



Scénario : Pas de temps pour Tim

Taille du groupe : 4-15

Ce scénario peut contenir des propos explicites et des références à des situations préjudiciables, ce qui pourrait déclencher une réaction émotionnelle chez certaines personnes. Si vous avez besoin de soutien, des services sont offerts par le biais du [Programme d'aide aux membres des Forces canadiennes \(PAMFC\)](#) et du [Programme d'aide aux employés \(PAE\)](#).

Huan est la responsable d'un important site web au sein du ministère. Le site doit être mis à jour et remanié. Son patron a indiqué que le projet devait être achevé et le site mis en ligne dans les trois prochains mois, et qu'il voulait que Tim s'occupe de la conception, parce qu'il le trouvait talentueux.

Malgré les instructions précises de son patron, Huan n'est pas très enthousiaste à l'idée d'avoir Tim dans son équipe de projet. Un jour, Huan décide de faire part de ses préoccupations à son collègue Yvon.

« Je sais que Tim fait un excellent travail de conception de sites web », admet Huan. « Tim est créatif, artistique et motivé. Cependant, c'est le pire coéquipier avec lequel j'ai eu le malheur de travailler. Il est très brusque et a une trop haute opinion de lui-même. Les gens détestent travailler avec Tim. J'ai déjà parlé à Tim de son attitude, mais sans résultat. »

Yvon hoche la tête. « Oui, il est talentueux, mais il est aussi systématiquement en retard aux réunions et ne respecte jamais les échéances. Tout le talent du monde ne sert à rien si tu ne peux pas faire le travail en respectant les délais. »

« Le rôle de Tim en tant que concepteur principal sera critique pour le travail de tous les autres », poursuit Huan, « mais cela signifie également qu'il devra donner et recevoir des directives. Cela semble injuste pour les autres membres de l'équipe. C'est à moi de veiller à ce que le remaniement du site web soit un succès, mais Tim me rendra la tâche difficile. Il sera insupportable du début à la fin. Je ne sais pas quoi faire. »

Yvon propose à Huan de parler de Tim au patron. « Oui, j'aimerais que ce soit la solution », dit Huan, « mais je suis déjà allée voir le patron au sujet du comportement de Tim. Tu connais le patron. Il évite tout ce qui a trait aux relations entre les membres du personnel. »

Catégories

Principes :	Respecter la dignité de toute personne, Servir le Canada avant soi-même
Valeurs :	Intendance des ressources, intégrité, courage
Thèmes culturels :	Leadership, travail d'équipe
Types d'inconduite :	Inconduite générale
Thèmes ACS Plus :	Pas spécifique
Public :	Équipe de la Défense

Guide de facilitation

Objectifs d'apprentissage :

- Discuter du principe éthique « respecter la dignité de toute personne » dans le cadre de ce scénario.
- Discuter des valeurs éthiques que sont l'intendance des ressources, l'intégrité et le courage dans le cadre de ce scénario.

Questions de facilitation :

1. Quel est le problème dans ce scénario?
 - Discussion ouverte.
2. Discuter du principe éthique « respecter la dignité de toute personne » et « servir le Canada avant soi-même » (c'est-à-dire l'unité et le rendement de l'équipe avant l'intérêt individuel) en ce qui a trait aux personnes dans ce scénario.
 - Discussion ouverte.
 - À propos de Tim : Les membres de l'équipe doivent reconnaître ses talents de concepteur de sites web, mais ils ne doivent pas ignorer ses problèmes de comportement et d'éthique de travail.
 - À propos des membres de l'équipe : Ils ont droit à un environnement de travail respectueux et harmonieux. Si le comportement de Tim a un impact négatif, Huan doit y remédier.
 - Examiner comment les valeurs d'intendance des ressources, d'intégrité et de courage pourraient s'appliquer à ce scénario.
3. Quelles mesures devrait prendre Huan? Pourquoi?
 - Option 1 : Discuter de la situation avec Tim. Huan pourrait lui faire part de ses préoccupations au sujet de son comportement et de son rendement. Elle pourrait donner des exemples précis et indiquer à quoi elle s'attend comme améliorations. Elle pourrait aussi discuter du rendement de Tim et de son comportement au travail avec son supérieur.
 - Option 2 : Discuter de la question avec les autres membres de l'équipe. Huan pourrait discuter avec tous les membres de l'équipe afin de recueillir leurs commentaires et leurs préoccupations.
 - Option 3 : Ne rien faire. Huan pourrait choisir de ne prendre aucune mesure et de poursuivre le projet en suivant les instructions de son patron dans l'espoir que le rendement de Tim s'améliore ou que l'équipe parvienne à gérer la situation par elle-même. *Note à l'intention du facilitateur ou de la facilitatrice : Cette option n'est peut-être pas la meilleure, car elle pourrait rapidement mener à du commérage. Cela participerait à créer un environnement de travail toxique.