

# Ubuntu Code of Conduct v2.0

## Le code de conduite Ubuntu ver 2.0

### Communauté

Ubuntu est une philosophie humaniste dont le mot lui-même renvoie à cette idée : être Humain.

Nous voulons une communauté productive, heureuse et active qui est capable d'accueillir de nouvelles idées dans un domaine complexe, améliorer chaque processus chaque année, et encourager la collaboration entre groupes aux besoins, intérêts et compétences très différents.

La diversité est notre force, et nous recherchons donc activement la participation de personnes qui contribuent à cette diversité. Ce code de conduite existe dans le but de s'assurer que les différents groupes collaborent dans un intérêt mutuel. Le cas échéant, nous combattons le préjudice qui pourrait compromettre la participation d'une personne dans le projet.

Le code de conduite nous impose une façon d'agir en public ou en privé étant donné que le projet sera jugé à tout moment en dépit de nos actes. Nous attendons alors de quiconque représentant le projet officiellement ou officieusement, clamant son affiliation avec le projet ou y participant directement qu'il honore le code de conduite.

### Nous faisons tout notre possible pour :

- **être prévenant**

Notre travail sera utilisé par d'autres, et nous serons en retour dépendant du travail des autres. Chaque décision que nous prenons affecte les utilisateurs et les collègues, et nous devons par conséquent les considérer lors des prises de décisions.

- **être respectueux**

Un désaccord n'est pas une excuse pour oublier les bonnes manières. Nous travaillons ensemble pour résoudre les conflits, reprendre les bonnes intentions et faire de notre mieux pour agir de manière empathique. Nous n'acceptons pas que la frustration se transforme en une attaque personnelle. Une communauté où les personnes ne se sentent pas à l'aise ou se sentent menacées n'est pas une communauté productive.

- **être responsable quant à notre discours et nos actes**

Nous pouvons tous faire des erreurs. Lorsque nous en faisons, nous en prenons la responsabilité. Si quelqu'un a été blessé ou offensé, nous l'écoutons respectueusement et avec attention, afin de corriger l'erreur.

- **être collaboratif**

Ce que nous produisons est un ensemble complexe constitué de nombreuses parties<sup>1</sup>, c'est le fruit de nombreux rêves. La collaboration entre les équipes dont chacune a son propre but et sa propre vision est essentielle, afin que l'ensemble soit plus riche que la simple addition des parties le

---

<sup>1</sup> Sens similaire au Droit

constituant. Chaque partie doit faire un effort pour comprendre l'ensemble.

La collaboration permet de réduire la redondance dans notre travail et améliore la qualité de ce dernier. Nous célébrons cette bonne collaboration au sein de la communauté et avec l'extérieur. Dès que possible, nous travaillons en étroite collaboration avec les projets des auteurs et mainteneurs originaux ainsi qu'avec tout ceux de la communauté du logiciel libre afin de coordonner nos efforts. Nous préférons travailler dans la transparence et impliquer au plus tôt les parties intéressées.

- **accorder de l'importance à l'esprit de décision, la clarté et le consensus**

Les désaccords, techniques ou en terme de relations humaines, sont normaux, mais nous n'acceptons pas que ceux-ci perdurent et s'enveniment donnant à certains une image incertaine de la direction convenue.

Nous attendons des participants au projet qu'ils résolvent leurs désaccords de manière constructive. Lorsqu'ils n'en sont pas capables, nous rapportons le fait aux organisations via les responsables désignés afin d'arbitrer et de proposer une clarification et une direction.

- **demander de l'aide en cas de doute**

Personne n'est censé être parfait au sein de la communauté. Poser des questions permet d'éviter au plus tôt d'éventuels problèmes. Les questions sont donc les bienvenues, de préférence posées sur les forums appropriés. Les personnes interrogées devraient être réactives et serviables.

- **considérer avec prudence un désengagement**

Lorsque que quelqu'un quitte ou se désengage du projet, nous lui demandons de le faire de façon à ce que les répercussions pour le projet soient minimales. Il devrait prévenir tout le monde qu'il quitte le projet et faire le nécessaire afin que les autres puissent reprendre là où il s'est arrêté.

## **Leadership, autorité et responsabilité**

Dans un débat par exemple, nous avons tous la place de leader. Nous encourageons les nouveaux participants afin qu'ils se sentent investis à mener, à prendre des décisions et à expérimenter le ressenti lié à l'importance qu'ils peuvent avoir dans le projet via par exemple une innovation pouvant l'améliorer. Chacun peut exercer son leadership simplement en prenant des décisions, sans se soucier d'une quelconque reconnaissance lorsque l'opportunité de mener se présente.

### **Délégation**

Les responsabilités concernant le projet débutent par le « dictateur bienveillant » (the « benevolent dictator »), qui délègue pouvoirs et responsabilités à une série d'équipes, conseils et personnes, dont le Conseil de la Communauté (Community Council, « CC ») est le premier maillon. Ce conseil ou ses délégués représentatifs arbitrent chaque conflit.

Nous sommes une méritocratie ; nous déléguons le pouvoir de décision, la gouvernance et les qualités de dirigeants des plus anciens aux candidats les plus aptes et engagés.



## **Une délégation mesurée**

Les nominations aux comités de direction et aux conseils sont à la discrétion du Conseil de la Communauté, cependant ce dernier demandera la participation de la communauté avant d'effectuer ces nominations de manière définitive.

Le leadership n'est pas une récompense, un droit ou un titre ; c'est un privilège, une responsabilité et un mandat. Un leader conservera son autorité aussi longtemps que les personnes lui ayant délégué celle-ci seront soutenues.

## **Nous accordons de l'importance à la discussion, aux retours et à l'esprit de décision**

Nous rassemblons et collectons les opinions, les retours et les engagements des partis concernés avant de prendre une décision. Nous attendons des leaders qu'ils apportent de l'aide aux équipes afin d'aboutir à une décision dans un délai raisonnable, qu'ils apportent guide et conseils ou qu'ils soient capables de prendre la décision eux-mêmes lorsqu'il n'y a pas de consensus, et de prendre la responsabilité quant à la mise en œuvre de celle-ci.

La pire décision est le manque de décision : la clarté de la direction a pour essence une bonne prise de décision. Parfois, des données manquent, ou le consensus est inatteignable. Une décision doit tout de même être prise. Nous n'avons pas toujours la garantie d'une décision parfaite - nous préférons commettre une erreur, apprendre, et commettre moins d'erreur ensuite plutôt que de toujours remettre à plus tard.

Nous avons conscience que le projet avance mieux lorsque que nous faisons confiance en la qualité de prise de décision des équipes les plus proches du problème. Si nous sommes en désaccord avec une telle décision, nous pouvons impliquer l'équipe la plus pertinente pour trouver un terrain d'entente, et en cas de non réussite, nous avons une structure de gouvernance qui peut revoir cette décision. Finalement, si la décision originelle a été prise par les personnes ayant ce pouvoir de décision, et est supportée par la gouvernance du projet, elle sera conservée. Personne n'est censé être en accord avec chaque décision, et nous considérons la volonté de soutenir le projet et de le mener à bien même lorsque nous-mêmes préférierions une direction différente.

## **Une méritocratie ouverte**

Nous invitons quiconque, de n'importe quelle entreprise, à participer en quelque aspect que ce soit au projet. Notre communauté est ouverte, et n'importe quelle responsabilité peut être portée par n'importe quel contributeur montrant qu'il a les capacités requises et les compétences.

## **Une équipe**

Le but principal d'un leader est la réussite de son équipe.

« Un virtuose est jugé par ses actions ; un leader est jugé par les actions de son équipe. » Un leader sait quand agir et avancer et il sait quand revenir en arrière. Il sait à quel moment il faut déléguer le travail, et quand il doit agir lui-même.

## **Mérite/Attribution**

Un bon leader ne cherche pas la lumière, mais félicite les membres de son équipe pour le travail qu'ils font. Les leaders peuvent être plus visibles que les membres de son équipe, les meilleurs emploient cette visibilité afin de surligner l'excellent travail de autres.

## **Courage et bienveillance**

Avoir un leadership requière parfois des prises de décisions fermes et audacieuses qui ne seront pas comprises de tous, consensuelles ou populaires. Nous considérons le courage de prendre ce genre de décisions, parce qu'elles permettent de faire avancer la globalité du projet plus rapidement que via un consensus total. Néanmoins, l'audace exige de la bienveillance ; ayez de l'audace dans vos décisions, mais ayez en tête le challenge que cela représente pour les autres, et tentez de modérer l'impact de ces décisions auprès d'eux. Communiquer à propos des changements et des raisons de ceux-ci de façon claire et ce, le plus tôt possible, est aussi important que le changement lui-même.

## **Conflits d'intérêts**

Nous attendons des leaders qu'ils soient vigilants quant aux éventuels conflits d'intérêts dus à un emploi ou à d'autres projets dans lesquels ils sont impliqués. Dans ces cas-là, nous attendons qu'ils s'abstiennent ou délèguent les décisions qui pourraient paraître intéressées. Nous attendons de chacun participant au projet qu'il agisse dans le but de rendre la vie meilleure aux utilisateurs.

En cas de doute, demander un second avis. Il est important d'alerter quant aux conflits d'intérêts constatés ; en tant que leader, assurez-vous que les décisions sont crédibles même si elles sont parfois impopulaires, difficiles ou favorables à l'intérêt d'un groupe par rapport à un autre.

Ce code n'est ni exhaustif ni complet. Ce n'est pas un règlement ; il permet de condenser l'idée que nous partageons communément et telle que nous la comprenons d'un environnement collaboratif et partagé. Nous attendons qu'il soit suivi spirituellement autant qu'à la lettre.

*Le Code de Conduite Ubuntu est sous licence [Creative Commons Attribution-Share Alike 3.0](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0/) (CC BY-SA 3.0). Vous pouvez le réutiliser pour votre propre projet, et le modifier comme bon vous semble, s'il vous plaît permettez juste aux autres d'utiliser vos modifications et accorder le crédit au projet Ubuntu !*

*Traduction proposée par Édouard LUMET, sous licence [CC BY-SA 3.0](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0/).  
Translated by Édouard LUMET, licensed under [CC BY-SA 3.0 license](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0/).  
Version originale : [Ubuntu Code of Conduct v2.0](https://www.ubuntu.com/legal/ubc).*