

Code de conduite d'Ubuntu-fr

Adapté du *Ubuntu Code of Conduct v2.0*

Communauté

Ubuntu c'est se montrer une humanité réciproque : le mot traduit l'essence même d'être humain.

Nous voulons une communauté productive, heureuse et agile qui soit capable de s'ouvrir à de nouvelles idées dans un domaine complexe, d'améliorer ses processus années après années et d'encourager la collaboration entre des groupes avec différents besoins, intérêts et talents.

Nous nous renforçons à travers la diversité et nous sollicitons la participation de celles et ceux qui l'améliorent. Ce code de conduite permet de s'assurer que les différents groupes collaborent à un bénéfice et une satisfaction mutuels. Nous combattons toute discrimination qui menacerait la participation d'une personne au projet.

Le code de conduite guide notre comportement en public ou en privé, à chaque fois que le projet est jugé à travers nos actes. Nous nous attendons à ce qu'il soit respecté par toute personne qui représente le projet de façon officielle ou informelle, revendique une affiliation au projet, ou y participe directement.

Nous nous efforçons à :

Être bienveillants

Notre travail sera utilisé par d'autres, et à notre tour nous dépendrons du travail d'autres. Chacune de nos décisions impactera les utilisateurs et les collaborateurs, et nous devons en tenir compte lorsque nous en prenons.

Être respectueux

Un désaccord n'excusera jamais un mauvais comportement. Nous travaillons ensemble à résoudre les conflits, nous croyons aux bonnes intentions et nous nous efforçons d'agir avec empathie. Nous ne tolérons pas que la frustration se transforme en attaque personnelle. Une communauté dans laquelle les membres se sentent mal à l'aise ou menacés n'est pas productive.

Être responsables de nos paroles et de nos actes

Nous pouvons tous faire des erreurs, et lorsque cela arrive, nous en prenons la responsabilité. Si quelqu'un a été blessé ou offensé, nous sommes à son écoute, et nous nous efforçons de réparer le préjudice.

Collaborer

Ce que nous produisons est un mélange complexe de nombreux éléments, c'est l'aboutissement de nombreux rêves. La collaboration entre des groupes qui ont un objectif et une vision différents est essentielle, pour que le tout soit plus qu'une simple somme de ces éléments : chacun doit faire l'effort de comprendre le tout.

La collaboration réduit la redondance et améliore la qualité de notre travail. En interne et en externe, nous encourageons une collaboration positive. À chaque fois que cela est possible nous travaillons en étroite collaboration avec les projets à leur source ainsi qu'avec d'autres communautés du logiciel libre pour coordonner nos efforts. Nous préférons travailler dans la transparence et impliquer les personnes intéressées le plus tôt possible.

Valoriser la capacité de décision, la clarté et le consensus

Les désaccords, qu'ils soient sociaux ou techniques, sont normaux, mais il ne doivent pas persister et s'envenimer en laissant un doute sur la direction à suivre.

Nous attendons des participants au projet qu'ils résolvent leurs désaccords de façon constructive. Quand ils ne le peuvent pas, les doléances seront transmises aux structures compétentes qui désigneront des personnes habilitées à arbitrer et à orienter vers une situation clarifiée.

Demander de l'aide en cas d'incertitude

Personne n'est parfait dans cette communauté. Poser des questions au plus tôt évite de nombreux problèmes plus tard, les questions sont donc encouragées, elles peuvent néanmoins être redirigées sur le forum approprié. Ceux qui répondent doivent être réactifs et pertinents.

Savoir se retirer d'un projet

Si quelqu'un quitte ou se désengage du projet, nous demandons à ce qu'il le fasse de manière à minimiser l'impact sur le projet. Il doit informer les autres qu'il s'en va et a la responsabilité de s'assurer que d'autres pourront continuer là où il s'est arrêté.

Conduite de projet, autorité et responsabilité

Nous dirigeons tous par l'exemple, dans les débats comme dans les actions. Nous encourageons les nouveaux participants à prendre la tête d'un projet, à prendre des initiatives, et à expérimenter toute innovation qu'ils pensent être bénéfique au projet. Tout le monde peut conduire un projet simplement par l'initiative, il est inutile d'attendre une approbation lorsqu'une opportunité de diriger se présente.

Délégation de pouvoir

La responsabilité du projet commence par l'assemblée générale, qui attribue les responsabilités spécifiques et les pouvoirs correspondant à un ensemble d'équipes, de

conseils et d'individus, en commençant par le Conseil d'administration (« CA »). Ce conseil ou ses délégués représentatifs arbitreront tous les conflits.

Nous sommes une méritocratie, nous déléguons la prise de décision, la gouvernance et la conduite de projets aux candidats les plus aptes et les plus engagés.

La confiance est mesurée

Les nominations aux conseils sont à la discrétion du Conseil d'administration ; cependant le Conseil d'administration sollicitera la communauté avant de confirmer les nominations.

La conduite d'un projet n'est pas une récompense, un droit, ou un titre. C'est un privilège, une responsabilité et un mandat. Celle ou celui qui conduit conserve son autorité tant qu'il conserve le soutien de ceux qui la lui ont attribué.

Nous privilégions la discussion, l'information et la capacité de décision

Nous réunissons les opinions, les données et les engagements des parties concernées avant de prendre une décision. Nous comptons sur les personnes habilitées pour aider les équipes à prendre des décisions dans des délais raisonnables, demander des conseils ou être capable de trancher lorsque le consensus n'est pas trouvé, et prendre la responsabilité de la mise en place.

La pire des décisions est l'absence de décision : une direction claire a une valeur en soi. Parfois toutes les informations ne sont pas disponibles ou le consensus est difficile à trouver. Une décision doit cependant être prise. La décision parfaite n'est pas toujours garantie, nous préférons nous tromper, apprendre de nos erreurs et nous tromper moins dans le futur plutôt que repousser une action indéfiniment.

Nous reconnaissons que le projet avance mieux lorsque nous faisons confiance à l'équipe la plus proche du problème pour prendre une décision. Si une décision est prise et que nous sommes en désaccord, nous pouvons discuter avec l'équipe concernée afin de trouver un terrain d'entente ; si cela échoue, nous avons une structure gouvernante qui est capable de revoir la décision. Enfin, si une décision a été prise par les personnes qui en sont responsables et que la gouvernance du projet la soutient, elle sera validée. Aucun d'entre nous ne s'attend à être d'accord avec toutes les décisions et nous respectons profondément le désir de soutenir le projet et de participer à son avancement même lorsque nous aurions préféré prendre une trajectoire différente.

Méritocratie ouverte

Nous invitons tout le monde, de toutes les entreprises, à participer à tous les aspects du projet. Notre communauté est ouverte et toute responsabilité peut être portée par n'importe quel contributeur qui fait preuve des compétences et des capacités requises.

Travail d'équipe

Le principal objectif du meneur est la réussite de l'équipe.

« Un virtuose est jugé sur ses actes, un meneur est jugé sur les actes de son équipe. » Un meneur sait quand agir et quand se retirer. Il sait quand déléguer le travail, et quand en prendre la responsabilité.

Mérite

Un bon meneur ne cherche pas à être le centre d'attention, mais il met en valeur les membres de l'équipe pour le travail qu'ils fournissent. Les meneurs peuvent être plus visibles que les autres membres de l'équipe, les bons utilisent cette visibilité pour souligner l'excellent travail des autres.

Courage et bienveillance

Conduire un projet nécessite parfois de prendre des décisions audacieuses qui ne seront pas comprises par tout le monde, qui ne seront pas consensuelles ou populaires. Nous accordons de l'importance au courage qu'il faut pour prendre de telles décisions, parce qu'elles permettent au projet dans son ensemble d'avancer plus vite qu'en attendant un consensus total. Néanmoins, l'audace demande de la bienveillance : prenez des décisions audacieuses, mais faites le en considérant les défis qu'elles engendrent pour les autres et travaillez à minimiser l'impact de celles-ci. Le fait d'informer des changements et de leurs raisons de manière claire et le plus tôt possible est aussi important que la mise en place en elle même.

Conflits d'intérêts

Nous attendons des personnes qui conduisent un projet qu'ils soient conscients qu'ils peuvent faire face à des conflits dus à leur travail ou aux autres projets auxquels ils participent, et de s'abstenir ou de déléguer les décisions qui pourraient être perçues comme étant dans leur intérêt propre. Nous espérons que toute personne qui participe au projet le fasse dans le but de rendre la vie plus facile à ses utilisateurs.

En cas de doute, demandez un deuxième avis. Il est très important de traiter les cas de conflits d'intérêts apparents ; en tant que meneur assurez-vous que les décisions sont crédibles même si elles doivent parfois être impopulaires, difficiles ou favorables aux intérêts d'un groupe plutôt qu'un autre.

Ce code n'est ni exhaustif ni complet. Ce n'est pas un règlement, il a pour but de définir notre compréhension commune en terme de collaboration, d'un environnement et d'objectifs partagés. Nous espérons qu'il sera suivi dans l'esprit autant que dans la lettre.

Ce texte est une légère adaptation du [Ubuntu Code of Conduct v2.0](#). Cette adaptation et la traduction qui la précède ont été réalisées par des bénévoles de l'association Ubuntu-fr.

Le code de conduite d'Ubuntu-fr, comme le code de conduite d'Ubuntu, est mis à disposition selon les termes de la [Licence Creative Commons Attribution - Partage dans les Mêmes Conditions 3.0](#).