

Qwerty

Alex Provencher  
Simon Lévesque-Gobeil

**CDE**

Contrat d'équipe

Émetteur

Simon Lévesque-Gobeil ([simon.levesque-gobeil@usherbrooke.ca](mailto:simon.levesque-gobeil@usherbrooke.ca))

Dernière modification

2015-01-06

Statut

Version 1.2.5, en vigueur.

**Mise en garde**

*Le texte ombré est destiné aux seules personnes participant à la revue interne des processus.*



<b>1</b>	<b>Introduction.....</b>	<b>3</b>
1.1	Objet et portée du document.....	3
1.2	Références .....	3
1.3	Glossaire .....	3
1.4	Évolution du document.....	3
<b>2</b>	<b>Mise en contexte.....</b>	<b>4</b>
2.1	Mission de l'équipe .....	4
2.2	Objectifs de l'équipe .....	4
2.3	Description du projet recherché.....	4
<b>3</b>	<b>Gestion des décisions .....</b>	<b>4</b>
3.1	Les réunions.....	4
3.2	Les modes de prise de décision .....	4
3.3	La gestion des conflits .....	5
<b>4</b>	<b>Gestion du temps.....</b>	<b>5</b>
4.1	Périodes de travail .....	5
4.2	Travail équitable .....	5
4.3	Feuilles de présence .....	5
<b>5</b>	<b>Engagement des membres de l'équipe.....</b>	<b>6</b>
<b>6</b>	<b>Affectations, acceptations et signatures .....</b>	<b>6</b>

## Données de publication

### Historique des révisions

version	date	auteur	description
1.2.5a	2013-02-28	LL	Passage à la nouvelle orthographe
1.2.4b	2013-01-20	LL	Ajouts de commentaires relatifs à l'utilisation du gabarit
1.2.4b	2013-01-20	LL	Ajouts de commentaires relatifs à l'utilisation du gabarit
1.2.4a	2012-01-21	LL	Remaniement des clauses sur le travail équitable et les feuilles de présence.
1.2.3a	2012-01-12	LL	Clarification, division et réordonnancement de la section 2.
1.2.2a	2012-01-12	LL	Passage à la nouvelle orthographe. Revue interne Μητις.
1.2.0a	2010-06-16	LL	Retrait de la section sur les prêts et modification de l'entête.
1.1.0a	2009-06-01	LL	Prise en compte du prêt de locaux et d'équipements.
1.0.0b	2008-05-18	LL	Ajout de commentaires, modification des styles.
1.0.0a	2008-05-01	SD	Suite modifications des styles Word.
0.3.1b	2008-04-30	SD	Modifications des styles Word.
0.3.1a	2007-09-06	LL	Corrections et précisions consécutives au trimestre d'automne 2007.
0.3.0a	2007-04-15	LL	Intégration des recommandations du PMBoK.
0.2.1a	2007-01-22	LL	Ajout de commentaires didactiques.
0.2.0c	2005-05-15	LL	Introduction standard.
0.2.0b	2005-05-01	LL	Ajustement des entêtes.
0.2.0a	2005-04-29	LL	Simplification des clauses.
0.1.0c	2004-05-19	BL	Version préliminaire à être diffusée.
0.1.0a	2004-05-14	BL	Première esquisse.

### Sommaire

Ce document présente un contrat d'équipe type. Il prend en compte certaines des pratiques recommandées par le PMBoK. Il a été conçu pour une équipe composée de quatre à dix personnes.

### GLOGUS

*Le présent modèle fait partie de l'ensemble des modèles développés dans le cadre du projet GLOGUS du groupe de recherche Μητις. Le projet GLOGUS vise à proposer des méthodes, des techniques et des outils facilitant la conduite et la documentation des projets de développement logiciel.*

*Dans chaque modèle, le texte placé entre crochets doubles dénote un commentaire, une indication ou une valeur visant à faciliter l'adaptation du modèle dans le cadre d'une utilisation effective, par exemple <<les crochets doubles doivent donc normalement disparaître dès lors qu'on transforme le modèle en document applicable>>. Plusieurs champs stockés dans les propriétés du document sont aussi utilisés pour contextualiser le modèle, pour plus d'information voir le modèle glogus.dotx. Finalement, pour masquer le présent texte, ainsi que tous les textes de style « car.restreint », il suffit d'inclure l'attribut « masqué » dans la définition du style. Les modèles du GLOGUS sont libres de droits, dans la mesure où leur provenance est indiquée lors de chaque utilisation.*

*Pour plus d'informations, consulter <http://info.usherbrooke.ca/llavoie/>*

© 2004-2015 Luc Lavoie, Groupe Μητις, Université de Sherbrooke.

---

# 1 Introduction

## 1.1 Objet et portée du document

Le présent document a pour but de décrire les modalités internes de gestion de l'équipe connue sous le nom de Qwerty. Tout au long d'un projet académique à être réalisé dans le cadre du cours IFT692 au cours du trimestre d'hiver 2015.

## 1.2 Références

[GDT]

*Grand dictionnaire terminologique*;  
Office québécois de la langue française,  
consulté le 2010-06-16 sur <http://www.granddictionnaire.com>.

[GLOGUS]

GROUPE Μῆτις  
GLOGUS – Recueil de modèles de documents pour le développement logiciel.  
<http://info.usherbrooke.ca/llavoie/glogus.php>  
Département d'informatique, Faculté des sciences, Université de Sherbrooke,  
Sherbrooke, Canada, janvier 2012.

[PMBok\_F]

*Guide du Corpus des connaissances en management de projet*;  
Troisième édition, PMI Standard, Project Management Institute, 2004,  
ANSI/PMI 99-001-2004, ISBN 1-93-069970-0.

## 1.3 Glossaire

h/p

Heure-personne, unité de mesure du travail correspondant à une heure de travail accompli par une personne; inspiré de [GDT].

S.O.

Non applicable.

Utilisateur

Personne qui utilisera le produit résultant du projet.

## 1.4 Évolution du document

### **Version 1.0.0**

La première version du document a été établie sur les bases suivantes :

- ◇ Idée de départ du projet;
- ◇ Horaire de chaque membre;
- ◇ Rôle (d'une manière très générale) de chaque membre

Elle est entrée en vigueur le 2015-01-06.

---

## 2 Mise en contexte

### 2.1 Mission de l'équipe

Notre but est tous d'abord d'acquérir une multitude de connaissances en lien que ce soit avec infographie en général ou plus spécifiquement avec Unity. On vise aussi à obtenir un jeu qui serait jouable ou au moins un prototype fonctionnel d'ici la fin de la session.

### 2.2 Objectifs de l'équipe

Notre principal objectif est d'apprendre à bien se servir d'Unity dans le cadre du développement de jeux vidéo et d'assimilé de nouveau concept comme l'algorithme de bruit simplex.

On vise également à passer le cours avec un bon résultat. Cela inclut également le fait de faire une bonne présentation ainsi que de livrer un produit qui fonctionne adéquatement.

Un autre point serait d'être capable de terminer en grande partie le jeu d'ici la fin de la session.

### 2.3 Description du projet recherché

Le projet Hammer and Screws est de concevoir un monde procédural avec l'engin Unity et de donner au joueur la capacité de créer des bâtiments, des véhicules pour se promener dans ce monde et d'explorer des donjons. Avec un monde procédural, nous pouvons générer un monde qui a une grandeur pratiquement infinie puisqu'il est généré avec des fonctions mathématiques pseudo aléatoires.

Il est intéressant de se servir de Unity, car c'est une plateforme qui est de plus en plus populaire dans le monde du jeu vidéo, la compagnie offre une version gratuite qui sera amplement suffisante pour nous. En plus, il y a une tonne de documentation de disponible et la communauté est très active.

Le but est de développer des fonctionnalités que nous trouvons intéressantes dans un jeu vidéo qui pourrait être utilisé pour produire rapidement et facilement du contenu, donc l'idée est de faire des preuves de concept et de développer des outils pour facilement produire du 'volume' avec ce que l'on a développé.

## 3 Gestion des décisions

### 3.1 Les réunions

Une réunion doit avoir lieu chaque semaine le lundi à 19 h ou le mercredi à 19 h. Si les besoins le justifient, des réunions supplémentaires peuvent avoir lieu un autre jour de semaine. Chaque membre de l'équipe a la responsabilité d'effectuer tout travail préparatoire avant une réunion afin de limiter les pertes de temps.

Une réunion supplémentaire est convoquée à la demande du chef d'équipe ou d'au moins deux membres de l'équipe. L'ordre du jour doit être communiqué par courriel au moins 24 heures à l'avance.

En cas de retard d'un membre, l'équipe devra attendre 20 minutes avant de commencer la réunion. Si le retard dépasse 20 minutes, la réunion doit débiter. Le retardataire a la responsabilité de se joindre au reste de l'équipe dans les meilleurs délais sans interrompre ni perturber la réunion.

Le chef d'équipe préside les réunions. En cas d'absence, l'adjoint au chef d'équipe le remplace.

Le lieu de réunion doit être sur le campus principal de l'Université de Sherbrooke, sauf consentement unanime des membres de l'équipe.

---

## 3.2 Les modes de prise de décision

Autant que possible, les décisions doivent faire l'objet d'un consensus. Cependant, lorsque le temps préalablement convenu pour une prise de décision est atteint, la règle de la majorité simple s'applique. Le chef d'équipe a un vote prépondérant en cas d'égalité.

## 3.3 La gestion des conflits

Les membres ont la responsabilité mutuelle de garder l'équipe solidaire et unie.

Aussitôt qu'un désaccord majeur surgit, les personnes impliquées doivent discuter posément de la situation afin de régler le litige le plus rapidement possible pour ne pas nuire à l'efficacité de l'équipe. En cas d'impasse, une tierce personne externe au litige doit être désignée par l'équipe comme médiateur. Si cette tierce personne ne peut être déterminée d'un commun accord ou si la médiation échoue, l'enseignant responsable du cours est désigné comme arbitre et sa décision est sans appel. Les membres de l'équipe sont tenus de respecter la décision de l'arbitre.

# 4 Gestion du temps

## 4.1 Périodes de travail

Préciser les restrictions éventuelles, s'il y a lieu :

- ◇ la portion du temps travailler en commun ou individuellement; le travail sera environ de 70 % individuel et 30 % en équipe
- ◇ les horaires de travail : Nos horaires de travail seront flexibles, mais l'on devra faire un minimum de 9 h par semaine.
- ◇ Les absences prévues;
- ◇ les modalités particulières relatives à la semaine d'examen et à la semaine de relâche.

## 4.2 Travail équitable

Chaque membre doit participer équitablement aux livrables du projet. La répartition des tâches est proposée par le chef d'équipe et adoptée par les membres de l'équipe. Les critères d'évaluation d'une tâche sont la qualité du travail, la quantité de travail ainsi que le degré de difficulté du travail. Si l'évaluation d'une tâche réalisée par un membre est jugée insuffisante, le chef de l'équipe doit le signifier celui-ci. La personne en cause devra avoir l'opportunité d'expliquer la situation à ses coéquipiers et, le cas échéant, doit proposer un correctif. Si celui-ci n'est pas jugé satisfaisant par les membres de l'équipe la procédure de gestion de conflit doit être entamée.

## 5 Engagement des membres de l'équipe

Pour assurer la réussite du projet, chacun des membres s'engage à respecter le contrat d'équipe, les échéanciers ainsi que les décisions prises par l'équipe. Les membres s'engagent de plus à être solidairement responsables des salles de travail, équipements et autres ressources mis à leur disposition pour la réalisation du projet.

Pour assurer la bonne conduite de l'équipe, les membres désignent entre eux un chef d'équipe et un adjoint au chef d'équipe. Le rôle du chef d'équipe est décrit dans les sections précédentes. L'adjoint agit à la place du chef d'équipe en cas d'incapacité de ce dernier.

## 6 Affectations, acceptations et signatures

Nous soussignés affirmons avoir lu, compris et accepté les différentes clauses de ce contrat avec pour objectif de maximiser l'efficacité et la productivité de l'équipe ainsi que la qualité du travail devant être réalisé collectivement au sein de l'équipe *Qwerty*.

Matricule	Nom	Prénom	Courriel @usherbrooke.ca	Poste	Signature Date
11 166 187	Lévesque- Gobeil	Simon	simon.levesque-gobeil	chef d'équipe	<i>Simon Lévesque-Gobeil</i>
11 173 124	Provencher	Alex	alex.provencher	adjoint	<i>Alex Provencher</i>