



As the director of a museum, you have just discovered that one of your senior staff members is having a sexual relationship with one of your board members. What do you do about this?

As Pierre Elliott Trudeau famously said, “The state has no business in the bedrooms of the nation.” Nor in my opinion does the museum. The gravity of violating the privacy of any staff member and/or a member of the board is not insignificant.

I suspect this question comes out of fear of the unknown. Will this relationship have negative consequences for the museum or upset the staff? Could this relationship create problems around the board table? Will sensitive information be shared inappropriately?

It is important to remember that all staff members should abide by the Canadian Museums Association’s (CMA) *Ethics Guidelines*, which state under Confidentiality and Privacy (section L.4): “Museum workers should avoid the careless or deliberate disclosure of any information received as a result of their position whether imparted in confidence or not, concerning the management and security of the institution, any future or unannounced events, and so on.” Trustees — as museum volunteers — are subject to the same ethical obligations as paid staff.

Under Personal Conduct (section L.1) the guidelines also state: “They may not use their affiliation with the museum for personal gain or to the benefit any third party.”

Lastly the CMA has also published the related guidelines: *Roles and Responsibil-*

ities of Museum Trustees. These further indicate: “It is the duty of board members to respect the executive director’s sphere of responsibility and to be appropriately supportive.”

Many institutions have approved both these guidelines, which have become part of a series of institutional policies and guide the day-to-day practice of museum workers and volunteers. If not, I highly recommend they be adopted into practice. Some institutions have additional policies guiding more specifically personal relationships with regard to hiring policies et al.

Notwithstanding issues of privacy, if a staff member violates their ethical responsibilities, it becomes a performance issue and can be dealt with under the museum’s personal and performance evaluation process. Likewise, if a trustee breaches their ethical and fiduciary responsibilities, they in turn will need to have a discussion with the president of the board to determine their eligibility to remain on the board.

To be a highly effective organization there must be an excellent working relationship based on trust, a dynamic synergy between the executive director and the board of trustees; nothing should undermine this relationship.

Jann LM Bailey
Executive Director
Kamloops Art Gallery

My first reaction to this question is that it would be none of my business. This seems to be a private situation between — I presume — two consenting adults. However, it does have the potential to affect the museum, the board, or both. I would seriously consider advising the chairperson of the board of the situation, with the suggestion that he/she advise the board member in question to be aware of any potential conflict of interest situation and act accordingly. Failure to advise the board chair could result in an embarrassing situation if a conflict of interest did arise, of which I was aware, but he/she wasn’t.

As the staff person falls under my jurisdiction I would let him or her know in writing that a) I consider this to be a private matter and none of my business unless it impinges on the museum in any way, and b) that I felt it necessary to advise the board chair of the situation due to possible conflict of interest with the board member.

I should point out that a variation of this situation could easily arise in small or medium-sized museums with volunteer boards drawn from a limited population. I am aware that in one such museum a board member is married to a staff member. Clearly this is “out in the open”, but it still offers possible problem areas. In another museum a potentially worse situation existed some time ago: the board chair was also the janitor!

Eric Ruff, FCMA
“Curator Emeritus”
Yarmouth County Museum, Nova Scotia.

As the director, I would meet with both of these individuals together and ask one of them to resign from their current position — either the board member or the senior staff person. I would leave it up to them to decide who should resign.

Although this may seem harsh, the potential conflict of interest arising

from this relationship, and the perception of a conflict of interest, are sufficiently pronounced to require this resignation. Although their personal relationship is entirely their business, the museum has the right and responsibility to protect its best interests by ensuring that at least one of the individuals involved in the relationship is no longer directly associated with the

museum — thus eliminating any real or perceived conflict of interest.

Robert R. Jones, Ph.D.
Editor-in-Chief
Museum Management and Curatorship



En tant que directeur d'un musée, vous venez de découvrir qu'un membre de la haute direction du musée a des rapports sexuels avec un membre du conseil d'administration. Que faites-vous ?

Selon la déclaration célèbre de Pierre Elliott Trudeau, « L'État n'a rien à faire dans les chambres à coucher de la nation ». À mon sens, les musées non plus. La violation de la vie privée d'un membre du personnel ou du conseil d'administration n'est pas à prendre à la légère.

Je soupçonne que cette question émane d'une peur de l'inconnu. Cette relation aura-t-elle des conséquences négatives sur le musée ou dérangera-t-elle le personnel ? Pourrait-elle créer des tensions entre les membres du conseil ? Y aura-t-il transmission inappropriée d'information de nature délicate ?

Il est important de signaler que tous les membres du personnel sont assujettis aux *Principes déontologiques de l'AMC*, qui énoncent à l'article L. 4, Protection de la vie privée et des renseignements personnels : « Les travailleurs des musées devraient éviter toute divulgation accidentelle ou délibérée de renseignements [...] obtenus en raison de leur situation, que ceux-ci aient été confiés sous le sceau du secret ou non. » Les administrateurs — de même que les bénévoles des musées — sont assujettis aux mêmes obligations éthiques que le personnel rémunéré.

L'article L. 1, Conduite personnelle stipule : « Leur affiliation avec le musée ne doit pas être utilisée à des fins personnelles ou pour procurer des avantages à de tierces personnes. »

Enfin, selon les *Lignes directrices : rôles et responsabilités des conseils d'administra-*

tion des musées publiées par l'AMC, « Le conseil et le directeur général devraient respecter mutuellement la sphère de responsabilité de l'autre partie et lui apporter un soutien adéquat. »

De nombreux musées ont adopté ces principes déontologiques et ces lignes directrices et les ont intégrés à leurs politiques internes, afin d'orienter les activités quotidiennes de leur personnel. Et je recommande instamment à ceux qui ne l'ont pas encore fait de le faire. Certains établissements ont adopté des directives complémentaires qui encadrent plus spécifiquement les politiques d'embauche et autres politiques, en matière de relations personnelles.

Outre l'enjeu de protection de la vie privée, un manquement à des responsabilités éthiques de la part d'un employé renvoie à son rendement, et peut être traité en fonction du processus d'évaluation personnelle et du rendement de l'employé. De la même manière, un administrateur qui enfreint ses responsabilités éthiques et fiduciaires devra avoir une discussion avec le président du conseil pour évaluer son aptitude à demeurer au conseil.

Une organisation très efficace repose sur une relation de travail entre le directeur général et le conseil d'administration excellente et fondée sur la confiance, qui constitue une synergie dynamique. Rien ne doit miner cette relation.

*Jann LM Bailey, directrice générale,
Kamloops Art Gallery*

En ma qualité de directeur, je rencontrerais les deux individus ensemble et je demanderais qu'un des deux démissionne de son poste, soit l'administrateur, soit le membre du personnel. Je leur laisserais le soin de déterminer eux-mêmes qui quittera son poste.

Bien que cette action semble radicale, le risque que la situation puisse être interprétée comme présentant un conflit d'intérêts réel ou éventuel est suffisamment grand pour justifier la démission d'une des deux personnes. Leur relation personnelle est de leur ressort exclusif, mais le musée a le droit et la responsabilité de protéger

Ma première réaction serait que cette situation ne me regarde pas. Il semble que ce soit une situation d'ordre privé entre, je présume, deux adultes consentants. Toutefois, cette situation pourrait affecter le musée, le conseil ou les deux. J'envisagerais sérieusement d'en informer le président du conseil et lui demanderais de rappeler au membre du conseil en cause le conflit réel ou perçu que pourrait présenter la situation et de l'inciter à prendre les mesures qui s'imposent. Dans l'éventualité où je n'en informerais pas le président du conseil et qu'un conflit d'intérêts se présentait, je risquerais de me trouver dans l'embarras.

Puisque le membre du personnel est sous ma supervision, je lui laisserais savoir par écrit que a) je considère que la situation est d'ordre privé et ne me regarde pas, pour autant qu'elle n'affecte en rien les activités du musée, et b) j'ai jugé nécessaire d'en informer le président du conseil d'administration étant donné le risque de conflit d'intérêts.

Je signale qu'une situation de cet ordre peut facilement se présenter dans les musées de petite ou de moyenne taille où les membres du conseil émanent d'un bassin de population restreint. Par exemple, je sais que dans un de ces musées, un administrateur et un membre du personnel sont mariés ensemble. Cette situation est manifestement connue de tous, mais elle n'en risque pas moins de causer des problèmes. Dans un autre musée, une situation pire encore a déjà existé : le président du conseil était aussi le concierge du musée !

*Eric Ruff, FAMC, conservateur émérite,
Yarmouth County Museum*

ses meilleurs intérêts — et d'éliminer tout conflit d'intérêts réel ou perçu — en veillant à ce qu'au moins une des deux personnes engagées dans la relation ne soit plus directement liée avec le musée.

*Robert R. Janes, Ph. D., rédacteur en chef,
Museum Management and Curatorship*