

Caractéristiques	Établissement régressif (degré de maturité le plus faible)	Établissement émergent (degré de maturité faible)	Établissement planifié (degré de maturité moyen)	Établissement proactif (maturité avancée)
Vision citoyenne C.-à-d. comment le musée exprime l'empathie à l'externe par l'intermédiaire de son rôle citoyen. <i>Un établissement d'ancrage de la société civile au même titre qu'une université, une bibliothèque, etc. Exerce un « pouvoir souple » (influence pour le bien commun) dans la collectivité.</i>	☐ Se perçoit comme un joueur indépendant, autonome. ☐ Indifférent face aux enjeux au sein de la collectivité ou n'en a pas connaissance. ☐ Se centre uniquement sur des thèmes de base.	☐ Manifeste un intérêt à être plus pertinent à la vie civique dans la collectivité. ☐ Volonté à réévaluer sa mission et sa vision. ☐ Ne dispose pas des ressources nécessaires ou d'orientations claires.	☐ Reconnaît son rôle d'établissement d'ancrage dans la collectivité. ☐ Veille à ce que sa mission et sa vision reflètent son rôle citoyen. ☐ Explore des moyens authentiques de participation dans sa collectivité et affecte des ressources de projets à cet effet.	☐ Adopte et fait sien le rôle d'établissement d'ancrage dans la collectivité. ☐ Important joueur civique dont les responsabilités et l'influence stimulent la croissance et la justice sociale. ☐ Exerce dans la collectivité un pouvoir souple grâce à la spécialisation de son personnel et de ses ressources de projets.
Langage institutionnel non verbal C.-à-d. comment le musée incarne l'empathie par le truchement de son personnel, ses politiques, sa culture et sa structure, etc. <i>Est conscient des messages involontaires du privilège blanc communiqués par l'édifice, l'administration, le personnel, les pratiques d'embauche, les collections, la publicité, etc. Valorise la compétence culturelle intersectionnelle dans l'ensemble de la hiérarchie du personnel et de la gouvernance.</i>	☐ La culture du musée incarne le privilège (racial, culturel, social, etc.). ☐ Les membres du conseil d'administration, les dirigeants, les expositions, les collections, etc. proviennent majoritairement d'un seul groupe démographique (habituellement blanc) reflétant celui des fondateurs. ☐ Problèmes non résolus au chapitre de la paie (travail non rémunéré, bas salaires, disparité salariale) et de l'équité en matière d'emploi dans les pratiques d'embauche.	☐ Création d'un poste symbolique de « coordonnateur communautaire », ou ajout d'une fonction relative à la « diversité » aux tâches d'une personne afin d'attirer des publics diversifiés. ☐ Les initiatives relatives à la « diversité » consistent en des programmes de « rayonnement » à court terme ou recourent uniquement des fêtes de groupes ethniques. ☐ Certaines pratiques sont modifiées pour créer des conditions de travail plus équitables. ☐ Aucun changement important n'est apporté à la culture interne en ce qui concerne le conseil d'administration, la dotation, les collections, les expositions, les programmes.	☐ Adopte des politiques formelles par l'intermédiaire de la collaboration avec des partenaires de la collectivité, des comités consultatifs, des experts en matière d'inclusion et d'équité, etc. ☐ Évalue et réorganise le conseil d'administration, le personnel, les collections, les expositions et les programmes — sa philosophie entière — pour refléter sa collectivité. ☐ Examine ses pratiques d'embauche pour déceler des biais; déploie des efforts pour répondre aux préoccupations du personnel. ☐ Accorde la priorité à la parité dans la représentation comme responsabilité de tout le personnel. ☐ Passe d'un lieu de privilège blanc à un endroit où tous se sentent bienvenus.	☐ Conscience intériorisée du privilège communiqué par l'édifice, les dirigeants, le personnel, les collections, la publicité, etc. ☐ La culture organisationnelle reflète un environnement inclusif avec la participation d'employés apportant une diversité de modes de pensée, d'expériences et de compétences culturelles à tous les échelons de la hiérarchie. ☐ Correspond pleinement à la démographie et aux valeurs évolutives d'une collectivité complexe et intersectorielle. ☐ Reconnaît et soutient les besoins des employés en matière de santé personnelle afin de limiter les occurrences d'épuisement professionnel. ☐ Adopte un plan à long terme afin d'assurer la durabilité de cette transformation.



Contributeurs à l'Empathetic Museum : Gretchen Jennings, Stacey Mann, Janeen Bryant, Matt Kirchman, Rainey Tisdale, Elissa Frankle, Jim Cullen, Jessica Konigsberg, Alyssa Greenberg et nombre d'autres qui ont généreusement fait don de leur temps et partagé leur expertise. Une reconnaissance toute particulière à Jim Cullen pour sa participation et son intégration du modèle de maturité.

Rayonnement dans la collectivité

C.-à-d. comment le musée valorise ses collectivités diversifiées, établit des rapports avec elles et les sert.

Une connaissance constante de la collectivité environnante permet d'établir de solides relations de confiance avec tous ses segments (souvent sous-représentés) quant à l'origine raciale et ethnique, au genre, à l'orientation sexuelle, à l'invalidité, au statut socioéconomique.

☐ Se préoccupe d'« attirer un public plus nombreux » afin d'élargir sa base de visiteurs.

☐ Ne manifeste pas d'intérêt à explorer les connexions institutionnelles à l'exclusion, au racisme, au sexisme, à l'oppression, au privilège blanc, etc.

☐ Est d'avis que les enjeux de la collectivité ont peu de rapports avec le musée.

☐ Autorise des recherches sur l'histoire de son édifice, de son emplacement et de ses collections en rapport avec le racisme, le sexisme, l'oppression et le privilège.

☐ Examine ses relations avec des collectivités auparavant ignorées ou exclues.

☐ Les rapports avec la collectivité se centrent sur la réalisation de la mission et de la vision du musée; les relations sont majoritairement à sens unique, axées sur les besoins du musée; comprennent l'appropriation culturelle.

☐ Demande l'aide d'animateurs chevronnés et de partenaires de la collectivité pour s'attaquer délibérément aux enjeux liés à l'engagement d'un point de vue structurel.

☐ Revoit les politiques institutionnelles (dotation, collections, expositions, création de programmes, etc.) afin de donner la priorité à la transformation interne.

☐ Noue des partenariats avec d'autres établissements d'ancrage et des organisations locales qui intègrent plus pleinement les enjeux de la collectivité.

☐ Reconnaît la complicité dans la transmission de l'exclusion, du racisme, de l'oppression, de l'appropriation culturelle et du privilège.

☐ Instaure un plan pour renverser ces liens; recherche la réconciliation avec les collectivités touchées.

☐ Cultive des relations réciproques axées sur la collectivité avec des organisations locales qui relient le musée et sa mission à des enjeux locaux, nationaux et mondiaux pertinents à la collectivité environnante.

Rapidité de réaction et durabilité

C.-à-d. comment, pourquoi et quand le musée réagit aux enjeux et événements de la collectivité de manière durable.

Capacité à réagir à des enjeux inattendus qui touchent sa collectivité grâce à des relations soutenues et à son rôle d'établissement d'ancrage.

☐ Ne reconnaît pratiquement jamais d'événements locaux, nationaux ou mondiaux ou y réagit rarement.

☐ Les programmes sont réactifs, ponctuels et non durables; ne sont pas issus d'une planification préalable.

☐ Réagit et est en mesure de réaffecter des ressources engagées en fonction d'une modification au plan.

☐ Est conscient du fait que des réactions ponctuelles et non durables ne favorisent pas des relations viables à long terme avec la collectivité.

☐ Établit une planification stratégique pour l'avenir et mobilise périodiquement les intervenants (internes et externes) afin d'être en mesure d'aborder des enjeux de portée locale, nationale ou mondiale.

☐ Affecte des ressources pour offrir des réponses souples et durables.

☐ Planifie de manière stratégique; des rapports mutuels avec des membres de la collectivité permettent au musée de prévoir et de réagir sans tarder.

☐ Rarement pris de court, et fait preuve d'une grande rapidité et de souplesse; les ressources sont déjà affectées.

☐ Les ressources et les programmes communautaires sont entièrement financés et protégés dans le budget.

Mesures du rendement

C.-à-d. comment le musée mesure le succès dans la pratique de l'empathie.

Accorde de la valeur à l'évaluation régulière de l'intérêt du public et y affecte des ressources; communique les résultats au public.

☐ Les mesures traditionnelles sont axées sur les extrants, le nombre de visiteurs et les recettes.

☐ Les critères de mesure sont rarement communiqués aux intervenants internes et externes, ou à la collectivité locale.

☐ Aux mesures traditionnelles s'ajoutent des tentatives de jauger la collaboration de la collectivité et l'impact sur celle-ci.

☐ Le musée prépare un rapport annuel à l'intention des intervenants internes.

☐ L'impact sur la collectivité et l'efficacité en tant qu'établissement d'ancrage sont inclus dans les résultats à mesurer.

☐ Le musée établit un rapport annuel à l'intention des intervenants internes et externes.

☐ Le musée évalue et redéfinit constamment l'impact de la valeur pour le public.

☐ Affecte des ressources pour une évaluation continue de l'impact parallèlement à celle de la fréquentation et des recettes.

☐ La transparence et la diffusion des rapports s'accroissent constamment.