

100,7 CONSEIL D'ADMINISTRATION

Code de déontologie du Conseil d'administration

CONTEXTE

Le Conseil d'administration (ci-après « Conseil ») considère qu'au-delà des dispositions législatives et règlements en vigueur, le respect de normes éthiques et de déontologie est indispensable pour une bonne gouvernance, qui

- Répond aux besoins présents et futurs de l'établissement public ;
- Veille à ce que l'intérêt général commande toute élaboration de stratégies et la prise de décision au sein du Conseil ; et
- Maintient et contribue à développer une relation de confiance avec la direction, le personnel et le public.

Le Conseil du 100,7 adopte ce code de déontologie comme un instrument de bonne gouvernance, afin de compléter le règlement grand-ducal du 19 juin 1992 fixant les modalités de structure et de fonctionnement de l'établissement public créé par l'article 14 de la loi du 27 juillet 1991 sur les médias électroniques et le règlement d'ordre intérieur (ROI).

Le 100,7 est la radio de service public au Luxembourg et propose un programme à l'ensemble de la population (c'est-à-dire l'ensemble de la population selon l'évolution démographique au Luxembourg, à travers toutes les générations, couches sociales, origines ; aux personnes à déficiences visuelles, auditives ; etc.).

La mission de l'établissement public est statuée par le Règlement grand-ducal du 19 juin 1992 (article 2) comme suit :

- Exploiter une fréquence de radio sonore à émetteur de haute puissance ;
- Organiser des programmes à finalité socioculturelle, dont il assume la responsabilité.

Dans l'accomplissement de sa mission, et dans le respect du cahier des charges assorti à la permission de radiodiffusion, l'établissement doit notamment

- Promouvoir la vie culturelle,
- Favoriser la création artistique,
- Contribuer à la communication sociale, y compris la vie interculturelle et la coopération transfrontalière,
- Participer à l'information libre et pluraliste et
- Fournir un large accès à l'antenne aux organisations sociales et culturelles du pays.

CHAMP D'APPLICATION

Le Code de Déontologie (« Code ») vise à établir et codifier les principes fondamentaux qui régissent la conduite de tous les administrateurs du Conseil dans l'accomplissement de leur mandat.

A. DEVOIRS ET OBLIGATIONS DES MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Le Conseil d'administration :

- Veille à ce que les missions et valeurs établies pour l'établissement public soient respectées ;
- Choisit le mode de fonctionnement qui permet à l'établissement public de remplir ses missions ;
- S'engage à être disponible pendant toute la durée de son mandat pour être saisi de toute question qui interfère avec le bon fonctionnement de l'organisation.

Ils exercent ce rôle de façon raisonnable, avec diligence, intégrité et loyauté par rapport à l'établissement public.

1. Obligations légales et statutaires

Pour agir de façon raisonnable, les membres du Conseil doivent connaître et comprendre les normes d'éthique et de déontologie qui leur sont applicables, s'engager à les respecter et à en promouvoir le respect. Ils doivent, au début de leur mandat et annuellement par la suite, signer une déclaration à cet effet, qui sera recueillie et publiquement accessible.

Les membres du Conseil doivent également agir en connaissance du Règlement grand-ducal du 19 juin 1992 basé sur l'article 14 de la loi du 27 juillet 1991 sur les médias électroniques et le règlement d'ordre intérieur du Conseil d'un établissement public du 7 novembre 2017, la Convention avec l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg, 2019 – 2023 et son cahier de charge, et la loi sur la liberté d'expression dans les médias.

2. Devoir de diligence

Le devoir de diligence (« duty of care ») requiert que les membres du Conseil dans l'exercice de leurs pouvoirs fassent en toute circonstance preuve d'attention, de diligence et agissent avec un sens de la responsabilité à l'égard du mandat.

Un membre du Conseil :

- S'engage activement dans la vision et dans la mission du 100,7 et se tient informé sur les enjeux et développements pour le futur proche et pour le futur lointain de l'établissement public ;
- Exerce ses capacités à prendre des décisions équitables, raisonnées et essentielles au bien-être de tous et de toutes, dans le meilleur intérêt du 100,7 et dans le respect des obligations légales et réglementaires de l'établissement public ;
- Participe assidûment aux réunions du Conseil et, si possible, fait partie de comités ou de groupes de travail ad hoc ;
- A lu et analysé la documentation transmise au préalable, s'est informé sur le sujet traité et, le cas échéant, demande de l'information ou des avis additionnelles ;
- Contribue de façon constructive et active aux délibérations selon ses connaissances et compétences ;
- Prend des décisions et exerce son droit de vote sauf s'il y a un conflit d'intérêt ou une volonté d'abstention ;
- Connaît et déclare le cas échéant tout conflit d'intérêt.

3. Devoir de loyauté

Le devoir de loyauté requiert que les membres du Conseil dans l'exercice de leurs pouvoirs agissent avec intégrité et de bonne foi, et défendent au mieux les intérêts du 100,7. Le Conseil est un collectif et n'a d'autorité qu'en tant que groupe.

Un membre du Conseil :

- Agit en tout temps dans le respect de la mission du 100,7 et des règles établies ;
- Se montre solidaire avec les décisions prises par le Conseil et reprises dans les déclarations et les actions publiques ;
- Préserve la confidentialité des délibérations du Conseil et des informations obtenues pendant son mandat sauf si cette information est disponible au public en vertu d'une loi ou procédure légale.

4. Obligation de transparence

Le 100,7 s'engage à respecter le plus haut niveau d'intégrité. L'obligation de transparence requiert que les membres du Conseil dans l'exercice de leurs pouvoirs aient la responsabilité de signaler les conflits d'intérêts directs et indirects potentiels et à agir en conséquence.

Un conflit d'intérêts existe lorsqu'un membre du Conseil est dans une position d'influence et a un intérêt personnel ou professionnel dans le résultat d'une décision – pour son propre bénéfice ou celui d'un membre de sa famille immédiate.

La question de conflit d'intérêts devient surtout importante lorsque le 100,7 envisage de conclure une transaction, un contrat ou un arrangement ou d'approuver une stratégie, un programme ou une autre question qui pourrait bénéficier aux intérêts personnels ou professionnels, financiers ou aux activités commerciales d'un membre du Conseil.

L'objectif n'est pas d'essayer d'éviter toutes les situations de conflit d'intérêts possibles, mais d'identifier et de suivre un processus assurant que les décisions soient prises dans le meilleur intérêt de l'établissement.

Si un tel conflit survient, le membre doit signaler au Conseil la possibilité d'un conflit d'intérêt. Pour donner suite à la décision du Conseil, il ne doit plus participer aux délibérations, quitter la réunion (voir question d'accès à l'information), et s'abstenir de voter.

4. Recours

Le Conseil a l'autorité de délibérer si un membre du Conseil a commis un manquement au Code. Dans ce cas, le fait sera indiqué dans le procès-verbal de la réunion du Conseil et il sera demandé à la personne concernée de corriger la situation à l'origine du manquement.

B. LA RELATION CONSEIL ET PERSONNEL

Le/la directeur/trice assure, e.a., la direction et la gestion courante de l'établissement public et est le/la responsable de la programmation.

Le/la directeur/trice est pleinement informé/e des décisions prises par le Conseil et participe avec voix consultative, sauf décision contraire et motivée par l'ordre du jour, aux délibérations du Conseil.

Le/la directeur/trice :

- Exécute les décisions du Conseil prises dans le cadre de ses attributions et assure leur suivi ;
- Tient compte des recommandations de politiques et autres reçues du Conseil ;
- Prépare et partage l'information et la documentation requise par le Conseil ;
- Emet des recommandations au Conseil s'il le juge nécessaire.

La relation entre le/la directeur/trice et le personnel est statuée par le Règlement grand-ducal du 19 juin 1992 (article 5) comme suit :

Directeur et personnel.

(1) La direction et la gestion courante de l'établissement sont confiées à un directeur qui exécute les décisions du conseil d'administration. Le directeur est compétent pour régler toutes les affaires non dévolues spécialement au conseil d'administration. Il jouit d'une large autonomie dans l'exécution de ses fonctions.

(2) Dans le cadre des orientations générales retenues par le conseil d'administration, le directeur est responsable de la programmation et de la réalisation des programmes.

(3) Le directeur est le chef hiérarchique du personnel et il est seul habilité à soumettre au conseil d'administration des propositions en matière d'engagement et de licenciement du personnel.

(4) Les relations entre l'établissement et ses collaborateurs, salariés ou non, à durée ou tâche déterminée ou non, sont régies par des contrats de droit privé.

La direction est composée du directeur ou de la directrice, et au sens élargi, du ou de la responsable RH et des chef/fes de service.

Le/la responsable RH et les chef/fes de service peuvent être invité/es à rejoindre une réunion du Conseil si l'ordre du jour fait référence à leurs domaines spécifiques.

C. DISPOSITIF D'ALERTE INTERNE

Le Conseil encourage une culture de communication basée sur le respect et la confiance. Le 100,7 assure à chacun des membres de son personnel et de ses pigistes une parfaite égalité d'opportunités et s'oppose à toute forme de discrimination, de harcèlement, de pression ou de représailles de ses membres par d'autres membres.

En cas de litige, les membres du personnel et pigistes sont encouragés à adresser en premier lieu à leur supérieur direct et/ou à la direction. Pour tout litige de déontologie qui ne peut pas être résolu avec et par la direction, le 100,7 met en place un comité de déontologie ad-hoc qui a comme vocation à s'occuper de toute question concernant le présent Code de Déontologie et à instruire toutes les alertes dont le Conseil peut être saisi. Ce comité est composé d'un ou d'une représentant/e désigné/e par la délégation du personnel, d'un membre du Conseil désigné par le Conseil et d'un membre de la Direction. Le comité de déontologie sera mis en place et dissous par le Conseil.

Les alertes lancées de bonne foi n'entraînent aucune responsabilité dans le chef des personnes qui les ont lancées. Les lanceurs/seuses d'alerte ne seront pas pénalisés/ées.

Ce dispositif va faire l'objet d'une procédure interne qui en définit la portée

D. MISES A JOUR

Le présent Code de Déontologie sera mis à jour régulièrement et au moins tous les deux ans à partir de son entrée en vigueur.

La mise à jour se fera à l'initiative du Conseil et sera approuvée par le Conseil.

(Version du 29 juin 2020, validée par le Conseil le 7 juillet 2020)

(Fait en deux exemplaires, dont un pour le membre du Conseil et un pour l'établissement)

ATTESTATION ANNUELLE

Je soussigné/e, _____, membre du Conseil d'Administration du 100,7,

1. reconnais avoir pris connaissance du Code de Déontologie des membres du Conseil d'Administration du 100,7 ;
2. m'engage à me conformer à ces dispositions.

En Annexe : Formulaire de déclaration annuelle

CONFLIT D'INTERET

Je soussigné/e, _____, membre du Conseil d'Administration du 100,7, m'engage à déclarer au Conseil d'Administration si la situation se présente que moi ou un membre de ma famille immédiate détiennent un intérêt direct ou indirect, actuel ou potentiel, dans un établissement public, contrat ou acquisition susceptible qui me place dans une situation de conflit réel ou potentiel entre mon intérêt et celui du 100,7.

Employeur :

Autres positions de responsabilités (Conseils, comités, etc.) :

Intérêts économiques et financiers dans les entreprises suivantes :

(Fait en deux exemplaires, dont un pour le membre du Conseil et un pour l'établissement)