

Constitution

Cadre éthique.....	2
Raison d'être.....	2
Manifeste.....	3
Cadre Organisationnel.....	5
Gouvernance Partagée.....	5
Espaces d'action.....	6
Schéma d'organisation.....	7
> Lien Schéma pleine page.....	7
Demande de création d'un nouveau cercle.....	8
Cadre Opérationnel.....	9
Prise de décision.....	9
Méthode de tenue de réunion.....	10
Participation et adhésion.....	11
Membre actif.....	11
Cotisation.....	12
Cadre Relationnel.....	13
Signatures.....	15
Constitution en gouvernance partagée.....	16

Table des modifications

Version	Date	Modification en bref
1.0	30/01/22	Création du document
1.1	09/02/22	Mise à jour avec le nom du mouvement La Roche Autrement
1.2	16/02/22	Changement de Charte à Constitution, ajout des mentions liées à la licence open source CC-BY-SA, catégorisation de la raison d'être et du manifeste dans le cadre éthique et numéros de pages.
1.3	08/03/22	Ajouts de : Description des cercles animation et organisationnels Demande de création d'un nouveau cercle et intégration à un cercle. Participation et adhésion
1.4	15/03/22	Modification de la prise de notes
1.5	26/04/22	Ajout d'un délai à ordre du jour pour les points nécessitant une prise de décision
1.6	26/06/22	Mise à jour du fait de notre rôle de minorité
1.7	30/01/23	Mise à jour du fait de notre adaptation d'organisation
1.8	08/02/25	Mise à jour du fait de notre adaptation d'organisation

Cadre éthique

Raison d'être

La Roche Autrement se donne pour but de redonner aux habitant·es de La Roche-sur-Foron et de la Communauté de Communes du Pays Rochois le pouvoir de participer à l'évolution de leur quartier, leur ville, leur territoire.

La Roche Autrement affirme **son identité municipaliste**, à savoir un projet politique visant la réappropriation collective des institutions locales par les habitant·es.

La Roche Autrement affirme sa volonté de développer dans le temps, avant, pendant et après les élections municipales, une culture de la Démocratie permanente et continue.

La Roche Autrement souhaite porter une transformation en phase avec un socle de valeurs humaines, sociales, environnementales et démocratiques.

La finalité est de faire de la politique autrement, qui soit au maximum ascendante plutôt que descendante, qui aille des habitant·es vers leurs représentant·es, et non le contraire, qui soit basée sur les principes suivants :

- Faire en sorte de donner au maximum de personnes oubliées ou invisibles une voix, une représentation et une capacité de décision dans la Démocratie locale.
- Favoriser le collectif et son intelligence au détriment des egos.
- Favoriser une culture de la coopération et de l'inclusion.

Manifeste

Construire une Démocratie authentique...

La Roche Autrement n'est pas un parti politique, elle n'a pas de comité directeur, elle démarre sans programme, ni candidat-es pré-établi-es. Elle apporte des méthodes pour rentrer dans l'ère de la Démocratie authentique et en finir avec les déviances de plus en plus dangereuses de notre Démocratie actuelle qui est superficielle et entachée de : clientélisme, corruption, carriérisme, - sentiment d'impuissance, défiance, abstention massive et montée des extrémismes.

En rupture avec la forme et le discours partisan, La Roche Autrement est décentralisée, horizontale, elle se construit par la mobilisation citoyenne à travers la multiplication de rencontres avec les acteur-rices du territoire. C'est une proposition totalement hors parti qui veut rassembler, inspirer, former et mettre en action dans le but de créer ensemble un avenir pour le bien-être de tous dans le respect de l'environnement.

La Roche Autrement est un projet d'action et d'éducation politique, citoyenne, populaire au sens où il porte des objectifs d'émancipation et de transformation sociale et qu'il met en partage des méthodes, des outils et des modes d'organisation permettant l'implication de toutes et tous.

... ancrée dans les lieux de vie...

Cette Démocratie authentique, nous la construisons à partir de son maillon fondamental : la commune, par la propagation d'outils d'intelligence collective développant le pouvoir d'agir et la participation effective du plus grand nombre. C'est dans l'habitant.e que réside le pouvoir politique, l'élu.e n'est que son ou sa représentant.e. Ainsi, nous construisons notre pouvoir d'agir, nous affirmons notre responsabilité, nous devenons acteur-rices démocratique dans la vie politique de nos territoires.

... co-construite par toutes et tous...

De l'écriture du programme à la prise de décisions tout au long du mandat, la participation du plus grand nombre et de toutes les sensibilités est activement recherchée et animée. La Roche Autrement reconnaît les contradictions d'intérêt, la variété des pensées et la conflictualité naturelle d'une société complexe ; elle aspire à associer à part égale chaque citoyen.ne dans l'expression de ces contradictions, leur analyse et leur mise en délibération non pas pour établir des majorités l'emportant sur des minorités, mais pour construire des décisions enrichies de cette diversité.

Ainsi La Roche Autrement se construit entre personnes différentes qui se réunissent pour proposer un bulletin de vote qui aspire non pas à défendre un parti, une opinion, un rapport de forces sur l'échiquier politique, mais à entraîner le plus grand nombre dans un mouvement de renaissance d'une Démocratie assainie, véritablement participative : avec les citoyen-nés agissant en son cœur. La Roche Autrement se construit dans le respect des principes de la République, refusant la propagation d'idées, d'actes ou de stratégies xénophobes, sexistes, racistes, destructrices de la nature ou totalitaires.

... sans rapports de domination...

La Roche Autrement œuvre à la disparition du rapport dominant.e-dominé.e au niveau interpersonnel et collectif. Elle aspire à un pouvoir partagé par le plus grand nombre, et non plus accaparé par celles et ceux qu'il attire au point d'être prêt.es à tout pour le conquérir. Elle désigne ses représentant.es par des méthodes d'intelligence collective qui permettent aux groupes – et non pas aux individus qui pensent avoir les qualités attendues – d'identifier celles et ceux qui se mettront le plus sincèrement au service de l'ensemble de la population.

... dans une totale transparence...

Les risques de dérapage y seront limités au maximum par l'application d'une totale transparence. La gestion de l'argent public sera totalement transparente. L'intégralité des processus décisionnels, financiers seront accessibles à tous.tes, documentés et expliqués. Les contre-pouvoirs et moyens d'information indépendants seront soutenus. Les conflits d'intérêt seront systématiquement détectés, rendus publics et résolus.

... en toute sobriété...

Face à l'urgence climatique, la collectivité doit se mobiliser pour accélérer la transition écologique avec des plans d'action volontaristes en explorant la voie de la sobriété pour consommer moins, mais mieux. Dans un contexte où les ressources naturelles sont limitées, la sobriété consiste à nous questionner sur nos besoins et à les satisfaire en limitant leurs impacts sur l'environnement. Elle doit nous conduire à faire évoluer nos modes de production et de consommation, et plus globalement nos modes de vie, à l'échelle de la collectivité notamment. Cette approche doit s'adapter à toutes les thématiques : l'énergie, la mobilité, le foncier, le numérique, l'alimentation, la production agricole ou industrielle... Elle doit être la colonne vertébrale d'une transformation profonde au service d'un nouveau modèle de société préservant la qualité de vie et le « vivre-ensemble ». C'est un changement de paradigme de taille, à rebours de la culture traditionnelle de nombreux.ses acteur-rices des territoires.

... de manière juste et solidaire...

La municipalité, sur son périmètre de responsabilités, a le devoir d'apporter les moyens d'accès aux ressources matérielles, sociales et culturelles nécessaires pour assurer une vie digne, la protection des plus faibles et la sécurité physique et matérielle de toutes et tous. Par ailleurs, elle doit mettre en œuvre les moyens pour réduire les inégalités de condition de vie et d'accès aux services. La ville, c'est un territoire et une communauté d'habitant.es qui l'animent. A ce titre, la qualité des relations est essentielle pour faciliter et sécuriser la vie de tous.tes au quotidien et faire vivre la Démocratie coopérative. La municipalité a pour mission de porter et développer les valeurs de civisme, bienveillance, tolérance, respect, responsabilités individuelles et collectives et de créer des opportunités de "faire ensemble" pour les Rochois-es.

... pour restaurer le bien commun

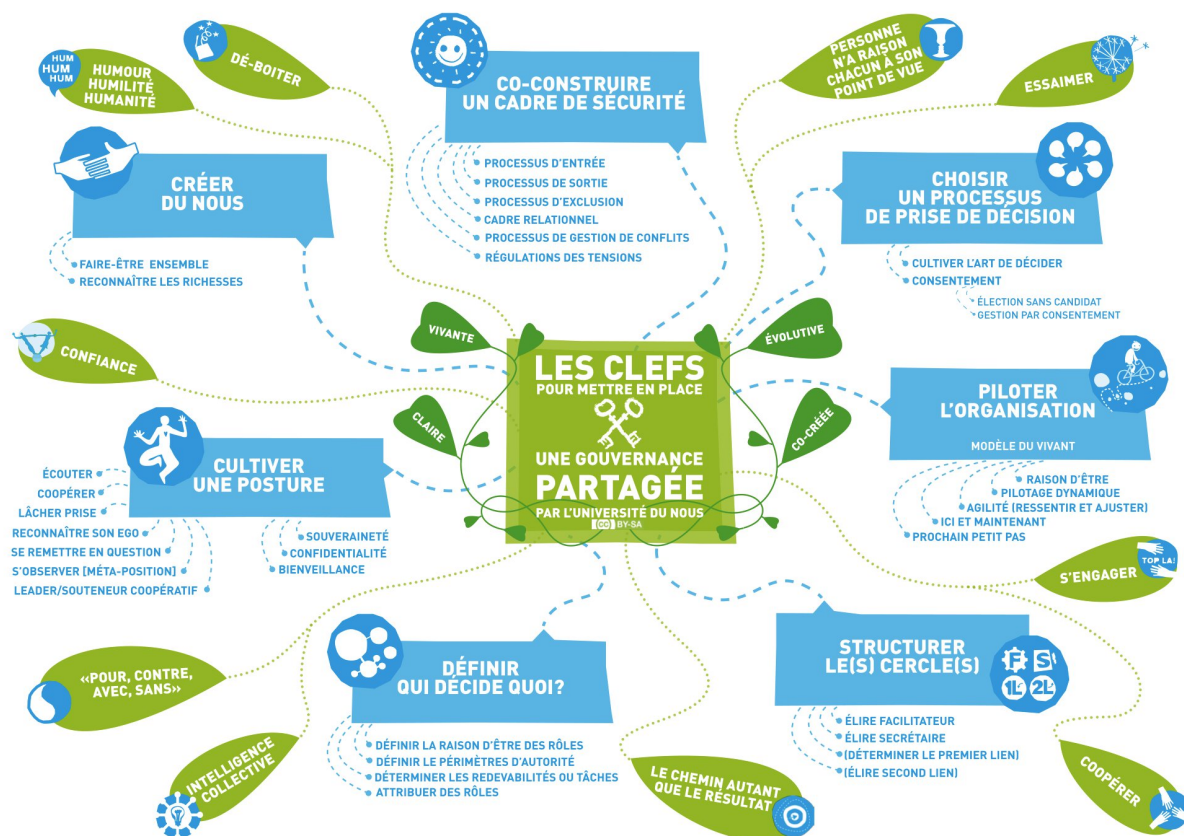
En rupture avec les forces politiques et financières actuelles, cette Démocratie authentique remettra les communs au centre de la prise de décision, notamment par :

- une éducation refondée sur la construction de liens entre les humain.es et la nature, le développement de l'esprit critique et du libre arbitre, le respect de chacun, le refus de la classification et hiérarchisation des personnes,
- des valeurs de non-violence, de bienveillance, de solidarité et de coopération,
- le respect du Vivant, de la planète, de son climat, de sa biodiversité et de ses ressources naturelles,
- la souveraineté intellectuelle dans les domaines agricole, numérique... par l'entraide, l'utilisation de solutions libres (open source) et la réappropriation des savoirs et des savoir-faire pour assurer l'autonomie,
- l'économie mise au service du Vivant et du bien-être des êtres humains sans aucune exclusion.

Cadre Organisationnel

Gouvernance Partagée

La gouvernance partagée vise l'engagement de l'ensemble des acteur·rices de l'organisation dans la décision, et implique une redistribution des responsabilités. La gouvernance partagée vise un plus grand épanouissement des individus et une meilleure performance de la structure. La structure est évolutive et en mouvement. Il est possible de proposer des modifications quand que ce soit.

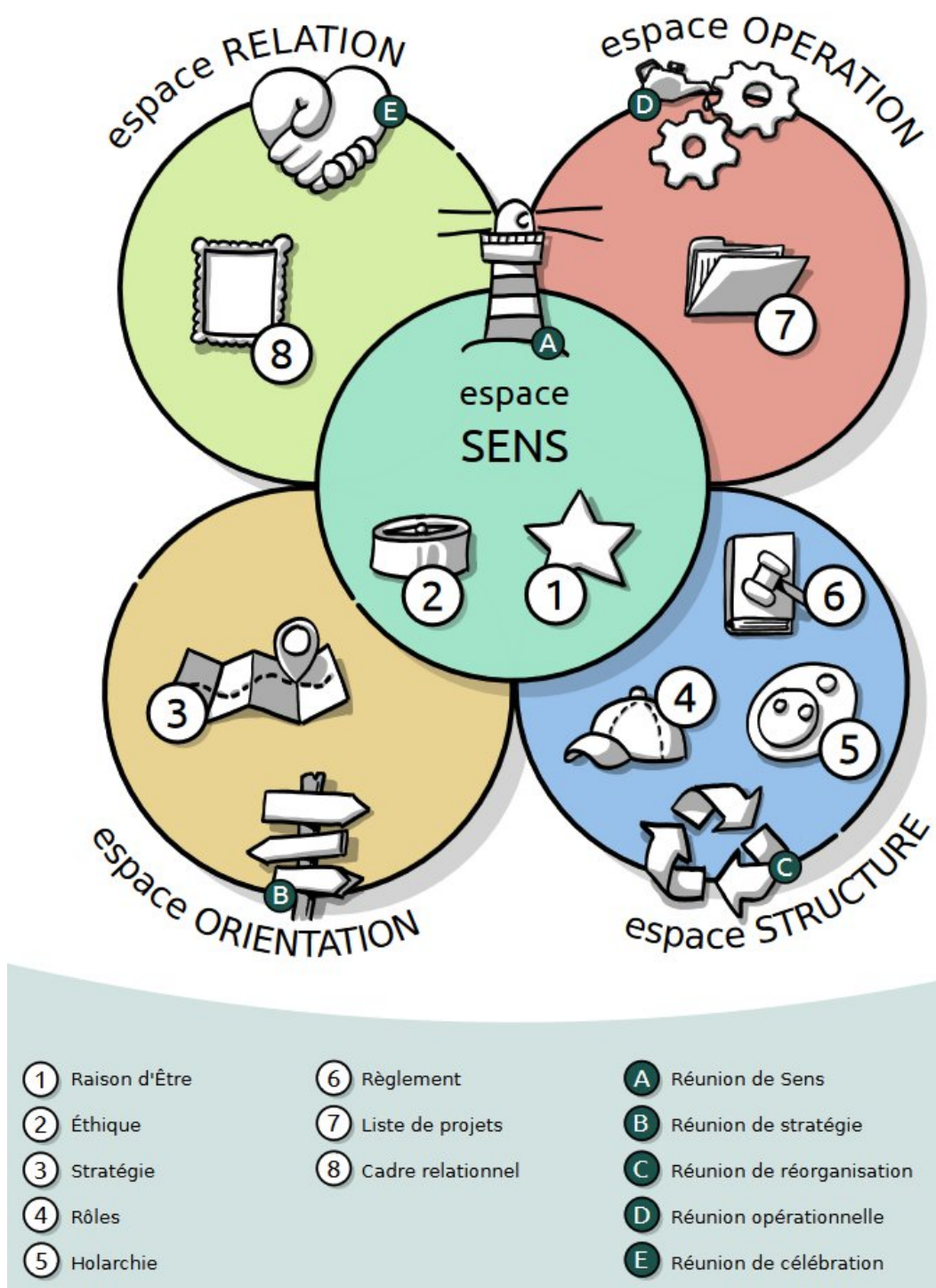


La Roche Autrement est structurée en rôles et cercles imbriqués, chaque cercle est une entité souveraine libre de s'organiser et d'agir comme bon lui semble dans la limite d'un cadre défini collectivement.

Chacun·e s'engage à participer aux différentes réunions des cercles dont il ou elle est membre, ou à prévenir s'il ne peut être présent·e.

Chacun·e fait remonter ses questionnements, tensions éventuelles dans les espaces de gouvernance partagée, en les considérant comme des signaux de dysfonctionnements nécessaires à traiter pour réparer l'organisation.

Espaces d'action



- A. L'espace SENS/ETHIQUE : pour avoir une vision commune et des valeurs partagée.
- B. L'espace ORIENTATION/STRATEGIE : pour savoir où l'on va en posant nos priorités.
- C. L'espace STRUCTURE/ORGANISATION : pour poser une structure claire, intégrant les règles et la répartition des tâches.
- D. L'espace OPERATION : pour communiquer de façon efficace et fluidifier le suivi des tâches et la synchronisation.
- E. L'espace RELATION : pour prendre soin des relations humaines et pour valoriser les succès comme les échecs.

Schéma d'organisation

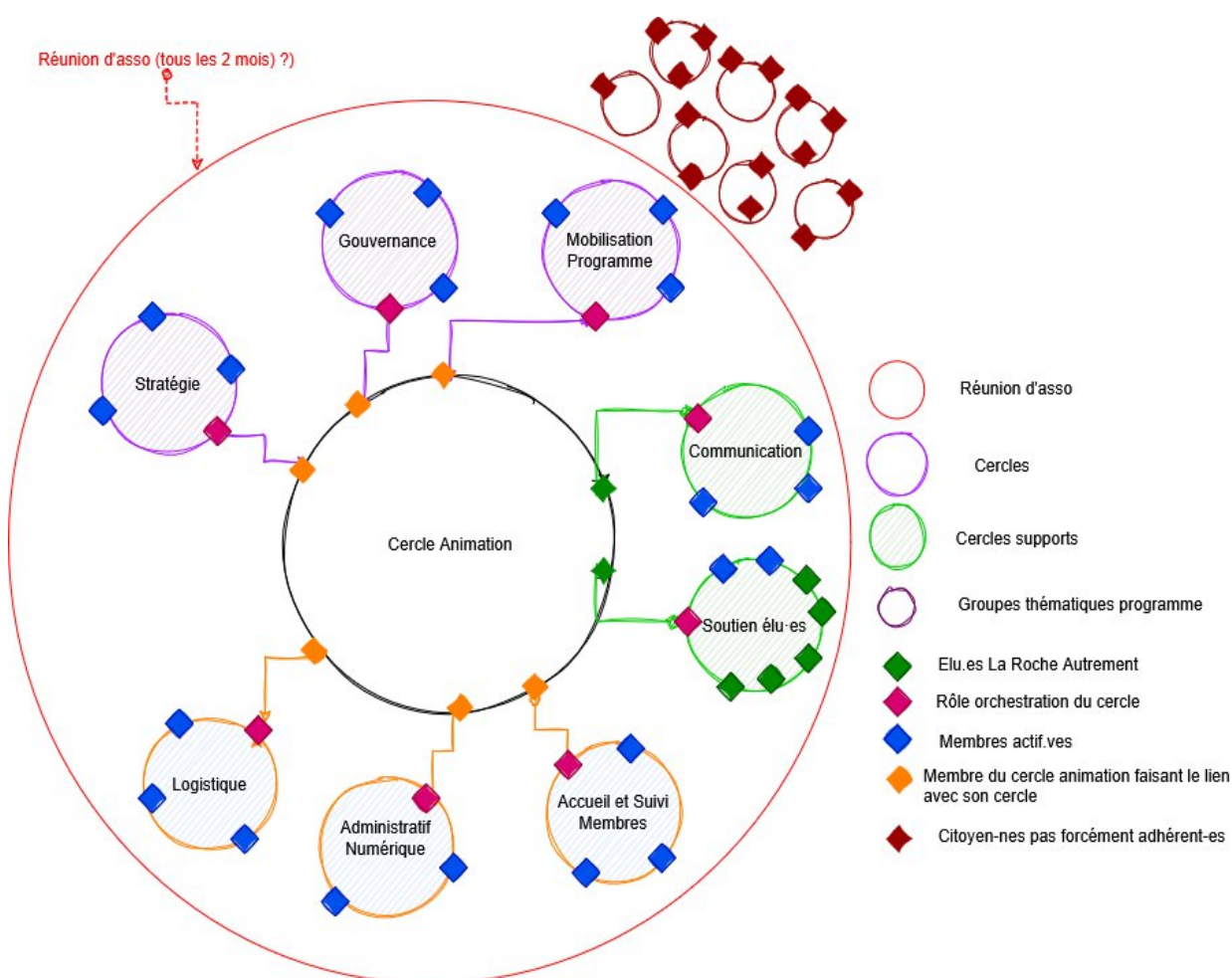
Le Cercle Animation est un animateur du mouvement dont il met en œuvre les orientations. Conformément aux statuts, le Cercle Animation a le pouvoir de décision sur un champ de compétences permettant de maintenir la cohérence d'ensemble du mouvement, le respect des valeurs et des principes, l'atteinte des objectifs. Il peut rendre des arbitrages et effectuer les rappels nécessaires aux instances concernées.

Il crée du lien entre les Cercles et les membres en aidant à prioriser et hiérarchiser les objectifs. Dans un souci d'efficacité, le cercle d'animation est composé de 10 membres maximum.

Les Cercles Supports ; administration, logistique, numérique, accueil et suivi ...ont pour objectif de gérer les affaires courantes de l'association et de fournir un cadre propice à la stabilité des cercles en place ou à la création de nouveaux

Chaque cercle est représenté au cercle Animation par un membre de ce dernier ou à minima une personne du CA est en lien direct avec le cercle.

Dans chaque cercle, le rôle Orchestration a pour objectif d'impulser la dynamique dans le cercle



Demande de création d'un nouveau cercle

À tout moment, un groupe de membres actif-ves peut proposer la création d'un cercle, permanent ou temporaire. Pour cela, il doit adresser au Cercle Animation un descriptif du cercle contenant au minimum sa désignation, ses objectifs, son périmètre, ses responsabilités et ses domaines d'autorité.

Un cercle peut être créé pour prendre en charge une des activités du Cercle Animation, devenant ainsi pleinement responsable de l'activité de gestion associée.

Le Cercle Animation vérifie sa cohérence avec les principes du mouvement et avec les autres groupes existants et met à disposition les outils nécessaires.

Cadre Opérationnel

Prise de décision

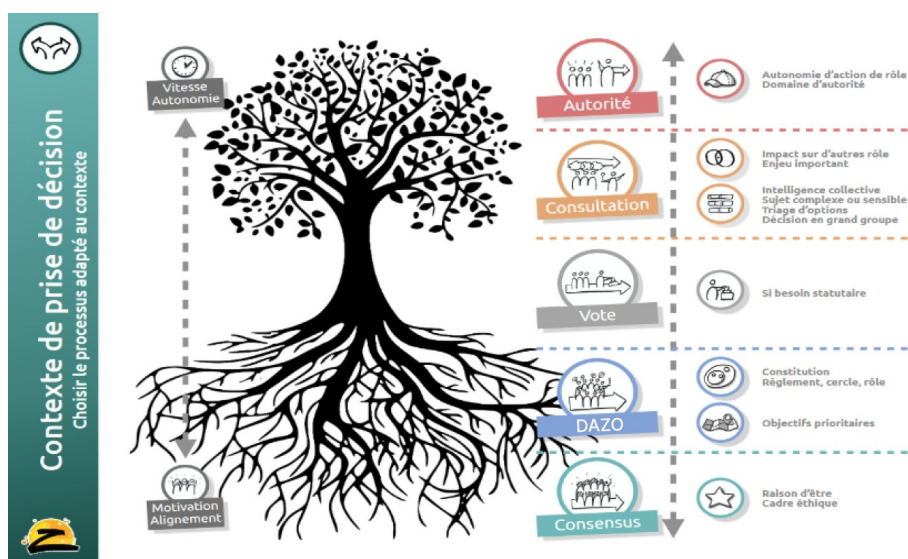
D'une manière générale, les décisions sont prises par DAZO (Décision A Zéro Objection). La prise de décision par DAZO est l'une des quatre règles de la méthode Sociocratique de gouvernance. Elle vise à installer l'équivalence entre les membres d'une équipe et permet de prendre des décisions éclairées, partagées et solides qui construisent le « NOUS » en même temps qu'elles permettent à l'équipe qui prend la décision d'avancer vers l'atteinte de son objectif. Cette méthodologie utilise l'intelligence collective du groupe pour prendre une décision pertinente par rapport à cette proposition sans passer des heures à débattre.

En bref : lorsqu'une nouvelle proposition est apportée par un individu à son équipe, la question n'est plus « Est-ce que tout le monde est d'accord ? », mais « Est-ce que quelqu'un a une objection ? ».

Une objection n'est pas juste un mauvais pressentiment ou une peur d'échouer, mais doit être fondée (ex. : la proposition va à l'encontre des valeurs de l'organisation, la proposition n'est pas réalisable économiquement, etc.).

Les prises de décisions par DAZO permettent :

- **Efficience** : Grâce à un processus bien défini, on gagne du temps et... on prend des décisions !
- **Respect** : Les egos sont sous contrôle et la parole est donnée à chacun.e grâce à un temps de "questionnement" et un temps de "réaction" bien définis,
- **Agilité** : L'intelligence collective se chargera d'apporter une solution qui permettra de faire "un prochain petit pas" et de débloquer la situation rapidement grâce à la question clé "Vois-tu une objection à ce qu'on accepte cette proposition ?" "Est-ce que cela te pose un problème ?"
- **Engagement** : on suscite l'engagement de toutes les personnes présentes en leur donnant la possibilité de s'exprimer et de proposer des pistes concrètes d'amélioration de la proposition.



Méthode de tenue de réunion

L'animateur.trice (ou facilitateur.trice) assure ce cadre et permet le bon déroulement de la réunion.

Deux autres rôles sont nécessaires lors de réunions : le ou la preneuse de CR (rôle décrit plus haut) / et le ou la maître.sse du temps qui vérifie et fait respecter le minutage établi sur l'ODJ.

- **Programmation des réunions**

Le cercle définit lui-même une fréquence de réunion avec des dates planifiées. Sinon, une date est définie, par dazo, à chaque fin de réunion ou déterminée à l'aide d'un sondage en ligne (framadata). Pour permettre aux personnes absentes de suivre l'avancement du groupe, chaque réunion fait l'objet d'un ordre du jour (ODJ) et d'un compte rendu (CR).

- **Ordre du jour**

Il est participatif. Pour cela, l'éditeur.trice de l'ODJ le transmet au cercle au minimum 3 jours avant la réunion. Chacun.e peut alors faire des propositions. L'ODJ est arrêté 24h avant la réunion pour les points nécessitant une décision afin que chacun.e soit éclairé.e des possibles prises de décision et puisse agir selon son libre-arbitre. Celle ou celui qui prépare l'ordre du jour sera l'animateur.trice de la réunion. Dans l'idéal, chaque membre du cercle se charge, à tour de rôle, de l'animation.

- **Compte rendu**

Avant de commencer la réunion, l'animateur/trice demande une personne volontaire du cercle pour la prise de notes. De manière générale, le Compte Rendu se note directement sur l'ODJ, à la suite des points à traiter de manière visible (couleur différente de police, caractères gras...).

L'animateur.ice mais également les participant.es restent vigilant.es pour permettre des synthèses claires et comprises de toutes sur chaque point de l'ODJ. Il paraît important, de se mettre à la place des absent.e.s en écrivant un CR synthétique (pas de verbatim) et opérationnel (qui fait quoi pour quand). Penser, ensuite à partager le lien du CR sur le fil de discussion, pour une relecture des présent.e.s et notamment pour les absent.e.s.

- **Tenue de réunion**

Pour le respect de chacun.e, les réunions commencent et se finissent à l'heure. On utilise des [gestes](#) pour, encore une fois, communiquer en étant bienveillant.e, respectueux.se et efficace.

- **Distribution de la parole**

L'animateur.trice peut, selon les étapes du processus ou les circonstances, proposer différentes façons de distribuer la parole :

- **Parole tournante** : l'animateur.trice lance la parole à sa droite ou sa gauche. Chacun.e s'exprime à son tour. Si une personne n'est pas prête, elle peut passer. L'animateur reviendra vers elle une fois le tour terminé.
- **Parole au centre** : pour inviter chacun.e à s'exprimer sur le sujet lorsque bon lui semble. À noter que cette pratique demande de la discipline pour rester centré.e sur le sujet de départ et ne pas réagir à ce que la personne précédente a exprimé.
- **Parole libre** : permet de libérer la circulation de la parole. Celles et ceux qui le souhaitent, demandent la parole en levant la main. L'animateur.trice distribue la parole en donnant la priorité aux personnes qui se sont le moins exprimées et pas nécessairement dans l'ordre dans lequel les mains se sont levées. Chacun.e s'exprime pour nourrir le centre, c'est-à-dire pour faire avancer le groupe dans le processus de décision.

- **Météo**

Avant de commencer et à la fin d'une réunion nous utilisons quelques mots (soleil, brouillard, pluie, éclaircie...) pour décrire notre état émotionnel. Cela permet à chacun.e d'exprimer son état, et au reste du groupe d'en prendre conscience et d'en tenir compte.

Language des signes en Assemblée Julia Demerque mars 2018



Participation et adhésion

Membre actif·ve :

Toute personne, adhérente ou sympathisante, ayant le désir d'intégrer une ou des activités de l'association peut apporter sa contribution à chaque niveau.

L'intégration à un cercle se fait via la prise de contact avec le cercle Accueil et Suivi de l'association afin de l'informer du fonctionnement et de l'orienter vers les différents cercles en fonction de ses envies. L'intégration se poursuivra en lien avec le rôle Orchestration du cercle rejoint et un rôle marrainage/parrainage qui accompagne tout au long du parcours. Le membre actif·ve contribue à l'élaboration et aux travaux du mouvement et ce, dans la mesure de ses possibilités.

La participation à un cercle nécessite un investissement personnel : présence aux réunions, respect des horaires, respect des participant.e.s et des avis de chacun.e, prévenir de son absence à une réunion.

Les non-membres (ni adhérent·e, ni donateur·rice) sont bienvenu·es dans les différentes activités de La Roche Autrement. Il est possible de participer à une réunion de cercle pour se faire une idée.

L'intégration aux cercles se fait en quelques étapes dont l'objectif est de faciliter l'arrivée de chaque membre tout en veillant à la dynamique de groupe :

- Avoir assisté à une réunion
- Suivre une formation d'une heure aux différents outils utilisés (numériques, gouvernance partagée...)
- Adhérer à l'association en ayant pris connaissance et signer la Constitution

Processus de sortie

- Chaque membre peut quitter un cercle sur simple demande, à n'importe quel moment de l'année, en ayant relayé, si nécessaire, le travail en cours ou les informations en sa possession.
- A partir de 2 absences consécutives sans justification cela entraînera la sortie du cercle en question. La personne sera avertie personnellement.
- La divulgation d'informations internes au cercle amènera à l'exclusion du membre sur décision des autres membres.
- Le non respect de la Constitution peut amener à la mise en place d'un processus de régulation. Des membres volontaires prennent le temps nécessaire, dans la bienveillance, pour échanger avec la personne concernée sur les difficultés à résoudre au sein du groupe. Cette régulation permet d'améliorer l'ambiance de travail et peut aussi amener au départ volontaire ou à l'exclusion de la personne concernée.
- La sortie du cercle donnera lieu à la suppression des accès aux outils.
- La sortie du cercle n'est pas précédée d'un préavis, cependant pour la bonne gestion de l'association et de la continuité du travail qu'elle effectue, il sera demandé au membre sortant de respecter un délai raisonnable de transmission en fonction de l'importance de la fonction qu'il.elle occupe. Ce délai sera discuté en cercle dès l'annonce du départ.

Cotisation :

L'adhésion s'accompagne du paiement d'une cotisation annuelle et de la signature de la Constitution. Le montant de l'adhésion est laissé à l'appréciation de l'adhérent.e. Il est préconisé que chacune et chacun contribue en fonction de ses possibilités financières. En guise d'indication, nous avons basé notre budget prévisionnel sur la base d'une adhésion annuelle autour de 12€ (1€ par mois), certain-es paieront plus et d'autres moins, peu importe.

Cadre Relationnel

L'objectif de la définition du cadre relationnel est d'adopter collectivement un ensemble de principes qui favorisent la liberté de parole de chacun-e, au service de la réflexion ou de l'action à mener. Ces principes constituent un cadre structurant et sécurisant au sein duquel chacun-e peut librement partager sa pensée et ses points de vue. S'exprimer, s'investir pleinement, et donc s'engager dans l'échange et le débat, demande avant tout de la confiance. Pour faciliter la construction de cette confiance, chaque personne a besoin d'un minimum de sécurité, pour elle-même, au regard du groupe et de sa place dans ce groupe. Poser notre conscience et des mots sur ce dont chacun.e a besoin pour se sentir en sécurité permet la co-construction de ce cadre. C'est un outil qui fait appel à la responsabilité de chacun.e.



- **Écouter avec attention**

Dans un Cercle, chaque participant-e passe plus de temps à écouter qu'à parler. Chacun-e s'efforce de pratiquer l'écoute active, par le questionnement et la reformulation, soit pour mieux comprendre les autres participant-es, soit pour les aider à approfondir leur pensée.

- **Parler avec intention et concision**

Chaque participant-e est invité.e à parler en son nom en employant le « je » et en évitant d'utiliser des formulations telles que « on pense que ». Nous n'avons pas forcément toujours quelque chose à dire, en ce cas, le silence est utile : nous avons toujours la possibilité de passer notre tour et de ne rien dire. Chaque personne essaie d'être la plus claire et de s'exprimer le plus simplement possible. La parole est concise et synthétique afin de ne pas être monopolisée.

- **Être bienveillant.e**

Chaque personne est invitée à ne pas être dans le jugement de l'autre, d'elle-même, et/ou des idées proposées. Il n'y a ni bonne, ni mauvaise idée. En effet, une idée qui pourrait être considérée comme « mauvaise » au début de la réflexion par certaines personnes, pourrait tout à fait être l'élément déclencheur de la solution trouvée par le groupe.

- **Se Faire confiance**

C'est se faire confiance, oser suivre son intuition, oser exprimer son savoir et/ou son ressenti, faire confiance aux autres, au processus et à l'animateur·rice. Ce qui arrive est ce qui pouvait arriver : les moments hyperactifs, les silences, les dires des un·es, les questions des autres viennent tous enrichir le pot commun, « le centre », pour co-construire ce qui est à faire.

- **Respecter le cadre**

Chacun·e est responsable du respect de ce cadre, pas seulement l'animateur·rice.

- **Instaurer une relation d'équivalence**

La diversité des expériences, du savoir-être et du savoir-faire de chacun·e est un atout pour le groupe. Chacun·e a une place, sa place dans le groupe. Chaque personne est acceptée telle qu'elle est, avec ce qu'elle est. Il n'y a pas de hiérarchie, il y a juste des personnes qui ont des parcours différents.

- **Agir en souveraineté**

Chacun·e choisit en conscience ce qu'il souhaite partager, en respectant ses limites, et en prenant en compte celles des autres. Au sein de l'organisation chacun.e est souverain de :

- gérer ses propres limites, ses besoins, ses émotions,
- oser faire des demandes, des propositions, des objections,
- mener à bien des décisions prises dans les rôles et redevabilité qui lui sont attribués.

- **Confidentialité**

Engagement à respecter la confidentialité des situations, sujets, problématiques exposés dans les différents espaces : Réunions, Cercles, Espaces de régulation, ...

Constitution en gouvernance partagée

[CC-BY-SA](#) - 2022 - La Roche Autrement

<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/2.0/fr/>

www.larocheautrement.org

Inspiré par :

- Constitution en gouvernance partagée « Modèle Z » www.instantz.org

Selon la définition de la licence [CC-BY-SA](#), vous êtes autorisé à :

- **Partager** : copier, distribuer et communiquer le matériel par tous moyens et sous tous formats
- **Adapter** : remixer, transformer et créer à partir du matériel

pour toute utilisation, y compris commerciale.

Selon les conditions suivantes :

- **Attribution** : Vous devez créditer l'Œuvre, intégrer un lien vers la licence et indiquer si des modifications ont été effectuées à l'Œuvre. Vous devez indiquer ces informations par tous les moyens raisonnables, sans toutefois suggérer que l'Offrant vous soutient ou soutient la façon dont vous avez utilisé son Œuvre.

Partage dans les Mêmes Conditions : Dans le cas où vous effectuez un remix, que vous transformez, ou créez à partir du matériel composant l'Œuvre originale, vous devez diffuser l'Œuvre modifiée dans les mêmes conditions, c'est-à-dire avec la même licence avec laquelle l'Œuvre originale a été diffusée.