



SOCIÉTÉ DES MUSÉES
DU QUÉBEC

POLITIQUE DE FORMATION ET DE DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

Juin 2015

TABLE DES MATIÈRES

Préambule	4
I. Introduction	4
II. Vision en matière de formation et de développement professionnel	4
III. Terminologie	5
IV. Mise en contexte et principaux enjeux	6
V. Orientations stratégiques, objectifs et engagement	8
VI. Modalités de gestion	10
VII. Rôles et responsabilités des intervenants concernés	12
VIII. Suivi de la politique.....	13
IX. Entrée en vigueur.....	13
Remerciements	14
Pour nous joindre	14

PRÉAMBULE

Fondée en 1958, la Société des musées du Québec (SMQ)¹ est une association sans but lucratif regroupant près de 300 institutions muséales et 500 professionnels de la muséologie dans toutes les régions du Québec. À l'écoute de ses membres et attentive à l'évolution des pratiques et des contextes, elle dirige principalement ses actions vers des services consacrés à la représentation, aux communications, à la formation et au développement professionnel, de même qu'à la gestion des collections et à l'accès en ligne des collections de ses membres institutionnels.

Mission

Organisme national, la Société des musées du Québec (SMQ) rassemble et représente les institutions muséales (musées, centres d'exposition et lieux d'interprétation) et les professionnels de la muséologie. Elle agit comme porte-parole du réseau muséal et défend ses intérêts auprès de diverses instances.

Catalyseur des forces vives du milieu, la SMQ contribue au développement des institutions muséales, encourage les meilleures pratiques et stimule l'innovation. Elle valorise le rôle des institutions muséales dans la société et fait la promotion de l'offre muséale sur la scène nationale et internationale.

Vision

Au cours des prochaines années, la SMQ entend plus que jamais consolider le réseau des institutions muséales du Québec. Elle contribuera activement à sa pérennité, à son positionnement et à sa reconnaissance auprès des publics, des instances politiques et des milieux culturels et éducatifs. Ses actions seront guidées par les enjeux de société tels que le développement durable, la culture numérique et l'accessibilité universelle.

Dans toutes ses actions, la SMQ est guidée par les valeurs suivantes :

- Engagement
- Équité
- Éthique
- Partage
- Excellence

¹ En 2013, les membres réunis en assemblée générale ont adopté des modifications aux règlements généraux qui impliquaient, entre autres, un changement d'appellation. Ainsi, la Société des musées québécois (son nom depuis 1973) est alors devenue la Société des musées du Québec.

I. INTRODUCTION

Le Service de la formation et du développement professionnel de la SMQ (ci-après le Service) contribue à la professionnalisation des acteurs du milieu muséal par la réalisation d'activités et d'outils y répondant. Au fil des ans, plusieurs formules ont été expérimentées pour amener les professionnels à perfectionner leurs pratiques, améliorer leurs compétences, favoriser le partage et le réseautage, etc.

Avec l'embauche d'une première responsable du Service, en 1979, la SMQ a offert quatre séminaires à Montréal et à Québec, marquant ainsi le début d'un secteur d'activités pour lequel elle n'a cessé d'impliquer pour répondre aux besoins du milieu. Ses dirigeants misaient alors sur la formation et le développement professionnel, persuadés que ce service s'avérait essentiel à l'épanouissement du réseau². Trois décennies plus tard, membres, administrateurs et professionnels de la SMQ sont toujours aussi convaincus de l'importance de ses actions en matière de formation et de développement professionnel, y consentant, année après année, temps, ressources et énergie.

Forte d'une expertise bien établie en matière de formation, la SMQ a contribué à l'implantation du comité sectoriel de main d'œuvre en culture, Compétence Culture³. Partie prenante de ce dernier depuis sa création en l'an 2000, la SMQ y maintient un engagement actif qui témoigne de sa volonté d'œuvrer de façon transdisciplinaire et créative. Dès lors, elle bénéficie de subventions d'Emploi-Québec pour réaliser des formations visant ultimement à augmenter l'employabilité et la professionnalisation des travailleurs du milieu culturel.

Par ailleurs, fidèle aux principes de développement durable, notamment ceux préconisés dans sa charte⁴, la SMQ place l'excellence des pratiques et la valorisation des ressources humaines au cœur de ses plans d'action. Cela passe indubitablement, selon elle, par la formation et le développement professionnel.

Le présent document, dûment adopté par le conseil d'administration en 2015, a pour but d'énoncer les objectifs que la SMQ s'est donnés en matière de formation et de développement professionnel ainsi que les principes généraux qui guident ses actions.

² Katia Macias-Valadez et Michel Forest, « La contribution de la Société des musées québécois au processus de professionnalisation de la muséologie au Québec », *Musées*, vol. 28, 2009, p.75.

³ Ce comité sectoriel de main d'œuvre en culture s'appelait, avant le printemps 2014, le Conseil québécois de ressources humaines en culture (CQRHC).

⁴ *Musées et développement durable*, charte de la SMQ adoptée par ses membres en 2012.

II. VISION EN MATIÈRE DE FORMATION ET DE DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

Découlant de sa mission, la SMQ réalise des actions de formation et développement professionnel visant :

- l'épanouissement professionnel des personnes œuvrant en muséologie,
- l'efficacité des institutions qui les emploient et
- l'essor du réseau muséal dans toutes les régions du Québec.

Guidée par une vision garante de son avenir, la SMQ souhaite contribuer à l'adaptation des institutions muséales et patrimoniales aux réalités de leur environnement en constante évolution. Au cours des prochaines années, elle entend poursuivre son travail d'analyse des fluctuations de cet environnement afin d'outiller ses membres et les différents acteurs du milieu muséal et patrimonial. Le but recherché : gérer le présent en regardant vers l'avenir pour maintenir une écologie muséale diversifiée!

Fidèle à ses valeurs, la SMQ :

- s'engage à soutenir et à promouvoir, sur une base récurrente, ses actions de formation et de développement professionnel.
- vise un principe d'équité en favorisant la plus grande accessibilité à ses activités et à ses outils de formation et de développement professionnel.
- mise sur son code de déontologie muséale pour valoriser l'éthique dans la pratique muséale.
- encourage le partage des expertises et des savoirs dans toutes ses actions de formation et de développement professionnel.
- stimule et soutient l'excellence dans le milieu, entre autres, par la réalisation d'activités et d'outils visant les meilleures pratiques.

III. TERMINOLOGIE

Selon l'Office de la langue française

Le terme **compétence** réfère au « savoir-agir résultant de la mobilisation et de l'utilisation efficaces d'un ensemble de ressources internes ou externes dans des situations authentiques d'apprentissage ou dans un contexte professionnel. [...]

En formation professionnelle et technique, la compétence fait référence à un ensemble intégré de connaissances, d'habiletés, de perceptions et d'attitudes permettant d'exercer correctement une fonction ou une tâche liée au métier choisi »⁵.

La **formation continue** est la « formation s'inscrivant dans la suite d'une formation initiale et visant à mettre à jour ou à élargir, par les voies éducatives appropriées, des

⁵ http://gdt.oqlf.gouv.qc.ca/ficheOqlf.aspx?Id_Fiche=8358630

connaissances théoriques et pratiques, à développer la culture, les capacités personnelles ou les compétences professionnelles »⁶.

Le **perfectionnement professionnel** est « l'action de formation qui vise à parfaire la compétence professionnelle déjà acquise par une personne et à suivre l'évolution qui s'est produite dans son secteur d'activité. [...]

Le terme *développement professionnel* est une désignation plus générale qui est souvent employée par opposition à *développement personnel* »⁷.

Selon la SMQ

Le terme **institution muséale** désigne des institutions sans but lucratif, œuvrant au Québec, ouvertes au public, ayant un bâtiment ou une salle dédiée en permanence à la mise en valeur et à l'interprétation de collections ou de divers contenus à caractère muséal. Au service de la société et de son développement, les institutions muséales sont des lieux de diffusion (en art, histoire, archéologie et sciences), d'éducation et de médiation qui se sous-divisent en trois catégories principales : musées, centres d'exposition, lieux d'interprétation⁸.

Le **réseau muséal** québécois englobe plus de 400 institutions, aux mandats et champs d'action variés, présentes sur l'ensemble du territoire. Même si la SMQ compte près de 300 membres institutionnels, ses activités de formation et de développement professionnel visent tous les acteurs de ce réseau.

Actualisé et adopté par l'assemblée générale des membres en 2014, le **Code de déontologie muséale de la SMQ**⁹ vise à asseoir les fondements d'une éthique muséale adaptée au contexte québécois et à les positionner comme autant de façons de soutenir l'excellence et de favoriser des pratiques exemplaires. Couvrant à la fois la déontologie muséale et l'éthique professionnelle, ce code guide les actions de la SMQ. Il constitue une référence incontournable pour ses activités de formation et de développement professionnel.

En somme, dans la présente politique, tout comme dans l'ensemble de ses documents, la SMQ regroupe sous le terme *développement professionnel* l'ensemble des activités et des outils qu'elle réalise à cette fin alors que le terme *formation* réfère aux activités de formation continue qu'elle conçoit et produit annuellement.

⁶ http://gdt.oqlf.gouv.qc.ca/ficheOqlf.aspx?Id_Fiche=1199607

⁷ http://gdt.oqlf.gouv.qc.ca/ficheOqlf.aspx?Id_Fiche=8870366

⁸ Définition publiée dans les règlements généraux de la SMQ, p. 3, disponibles en ligne :

http://www.musees.qc.ca/pdf/smq_reglements-generaux.pdf

⁹ http://www.musees.qc.ca/pdf/2014_code_deontologie_smq.pdf

IV. MISE EN CONTEXTE ET PRINCIPAUX ENJEUX

Véritables cœur et âme de toute institution muséale, les ressources humaines rendent leurs différentes actions possibles. Sans individus pour répondre à leur mission, les musées ressembleraient davantage à des entrepôts d'objets désincarnés. L'investissement dans les ressources humaines et leur développement professionnel semble d'autant plus fondamental à la bonne performance des musées que l'écologie du milieu est fragilisée par un sous-financement chronique. De la même manière, la SMQ mise sur le potentiel de ses ressources humaines, favorisant une approche consultative et par consensus dans tous ses projets, ce qui constitue indubitablement une de ses grandes forces. Cependant, sa mission couvre l'ensemble du Québec. Or, l'étendue du territoire représente un défi de taille amenant nombre de situations problématiques, notamment pour les travailleurs œuvrant dans les régions éloignées des grands centres. La rétention des professionnels y est particulièrement difficile, l'accès aux ressources (consultants, formations spécialisées pertinentes...) demeure limité et les exigences des visiteurs et du secteur touristique, élevées.

De 2009 à 2011, la SMQ a mené un vaste exercice de consultation dans le cadre du Grand Chantier des États généraux des musées du Québec qui a culminé avec l'adoption, par ses membres, de 73 recommandations regroupées autour de dix grands enjeux. Si la question du financement est transversale à l'ensemble des enjeux, celle des ressources humaines occupe une place tout aussi importante avec 11 recommandations¹⁰. En réponse à une des recommandations et grâce à une contribution financière du ministère de la Culture et des Communications, la SMQ a réalisé, en 2012, une large étude pour évaluer les besoins de formation dans cinq secteurs d'activité : communication-marketing, direction de musée, éducation et action culturelle, gestion des collections et mise en exposition. Cette analyse a, entre autres, mis en lumière la très grande polyvalence et la gestion par projets qui caractérisent l'organisation du travail. Ceci accentue une convergence vers des besoins de formation communs ou transversaux entre les professionnels des différents champs d'expertise muséale.

Présents dans toutes les fonctions muséales, les enjeux liés à la gestion des ressources humaines posent des défis considérables aux gestionnaires. Que l'on songe au roulement de personnel¹¹, à la perte d'expertise et de savoir-faire, aux difficultés de

¹⁰ Articulées autour de trois axes : les conditions de travail et de pratique, l'intégration de la relève ainsi que la formation.

¹¹ Les enjeux liés au roulement de personnel englobent ici la surcharge de travail, les difficultés de rétention du personnel et d'intégration de la relève, la multiplication des responsabilités attribuées à une même personne...

transmission des connaissances, à la précarité des conditions de pratique, il va sans dire que des actions de formation et de développement professionnel, structurées et structurantes, contribuent à renforcer les compétences des professionnels en emploi.

Pour sa part, la gestion des collections comporte son lot de défis : tenue à jour des inventaires, optimisation de l'espace de réserve, fermeture de musées liée aux enjeux de société (tel que la dispersion du patrimoine religieux ou la perte de ressources dans une communauté rurale), difficulté d'appliquer des politiques d'aliénation d'objets de collection, capacité de préserver adéquatement les patrimoines et de perpétuer la mission du musée, etc. De plus, il est très difficile de financer la gestion des collections et de valoriser la spécificité des collections muséales auprès des partenaires et des publics, et ce, même si celles-ci jouent un rôle identitaire indéniable.

Si les musées ont besoin de ressources humaines pour les maintenir vivants, ils doivent également, en conformité avec leur mission, rejoindre des publics variés. Leurs actions dans la communauté occupent une place centrale d'autant plus qu'elles constituent la principale mesure – quantitative – de rendement et d'efficacité qui leur est exigée. Qui plus est, le milieu manque cruellement de statistiques et de données stratégiques pour consolider ses actions. Les institutions muséales doivent arrimer leur programmation aux attentes des différents publics : scolaire, touristique, aînés, familles, handicapés... Ainsi, positionnement stratégique et développement des publics – incluant la fidélisation – demeurent des enjeux névralgiques qu'il soit question de tourisme culturel, de groupes scolaires ou de clientèles ayant des besoins particuliers.

Enfin, les prochaines années seront incontestablement marquées du sceau de la culture numérique qui place les institutions muséales et patrimoniales devant une foule de défis spécifiques : la numérisation des collections, la place et le rôle des technologies au service de l'expérience des visiteurs, la compréhension de tout le potentiel du numérique pour l'ensemble des fonctions muséales ainsi que la saine gestion de contenus numériques incluant les enjeux de conservation et de diffusion tels que les données ouvertes, les droits d'auteur, les médias sociaux, les approches communicationnelles, l'évaluation des impacts et des retombées... Sans prétendre y voir la panacée, le Plan culturel numérique du Québec¹², prévu sur cinq ans, apportera des fonds nouveaux pour des projets qui, indubitablement, permettront aux musées de se positionner dans l'univers numérique.

En somme, devant de tels enjeux, il appert que des outils facilement accessibles en ligne et des activités de formation misant, entre autres, sur le réseautage et la transmission

¹² Détails : <http://culturenumerique.mcc.gouv.qc.ca/>

de connaissances constituent des moyens efficaces d'améliorer les compétences des professionnels du milieu muséal et de soutenir leurs pratiques afin qu'elles visent l'excellence. Aussi, l'accessibilité aux activités de formation et de développement professionnel s'avère névralgique, et ce, sur tout le territoire québécois.

V. ORIENTATIONS STRATÉGIQUES, OBJECTIFS ET ENGAGEMENTS DE LA SMQ

5.1 Orientations stratégiques

- Consolider la gestion des ressources humaines en milieu muséal et patrimonial
- Valoriser les collections muséales et leur gestion comme fonction essentielle à leur préservation pour le bénéfice des générations présentes et futures
- Consolider le développement, la fidélisation et la diversification des publics et contribuer au positionnement stratégique des institutions muséales
- Miser sur la culture et les technologies numériques au service des fonctions muséales et les adapter à la spécificité des institutions muséales et patrimoniales

5.2 Objectifs

Fondées sur une vision évolutive du secteur muséal et des tendances qu'on y observe, les actions de la SMQ en matière de formation et de développement professionnel visent à :

Court terme

Améliorer et actualiser les compétences des professionnels dans les emplois liés aux différentes fonctions muséales, incluant les emplois émergents, afin notamment de :

- assurer une relève qualifiée,
- soutenir la polyvalence exigée des professionnels,
- favoriser les meilleures pratiques dans les différentes fonctions,
- favoriser la rétention du personnel.

Public-cible :

Les travailleurs du milieu quel que soit leur statut, leur formation initiale, le degré d'expérience et leur situation géographique

Moyen terme

Soutenir les institutions dans le développement de pratiques assurant leur performance face aux nouvelles conditions du milieu et à l'évolution des emplois (nouvelles tâches à maîtriser, intégration des technologies et de la culture numériques, exigences de l'industrie touristique, etc.)

Public-cible :

Les institutions muséales et patrimoniales quel que soit leur statut, leur mission et leur situation géographique

Long terme

Favoriser le transfert de connaissances et la formation continue des professionnels pour soutenir le développement des institutions et répondre notamment aux nouvelles possibilités qu'offre le Plan culturel numérique du Québec (sur 5 ans)

Public-cible :

Le réseau muséal et patrimonial du Québec

5.3 Engagements de la SMQ

Consciente de son rôle dans la professionnalisation du milieu, la SMQ s'engage à :

- Placer la formation et le développement professionnel au cœur de ses plans d'action et à leur consacrer les ressources nécessaires.
- Mettre en œuvre la présente politique pour la programmation de ses activités de formation et de développement professionnel.
- Poursuivre la diversification des demandes de subvention pour obtenir le financement nécessaire à la réalisation d'activités de formation et de développement professionnel pertinentes et adaptées.
- Offrir, sur une base annuelle, des activités de formation de qualité répondant aux besoins des travailleurs du milieu et ce, au moindre coût possible.
- Réaliser des outils, largement diffusés sur le Web, et des activités de développement professionnel les plus accessibles possible.
- Maintenir une approche de concertation avec les différents intervenants du secteur de la muséologie et du patrimoine.
- Faire appel annuellement à un comité de formation et de développement professionnel pour s'assurer de l'efficacité et de l'équité de ses orientations.

VI. MODALITÉS DE GESTION

Financement

Le fonctionnement de son Service tient compte du calendrier des entités qui le subventionnent, dont principalement Emploi-Québec et Patrimoine canadien. La recherche de financements, multiples et variés, demeure la clé de voûte de la mise en œuvre des plans d'actions de la SMQ en général. En matière de formation et de développement professionnel, elle bénéficie de la contribution financière de Compétence Culture qui assure 75 % du poste de direction du Service. D'autre part,

Emploi-Québec finance, par l'entremise du Comité de formation continue de l'île de Montréal et son volet multirégional¹³, la programmation d'activités tenues à Montréal.

Évaluation des besoins et comité ad hoc

La facilité et l'accessibilité des sondages sur le Web permettent désormais d'y recourir régulièrement pour sonder un large bassin de travailleurs culturels au sujet de leurs besoins de formation. Ainsi, le Service en réalise au moins un par année au moment de préparer les demandes de subvention. De plus, la présence assidue des professionnels de la SMQ, que ce soit lors des activités de formation, de colloques, de groupes de travail nourrit l'analyse des besoins de formation et de développement professionnel.

Aussi, les participants aux activités de la SMQ sont systématiquement mis à contribution lors de l'évaluation de leur satisfaction et toutes les propositions de sujets de formation sont compilées. Le Service traite également toutes les demandes reçues par courriel et par téléphone.

Les membres de la SMQ sont des complices de première instance dans le processus d'orientation et de planification de ses activités. Un comité ad hoc de formation et développement professionnel est formé, chaque année, pour définir les orientations des activités à programmer et les procédures d'évaluation. Ce comité réfléchit également aux meilleurs moyens de répondre aux besoins diagnostiqués : formation de groupe, journée professionnelle, outils publiés en ligne...

Personnes-ressources

Les formateurs et les personnes-ressources sollicitées pour les différents projets de la SMQ sont recrutés parmi les professionnels du réseau sur la base de leur expertise. Pour les formations, il s'agit, la plupart du temps, de professionnels seniors ayant une expertise pointue et désirant transmettre leurs savoir-faire et leurs connaissances. Le code de déontologie muséale demeure une référence centrale pour la préparation des contenus auxquels les professionnels de la SMQ contribuent largement dans la validation des approches pédagogiques, des exercices, des études de cas... Assumant la pleine maîtrise d'œuvre de toute activité de formation, la SMQ demande à ses formateurs une licence exclusive pour les contenus qu'elle commande. En contrepartie, elle s'engage à faire appel au formateur ayant conçu le contenu pour toute reprise de formation. La transparence et d'excellentes communications sont à la base des relations contractuelles que la SMQ entretient avec ses prestataires de services professionnels. Elle veille également à assurer une rémunération équitable aux professionnels qu'elle engage. Pour certaines formations – dont le thème déborde du cadre muséal –, elle fait

¹³ Il s'agit de la mesure MFOR d'une part et d'autre part du volet multirégional qui permet de rembourser certaines dépenses aux participants travaillant à plus de 50 km de Montréal.

appel à des ressources ayant des propositions clé en main et pour lesquelles elle assure une adaptation à la réalité du milieu muséal et patrimonial.

Public-cible

À l'image de la représentativité large (équilibre entre les régions, la taille des institutions et les champs disciplinaires) que la SMQ recherche dans tous ses comités de travail, ses formations visent les travailleurs de l'ensemble du réseau muséal et patrimonial, peu importe leur provenance géographique, leur catégorie d'emploi ou leur profil professionnel. Les activités doivent correspondre aux différentes fonctions muséales : conservation, éducation, action culturelle, médiation, mise en exposition, gestion, communications et marketing, etc.

VII. RÔLES ET RESPONSABILITÉS DES INTERVENANTS CONCERNÉS

La Société des musées du Québec :

- Effectue les recherches et les analyses nécessaires pour suivre l'évolution des tendances du secteur et des besoins de développement des compétences.
- Sensibilise les instances subventionnaires à la nécessité de soutenir des initiatives permettant de relever les défis et les enjeux de la main-d'œuvre.
- Exerce un pouvoir d'influence sur les enjeux de formation et de développement professionnel en muséologie.
- Programme une offre de formations de qualité adaptée à la réalité du milieu.
- Réalise des outils accessibles pour soutenir le développement professionnel.
- Met en place ou collabore à des projets structurants visant le développement des ressources humaines dans les institutions muséales et patrimoniales.

Les professionnels de la muséologie :

- Transmettent leurs besoins de formation à la SMQ.
- Participent au processus d'évaluation des besoins en formation et développement professionnel.
- S'inscrivent aux activités organisées, s'acquittent des frais d'inscription et y participent activement.
- Transmettent leur évaluation de l'activité.

Les institutions muséales :

- Reconnait l'importance stratégique du développement des compétences de leur personnel.
- Participent aux travaux de consultation et de concertation lancés par la SMQ.
- Favorisent l'accès à la formation continue auprès de leur personnel.
- Diffusent l'offre de formation de la SMQ à leur personnel.

- Remettent le *Code de déontologie muséale* de la SMQ à leurs employés et veillent à la mise en pratique de celui-ci dans toutes leurs actions.

Les partenaires :

- Les **conseils régionaux de la culture** font appel à la SMQ pour organiser des activités spécifiques à la muséologie, élargissant ainsi l'accès à ses formations sur une plus grande partie du Québec.
- **Compétence Culture**, le comité sectoriel de main d'œuvre en culture, reconnu par la Commission des partenaires du travail (CPMT), favorise la concertation et la collaboration entre les différents acteurs de la formation continue spécialisée en culture au Québec.
- **Emploi-Québec** apporte une contribution essentielle en finançant les activités de formation par l'entremise du Comité de formation continue de l'île de Montréal (mesure M-FOR et volet multirégional).
- **Patrimoine canadien** finance, par son Programme d'aide aux musées et le Fonds canadien d'investissements en culture, des projets de la SMQ tels que des activités de perfectionnement et des outils de développement professionnel.
- Le **ministère de la Culture et des Communications** du Québec soutient financièrement la SMQ pour son fonctionnement et certains de ses projets.

VIII. CADRE D'APPLICATION DE LA POLITIQUE

L'application de la présente politique relève de la direction de la formation et du développement professionnel. Cette dernière fait état, sur une base régulière, de la mise en œuvre de celle-ci auprès de la direction générale.

La politique peut être révisée périodiquement, selon les besoins, et au moment jugé le plus propice par la direction générale. Les modifications sont soumises à un comité ad hoc de formation et de développement professionnel. La direction générale se réserve le droit d'élargir ou de modifier la composition de ce comité si elle le juge opportun.

IX. ENTRÉE EN VIGUEUR

La politique de formation et de développement professionnel de la SMQ a été adoptée par les membres du conseil d'administration, réunis le 19 juin 2015. Elle est entrée en vigueur à ce moment.

REMERCIEMENTS

La SMQ tient à remercier Compétence Culture pour son soutien financier ainsi que les membres du comité de formation et de développement professionnel de l'année 2014-2015 présentés ci-dessous.

- Nathalie Boudreault, conservatrice, Musée québécois de culture populaire
- Anouk Gingras, chargée de projets aux expositions, Les Musées de la civilisation
- Oliver Grant, chargé de projet – éducation, Centre des sciences de Montréal
- Julie Guinard, coordonnatrice – musée et collections, Centre commémoratif de l'Holocauste
- Sara Juneau, technicienne en muséologie, Centre historique des Sœurs de Ste-Anne
- Christelle Renoux, responsable des publics et de la médiation culturelle, Musée d'art contemporain des Laurentides
- Nathalie Spooner, directrice générale, Musée de la Gaspésie

POUR NOUS JOINDRE

Consultez le programme complet des activités organisées par la SMQ dans *l'Espace professionnel* : www.musees.qc.ca

TÉLÉPHONE

514 987-3264, poste 2508

COURRIEL

formation@smq.qc.ca