Préambule

Autorité dirigeante du Musée royal de l'Ontario (ROM), le Conseil d'administration a été investi par l'Assemblée législative de l'Ontario de pouvoirs lui permettant d'assurer la viabilité de l'institution et de veiller aux politiques, aux collections et autres biens que le Musée détient en fiducie pour la population de l'Ontario, à qui il doit rendre compte.

Les politiques en matière de gouvernance serviront de guide aux administrateurs/administratrices et autres bénévoles ainsi qu'aux employé.e.s et autres personnes associées au ROM, qui sont responsables du fonctionnement, de la gestion ou de la gouvernance du Musée.

Les musées, ainsi que leurs employé.e.s et bénévoles, doivent assumer plusieurs tâches et responsabilités et sont confrontés à diverses perspectives. Ils doivent parfois analyser des conflits et des dilemmes éthiques et trouver des solutions équilibrées tenant compte à la fois des besoins institutionnels et de l'intérêt général. Le document *Principes déontologiques* (2006) servira ici de guide au ROM.

Politique

Mandat

Le mandat du ROM consiste, entre autres, à :

(a) collectionner et exposer des objets, documents et livres de toutes sortes, afin d'illustrer et de faire connaître au public l'histoire naturelle de l'Ontario, du Canada et du monde ;
(b) collectionner et exposer des objets, documents et livres de toutes sortes, afin d'illustrer et de faire connaître au public l'histoire de l'humanité à toutes les époques ; et à
(c) encourager l'éducation, l'enseignement, la recherche, la publication d'ouvrages dans tous les domaines reliés aux objets du Musée susmentionnés.

Vision

Devenir un musée du 21e siècle. Le ROM sera réputé dans le monde entier pour faire progresser les connaissances et les communiquer de façon innovante, et pour jouer un rôle important à la croisée de l'art, de la culture et de la nature, auprès du public. Le ROM sera universellement reconnu comme le plus grand musée du Canada et une destination culturelle d'envergure internationale.

Mission

Transformer des vies en aidant les gens à interpréter le passé, à comprendre le présent et à construire ensemble un avenir commun. Constituer des collections mondiales et les faire partager, générer du savoir, promouvoir l'apprentissage, servir de lieu de rencontre et susciter des échanges sur des sujets à la croisée de l'art, de la culture et de la nature qui intéressent le public et les collectivités.

Valeurs

Les valeurs fondamentales du ROM sont les suivantes :

- Créativité dans notre façon d'aborder les défis
- Adaptabilité aux contextes changeants
- Respect de nos différences
- Excellence dans tous les aspects de notre travail
- Courage de prendre des risques et d'essayer de nouvelles choses

- Collaboration au-delà des frontières
- Responsabilité quant aux résultats

Objectifs prioritaires

Sur la scène locale
Maximiser la pertinence du Musée pour la population de Toronto et de l'Ontario et jouer un rôle de plus en plus central au sein de la collectivité.

Sur la scène internationale
S'imposer comme un chef de file international dans le monde des musées.

Les points forts de notre organisation
Faire du ROM un musée accueillant et inspirant pour tous les visiteurs et offrir une expérience digne du 21e siècle.

Augmenter considérablement le capital intellectuel et la stabilité financière pour qu'ils correspondent aux besoins d'un grand musée du 21e siècle.

Objectifs stratégiques

Nos stratégies se rangent dans trois catégories : Révolution, Évolution et Exécution. Interdépendantes, ces stratégies contribuent toutes à la concrétisation de la vision de la haute direction du ROM en tant que grand musée du 21e siècle.

Les stratégies révolutionnaires du ROM
Le ROM du 21e siècle se doit de penser et d'agir de façon fondamentalement originale. Les stratégies révolutionnaires expriment un nouvel état d'esprit et ouvrent des possibilités afin de faire œuvre pionnière dans le secteur muséal :

- Présenter le ROM comme un lieu incontournable d'engagement culturel et communautaire.
- Valoriser nos atouts en matière d'art, de culture et de nature et repenser les pratiques transdisciplinaires.
- Prendre la tête du mouvement en inscrivant la pensée numérique au cœur du contexte muséal.
- Tracer une nouvelle voie afin que les musées canadiens puissent approfondir leurs échanges et leur dialogue avec les communautés autochtones.
- Lancer un Labo de création d'idées de niveau supérieur.

Les stratégies d'évolution
Le ROM du 21e siècle doit adapter ses forces traditionnelles en fonction de ses ambitions pour l'époque. Les stratégies d'évolution correspondent aux changements qu'apportera le ROM pour repenser ses ressources et ses activités afin de donner vie au musée du 21e siècle.

- Actualiser et revitaliser le campus du ROM à la lumière des besoins d'un grand musée du 21e siècle.

- Devenir un chef de file de renommée internationale dans certains domaines de collection à fort potentiel.
- Assurer et enrichir nos capacités intellectuelles (conservateurs/conservatrices) et améliorer l'accès aux collections et leur gestion.
- Placer le visiteur au cœur de tous les secteurs du Musée.
- Bonifier le programme d'expositions et renouveler les galeries.
- Favoriser un apprentissage durable qui réponde aux besoins des publics du 21e siècle : élèves et étudiant.e.s, familles et adultes.

Les stratégies d'exécution
Le ROM du 21e siècle doit accroître ses ressources financières et son capital intellectuel, et planifier la concrétisation de sa vision de la façon suivante :

- Embaucher et former du personnel compétent;
- Élaborer et mettre en œuvre la prochaine grande campagne de financement du ROM ; et
- Élaborer et mettre en œuvre un plan d'activités solide, dynamique et détaillé.

Principes associés à l'ambiance de travail

Le ROM privilégie une ambiance de travail qui encourage et valorise les employé.e.s et les bénévoles qui mettent en pratique les valeurs fondamentales du Musée : créativité, adaptabilité, courage, collaboration, respect, responsabilité et excellence. Le ROM s'engage à créer un milieu de travail sain et sécuritaire qui favorise la santé et le bien-être des employé.e.s et des bénévoles.

Pour créer une telle ambiance de travail, les employé.e.s et les bénévoles (y compris les administrateurs/administratrices) doivent

- traiter les autres avec respect, tact et courtoisie, aussi bien au ROM que lorsqu'elles ou ils représentent le Musée ;
- utiliser leurs compétences et leur expérience au profit du ROM ;
- préserver la confidentialité de l'information sur le ROM − question de confiance ; et
- respecter et protéger les biens et les installations du ROM, y compris les archives, et s'abstenir de les utiliser d'une façon ou dans un but contraire aux intérêts du Musée.

En plus d'adopter ces comportements, les gestionnaires doivent :

- utiliser leurs connaissances, leur expérience, leurs compétences et leur savoir-faire pour mettre en œuvre les nouvelles stratégies pouvant aider le ROM à accomplir sa mission et concrétiser sa vision ;
- adopter et soutenir les changements permettant de créer, en matière de ressources humaines, l'assise solide nécessaire au ROM pour qu'il puisse devenir un musée du 21e siècle ;
- être disicipliné.e.s et concentré.e.s sur les résultats ;

- diriger les autres de façon sensible et positive de façon à tirer le meilleur d'eux-mêmes et à instaurer une culture constructive basée sur le respect mutuel ;
- valoriser l'importance d'établir des relations aussi bien à l'interne qu'à l'extérieur du ROM ;
- établir des attentes claires et déléguer efficacement tout en encourageant la compétence, la responsabilité et l'excellence dans tous les aspects du travail et de la vie organisationnelle ;
- instaurer un climat de travail positif, collaboratif et sécuritaire qui encourage les employé.e.s à prendre des risques et à essayer de nouvelles choses ;
- comprendre parfaitement les stratégies du ROM en matière de diversité, d'équité et d'inclusion et œuvrer ouvertement contre le racisme en milieu de travail et dans les rapports du ROM avec le public ;
- avoir un esprit stratégique, être capables d'avoir une vue d'ensemble tout en étant à même de gérer les petits détails qui importent pour réussir ;
- promouvoir le sentiment d'un objectif commun auprès de la direction, des employé.e.s et des bénévoles ;
- respecter et favoriser le professionnalisme des employé.e.s et des bénévoles ;
- reconnaître et souligner régulièrement les accomplissements des employé.e.s et des bénévoles ;
- s'assurer que toutes les politiques pertinentes sont communiquées efficacement et respectées au jour le jour ;
- assurer l'épanouissement professionnel au sein du ROM, de ses départements et de son personnel (employé.e.s et bénévoles), conformément aux valeurs et aux principes associés à l'ambiance de travail ;
- utiliser les ressources de façon efficace et prendre des décisions financièrement et déontologiquement responsables, conformément à la mission et aux objectifs du ROM ; et
- s'efforcer de créer et de promouvoir des programmes exceptionnels et innovateurs qui dépassent les attentes des visiteurs.

Les employé.e.s et les bénévoles doivent se conformer à la politique du conseil d'administration intitulée *Déontologie*.

Définition

Collections : terme désignant les objets – œuvres d'art, artéfacts, spécimens biologiques et géologiques, enregistrements audio et vidéo, bibliothèques et archives et tout autre bien culturel ou naturel mobilier – qui ont été officiellement acceptés et enregistrés par le ROM.

Entrée en vigueur	20 avril 2000
Dates de modification	26 juin 2003 9 septembre 2004 7 septembre 2006 14 juin 2007 6 septembre 2007 18 juin 2009 – modification du langage 16 juin 2011 – modification de gestion interne (changement de titre) 15 décembre 2011 – modification du langage 21 juin 2012 – modification de gestion interne (changement de titre) 20 juin 2013 – révision sans modifications 23 juin 2014 – révision sans modifications 25 juin 2015 – modifications de gestion interne seulement 23 juin 2016 – révision sans modifications 22 juin 2017 – révision sans modifications 25 juin 2018 – révision sans modifications 25 juin 2019 – modification du langage 16 juin 2020 – révision sans modifications 15 juin 2021 – modifications administratives 14 juin 2022 – révision sans modifications 13 juin 2023 – révision sans modifications

CONTRÔLE
Respect de la politique

Conseil d'administration : Le Comité de gouvernance évalue chaque année le respect de la politique et les progrès réalisés dans sa mise en application par les gestionnaires.

Direction : Le directeur général et les sous-directeurs et sous-directricess s'assurent que le Comité de gouvernance dispose de tous les renseignements pertinents pour l'évaluation du respect de la politique.

Révision de la politique

Méthode	Rapport interne
Responsabilité	Comité de gouvernance
Fréquence minimale	Chaque année