



Avenant n°1 à la convention de subventionnement 2022-2025 du 12 décembre 2021

conclu entre

La Ville de Genève,

soit pour elle le Département de la culture et de la transition numérique
route de Malagnou 19, case postale 6163, 1211 Genève 6,

représentée par Madame Joëlle Bertossa, Conseillère administrative,

d'une part,

et

l'Association Halle Nord,

Place de l'île 1, 1204 Genève,

représentée par Mesdames Claire Goodyear, Présidente, et Elise Lammer, Directrice

(ci- après, désignée « Halle Nord »)

d'autre part.

(ci-après individuellement la « Partie » ou collectivement les « Parties »)

Préambule

Les Parties ont conclu, en date du 22 décembre 2021, une convention de subventionnement (ci-après, la « Convention ») dont l'objet principal vise notamment à régler les relations entre les Parties, de clarifier leurs attentes et de faciliter la planification à moyen terme des activités de Halle Nord, dans le cadre du subventionnement mis en place.

1. Objet de l'avenant n°1

Le présent avenant n°1 (ci-après, l'« Avenant n°1 ») a pour objet de prolonger la durée de la Convention d'une année, dans l'attente des potentiels changements apportés par l'application de la nouvelle loi pour la promotion de la culture et de la création artistique du 23 juin 2023 (LPCCA, RSG C 3.05) entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2024.

2. Modifications de la Convention

2.1 L'article 8 de la Convention est supprimé et remplacé par les termes suivants :

« Article 8 : Plan financier quinquennal

Un plan financier quinquennal pour l'ensemble des activités de Halle Nord figure à l'annexe 2bis de la présente convention. Ce document fait ressortir avec clarté l'intégralité des sources de financement espérées, qu'elles soient publiques ou privées, ainsi que la totalité des dépenses prévisibles par type d'activités.

Le 31 janvier 2026 au plus tard, Halle Nord fournira à la Ville un plan financier pour la prochaine période de quatre ans (2027-2030) »

2.2 Les termes suivants sont ajoutés à la suite du 3^{ème} paragraphe de l'article 11 de la Convention :

« Ces mesures – énoncées dans la charte signée par les responsables administratifs et artistiques de l'association (annexe 8 de la présente convention) - doivent notamment consister à imposer le suivi d'une formation sur le harcèlement et les atteintes à la personnalité à l'ensemble de ses employées et employés et mettre en place un service de personne de confiance en entreprise dont l'existence et les coordonnées sont également communiquées à l'ensemble des employées et employés. A ce titre, l'association s'engage à mettre en place une directive interne relative aux mesures de prévention contre les atteintes à la personnalité et à en fournir une copie à la Ville. »

2.3 Les termes suivants sont ajoutés à la suite du premier paragraphe de l'article 18 de la Convention :

« Pour l'année 2026, la Ville s'engage à verser une subvention annuelle de CHF 307'660.-. »

2.4 L'article 28 de la Convention est remplacé par les termes suivants :

« La convention entre en vigueur le 1^{er} janvier 2022. Elle est valable jusqu'au 31 décembre 2026. Les parties commencent à étudier les conditions de renouvellement de la convention une année avant son échéance. Si elles décident de signer une nouvelle convention, celle-ci devra être rédigée au plus tard le 30 juin 2026, afin qu'elle puisse être signée au plus tard le 31 décembre 2026. Les échéances prévues à l'annexe 6 de la présente convention s'appliquent pour le surplus. »

2.6 Les annexes 2 et 3 de la Convention sont remplacées par les annexes 2bis et 3bis annexées au présent Avenant n°1.

2.7 L'annexe 4 est modifiée comme suit :

- le terme « 2025 » est remplacé par le terme « 2026 » au premier paragraphe ;
- les termes « à l'annexe 2 » figurant au chiffre 2 sont remplacés par les termes « à l'annexe 2bis » ;
- les termes « à l'annexe 3 » figurant au chiffre 3 sont remplacés par les termes « à l'annexe 3bis ».

2.8 L'annexe 6 est modifiée comme suit :

- Le premier paragraphe est supprimé et remplacé par les termes suivants :
« *La présente convention est conclue pour une durée de cinq ans, soit jusqu'au 31 décembre 2026. Durant cette période, Halle Nord devra respecter les délais suivants :* » ;
- Les termes suivants sont ajoutés à la suite du chiffre 2 : « *puis le plan financier 2022-2026 actualisé.* » ;
- Le chiffre 5 est supprimé et remplacé par les termes suivants : « *Sur la base des résultats de l'évaluation, les parties discuteront du renouvellement de la convention, celle-ci devra être rédigée au plus tard le 30 juin 2026 afin qu'elle puisse être signée au plus tard le 31 décembre 2026.* »

3. Nouvelles annexes à la Convention

Les annexes suivantes sont ajoutées à la Convention et en font partie intégrante :

- Annexe 2bis Plan financier 2022-2026 ;
- Annexe 3bis Tableau de bord 2022-2026 ;
- Annexe 8 Charte d'engagement à la prévention et à la lutte contre les atteintes à la personnalité au travail, au sein des entités subventionnées par la Ville de Genève dans le domaine de la culture.

4. Rapport avec la Convention

Sous réserve des modifications expresses prévues par le présent Avenant n°1, la Convention demeure entièrement applicable et lie les Parties de manière inchangée.

5. Entrée en vigueur de l'Avenant n°1

Le présent Avenant n°1 entre en vigueur et modifie la Convention dès sa signature par toutes les Parties.

Fait à Genève en deux exemplaires originaux, le 16 décembre 2025

Pour la Ville de Genève :



Joëlle Bertossa
Conseillère administrative
chargée du département de la culture
et de la transition numérique

Pour l'Association Halle Nord :

Claire Goodyear
Présidente



Elise Lammer
Directrice



Annexe 2bis : Plan financier 2022-2026

BUDGET PREVISIONNEL HALLE NORD 2022- 2026

	Comptes Budget		2022	2023	2024	2025*	2026*
	2020	2021					
CHARGES							
Salaires fixes	115962.00	126 266.10	150 000.00	150 000.00	150 000.00	170 000.00	175 000.00
Salaires artistes	23 408.00	11 760.00	10 700.00	10 700.00	10 700.00	84 000.00	50 000.00
Salaires occasionnels	0.00	0.00	4 000.00	4 000.00	4 000.00	7 750.00	10 000.00
Salaires projets spéciaux	0.00	0.00	7 100.00	7 100.00	7 100.00	0.00	0.00
Charges sociales	-	-	-	-	-	30 410.00	40 410.00
TOTAL GENERAL SALAIRES	139 370.00	138 026.10	171 800.00	171 800.00	171 800.00	292 160.00	275 410.00
Communication	6 968.22	5 240.00	7 400.00	7 400.00	7 400.00	13 000.00	15 000.00
Technique et Matériel	19 641.41	15 600.00	9 900.00	9 900.00	9 900.00	40 000.00	70 000.00
Capsules	372.80	0.00	3 400.00	3 400.00	3 400.00	inclus dans les frais artistiques généraux	
Evénements et médiation	-	-	-	-	-	7 000.00	10 000.00
Accueil	5 204.13	10 640.00	6 000.00	6 000.00	6 000.00	4 000.00	6 000.00
Projets Fédérateurs	27 525.85	36 176.00	10 000.00	20 000.00	11 400.00	0.00	35 000.00
Prospection	439.30	500.00	1 500.00	1 500.00	1 500.00	500.00	1 000.00
redistribution vente œuvres 70 %	29 820.00	19 600.00	7 000.00	7 000.00	7 000.00	0.00	0.00
Refonte site internet & identité visuelle Halle Nord	8 208.41	0.00	15 000.00	12 000.00	0.00	15 000.00	0.00
TOTAL FRAIS EXPLOITATION	98 180.12	87 756.00	60 200.00	67 200.00	46 600.00	79 500.00	137 000.00
6. Frais généraux							
Frais entretien, aménagement, outil	7 874.45	5 000.00	5 000.00	5 000.00	5 000.00	6 000.00	2 500.00
Fourniture bureau yc Informatique	6 583.30	6 000.00	6 000.00	6 000.00	6 000.00	5 000.00	5 000.00
Frais divers	5 147.22	3 963.70	3 963.00	3 963.00	3 963.00	3 000.00	3 000.00
Assurances	-	-	-	-	-	2 000.00	5 000.00
Charges locaux	7 589.00	7 589.00	7 537.00	7 537.00	7 537.00	13 000.00	13 000.00
Honoraires externes (fiduciaire)	2 207.85	2 300.00	2 300.00	2 300.00	2 300.00	12 000.00	9 750.00
Loyer	-	-	-	-	-	53 280.00	53 280.00
TOTAL FRAIS GENERAUX	29 401.82	24 852.70	24 800.00	24 800.00	24 800.00	94 280.00	91 530.00
TOTAL CHARGES	266 951.94	250 634.80	256 800.00	263 800.00	243 200.00	465 940.00	503 940.00
PRODUITS							
Subvention VGE	192 800.00	192 800.00	192 800.00	192 800.00	192 800.00	307 660.00	307 660.00
Subvention VGE en nature - loyer	-	-	-	-	-	53 280.00	53 280.00
Subvention Canton de Genève (OCCS)	-	-	-	-	-	50 000.00	50 000.00
Vente d'œuvres	42 600.00	28 000.00	10 000.00	10 000.00	10 000.00	0.00	0.00
Loterie	0.00	0.00	15 000.00	25 000.00	15 000.00	0.00	15 000.00
Pro Helvetia - Soutien à la relève	-	-	-	-	-	10 000.00	15 000.00
Soutiens privés	0.00	22 000.00	30 000.00	30 000.00	20 000.00	15 000.00	15 000.00
autres revenus et dons	4 748.55	5 400.00	8 000.00	5 000.00	4 400.00	30 000.00	48 000.00
vente d'édition	0.00	2 500.00	1 000.00	1 000.00	1 000.00	0.00	0.00
RHT et autres indemnités Covid 19	17 664.10	-	-	-	-	-	-
TOTAL PRODUITS	257 812.65	250 700.00	256 800.00	263 800.00	243 200.00	465 940.00	503 940.00
Résultat	-9 139.29	65.20	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00

Valeur des locaux mis à disposition par la VGE : CHF 51'976.- par année

Déficit 2020 : comblé par le bénéfice 2019

Dès 2022 —>

Recherche de fonds supplémentaires auprès de soutiens privés

Adaptation de notre programmation selon le budget supplémentaire obtenu

* Budgets 2025 et 2026 mis à jour au 9.12.25

Annexe 3bis : Tableau de bord 2022-2026

Tableau de bord Halle Nord

		Statistiques 2021	2022	2023	2024	2025*	2026
Personnel							
Personnel fixe	Nombre de postes	115%	185%	195%	145%	190%	
	Nombre de personnes	2	3	3	3	3	
Personnel intermittent	Personnel temporaire et chômage : nombre de postes (un poste = 52 semaines à 100%)	20%	20%	20%	20%	20%	
	Personnel temporaire et chômage : nombre de personnes	1	1	1	4	10	
Artistes rémunérés	Nombre d'artistes	20	24	25	20	27	
	Nombre de postes	27%	13%	30%	73%	101%	

Activités

Nombre d'événements culturels	Expositions / capsules	9/18	8/12	8/18	6/12	5/12	
	Autres (performances, lectures, participations foires d'art et salons du livre, etc.)	6	9	8	7	8	
Nombre d'éditions		8	0	0	0	0	
Nombre de visiteurs			4165	3500	2992	3000	
Nombre de collaborations avec d'autres acteurs		7	8	6	2	9	

Finances

Charges de personnel	Salaires	Voir plan financier	133 213	207 827	215 409	292 160
Charges de fonctionnement	Administration et locaux		82 883	61 198	125 833	94 280
Charges d'expositions			35 720	81 508	47 259	79 500
Total des charges			251 816	350 533	388 402	465 940
Subventions Ville de Genève			192 800	242 800	247 600	307 600
Subventions en nature Ville de Genève			52 242	53 682	53 280	53 280
Cotisations membres						
Divers fondations & sponsors			5 510	35 324	87 539	105 000
Recettes éditions et expositions			1 397	3 820	172	
Total des produits			251 949	335 632	386 650	465 940
Résultat		333	-14 866	248	0	
Résultat cumulé		333	-14 566	-14 318	-14 318	

Ratios

Part des subventions Ville dans le total des produits	Subventions Ville / Total des produits	Voir plan financier	76.52%	72.34%	63.72%	66.03%
Part d'autofinancement	Cotisations membres + Divers fondations & sponsors + Recettes éditions et expositions / Total des produits		2.74%	11.65%	22.57%	22.54%
Part des charges de personnel	Charges de personnel / Total des charges		0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
Part des charges de fonctionnement	Charges de fonctionnement / Total des charges		52.04%	50.20%	55.51%	62.70%
Part des charges d'expositions	Charges d'expositions / Total des charges	32.86%	17.46%	32.32%	20.23%	

Agenda 21 et accès à la culture

Actions entreprises pour favoriser l'accès à la culture	Art au Centre Ateliers Portes Ouvertes
Actions entreprises pour respecter les principes du développement durable	Diminution des supports papier; allongement de la durée des expositions; co-production

* 2025 : chiffres provisoires au 09.12.2025

Annexe 8 : Charte d'engagement à la prévention et à la lutte contre les atteintes à la personnalité au travail, au sein des entités subventionnées par la Ville de Genève dans le domaine de la culture



Charte d'engagement à la prévention et à la lutte contre les atteintes à la personnalité au travail, au sein des entités subventionnées par le Canton et la Ville de Genève dans le domaine de la culture

Association ou Fondation au bénéfice d'une subvention ponctuelle

La présente charte a pour objectif de s'assurer que les entités culturelles au bénéfice d'une subvention mettent en place des conditions de travail qui garantissent la protection des personnes qu'elles emploient. Elle vise également à témoigner de l'engagement du Canton et de la Ville de Genève en matière de prévention et de lutte contre les atteintes à la personnalité sur le lieu de travail, au sein des entités qui sont au bénéfice d'une subvention municipale.

Définitions

Les atteintes à la personnalité comprennent toute violation d'un droit de la personnalité, telles que la santé physique et psychique, l'intégrité morale, le respect des libertés individuelles ou de la sphère privée.

Peuvent constituer une atteinte à la personnalité des actes ou propos ponctuels voire uniques ou au contraire répétés et plus ou moins fréquents émanant d'un supérieur hiérarchique ou d'une supérieure hiérarchique, d'un ou une collègue de niveau hiérarchique égal ou inférieur.

Le harcèlement sexuel ou le harcèlement psychologique sont deux formes d'atteintes à la personnalité.

Le harcèlement sexuel se définit comme comportement importun de caractère sexuel ou tout autre comportement fondé sur l'appartenance sexuelle, qui porte atteinte à la dignité de la personne sur son lieu de travail (art. 4 de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes du 24 mars 1995 - loi sur l'égalité, LEg).

Le harcèlement peut se produire pendant le temps de travail ou lors d'activités organisées par l'entité subventionnée, mais également hors du lieu de travail, s'il est causé par une ou plusieurs personnes issues du contexte professionnel ou s'il a un impact professionnel.

Le harcèlement sexuel peut prendre la forme de paroles, de gestes ou d'actes. Il peut être perpétré par des individus ou des groupes.

Il peut s'agir, par exemple, de remarques obscènes ou embarrassantes sur l'apparence physique, de remarques sexistes ou de plaisanteries (sur les caractéristiques sexuelles, le comportement sexuel, l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression de genre), de présentation ou d'envoi d'images à connotation sexuelle, de contacts physiques non désirés, d'avances ou de pressions exercées en vue d'obtenir des faveurs de nature sexuelle, souvent accompagnées de promesses, de récompenses ou de menaces de représailles, d'agressions sexuelles, de contraintes sexuelles, de tentatives de viol ou de viols.

Le harcèlement psychologique, communément appelé « mobbing », se définit comme un enchaînement de propos et/ou d'agissements hostiles, répétés fréquemment pendant une période assez longue, par lesquels un ou plusieurs individus cherchent à isoler, marginaliser, voire exclure une personne sur son lieu de travail. Il n'y a pas harcèlement psychologique du seul fait qu'un conflit existe dans les relations professionnelles, ni d'une mauvaise ambiance de travail, ni du fait qu'un membre du personnel serait invité à se conformer à ses obligations résultant du rapport de travail, ou encore du fait qu'un supérieur hiérarchique n'aurait pas satisfait pleinement et toujours aux devoirs qui lui incombent à l'égard de ses collaborateurs.

Exemples de harcèlement psychologique :

- isoler la personne en l'empêchant de s'exprimer (lui couper la parole, lui interdire de parler aux autres, etc.) ou en ne communiquant plus avec elle (ne plus lui adresser la parole, ne plus la saluer, ne pas l'inclure dans les activités d'équipe, etc.);
- porter atteinte à sa considération professionnelle (la dénigrer injustement, la mettre en échec en ne lui

- donnant pas les moyens d'effectuer son travail, ne pas lui transmettre les informations nécessaires, lui confier des tâches inférieures ou supérieures à son niveau de responsabilité ou de compétence, etc.);
- porter atteinte à sa considération en tant que personne (répandre des rumeurs, la discréditer, la ridiculiser, mettre en cause ses convictions ou sa vie privée, etc.);
- nuire à sa santé (lui confier des travaux dangereux ou pénibles, créer un climat de peur en l'intimidant, en la menaçant, etc.)

Dispositions légales et principes

D'une manière générale, l'employeur est tenu de protéger la personnalité, la santé et l'intégrité personnelle de ses collaboratrices et collaborateurs, notamment contre les comportements constitutifs de harcèlement psychologique ou sexuel. Cette obligation découle notamment de l'article 6 de la loi fédérale sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce du 13 mars 1964 (Loi sur le travail, LTr), de l'article 2 de l'ordonnance 3 relative à la loi sur le travail du 18 août 1993 (OLT 3) ainsi que de l'article 328 de la loi fédérale complétant le Code civil suisse du 30 mars 1911 (DroitCode des obligations - CO).

Le Canton et la Ville de Genève condamnent toute forme d'atteinte à la personnalité dans l'environnement de travail et attend la même attitude de la part de leurs partenaires externes.

Les services culturels ne sont pas l'employeur des employé-e-s de l'entité subventionnée ; de ce fait ils ne peuvent entreprendre directement aucune procédure découlant de la législation applicable aux relations de travail.

La responsabilité de protection de l'intégrité de la personnalité des employé-e-s de l'entité subventionnée relève ainsi exclusivement de la structure employeuse (comité d'association, Conseil de fondation).

Toutefois, selon l'article 17 de la loi générale sur l'égalité et la lutte contre les discriminations (LED), l'octroi d'indemnités et d'aides financières au sens de la loi sur les indemnités et les aides financières, du 15 décembre 2005 (LIAF), est subordonné au respect par l'entité bénéficiaire des principes posés par la présente loi, ce qui comprend notamment l'interdiction de toutes les formes de violences et de discriminations directes, indirectes ou multiples fondées sur une caractéristique personnelle (article 3 LED).

L'art. 14A LIAF prévoit quant à lui que les indemnités et les aides financières ne peuvent être octroyées qu'aux entités respectant les principes généraux d'égalité et d'interdiction des discriminations directes ou indirectes fondées sur une caractéristique personnelle, notamment l'origine, l'âge, le sexe, l'orientation affective et sexuelle, l'identité de genre, l'expression de genre, l'intersexuation, les incapacités, les particularités physiques, la situation sociale ou familiale, les convictions religieuses ou politiques conformément à l'article 17 LED.

Engagements de l'entité au bénéfice d'une subvention

Après avoir pris connaissance des définitions et des bases légales ci-dessus et après s'être renseignée sur le sujet, l'entité subventionnée signataire de cette charte déclare :

- informer son personnel sur les comportements constitutifs d'atteintes à la personnalité en dédiant une clause spécifique, dans les contrats d'engagement, à la prévention du harcèlement ainsi qu'en remettant, à l'ensemble de ces collaboratrices et collaborateurs, au début de la relation de travail, un document listant des exemples concrets.

Le Kit de prévention du harcèlement sexuel au travail, élaboré par le Bureau fédéral de l'égalité entre hommes et femmes (BFEG), ainsi que la présente charte peuvent être utilisés. Le kit est disponible au téléchargement ici:

canton: [https://www.bfeg.ch/fr/ressources/kit-prevention-harcèlement-sexuel-au-travail](#)

- s'engager, en cas d'octroi de subvention de la Ville de Genève ou du Canton, à adhérer à une structure externe proposant une prestation de Personne de confiance en entreprise (PCE) et avoir communiqué, auprès de l'ensemble de ses collaboratrices et collaborateurs, autour de la possibilité de s'adresser à cette structure en tout temps ainsi que sur la manière de le faire (permanence téléphonique, adresse e-mail de contact, etc.). Une Personne de confiance en entreprise (PCE) a pour tâches de conseiller, soutenir et accompagner dans leurs démarches les personnes concernées (victimes ou témoins de comportements constitutifs d'atteinte à la personnalité et/ou d'actes répréhensibles) et les structures employeuses. Cette obligation s'applique aux personnes indépendantes, dès lors qu'elles ont un-e employé-e. Les personnes indépendantes sans employé-e ne sont pas tenues à cet engagement.

Nom de la structure PCE contractualisée en cas d'octroi de subvention:

Safe Spaces Culture.....

Les entités culturelles dont la masse salariale représente jusqu'à 4 équivalents temps plein (ETP) peuvent adhérer, à un prix modéré, à l'association Safe spaces culture, soutenue conjointement par plusieurs cantons et villes romandes, et proposant une prestation de Personne de confiance en entreprise (PCE). Lien vers le site de Safe spaces culture: <https://safespaces.ch/fr>

- s'engager, en cas d'octroi de subvention de la part de la Ville de Genève ou du Canton, à disposer d'une directive interne relative aux mesures de prévention des atteintes à la personnalité, décrivant clairement les propos, comportements et attitudes inacceptables, ainsi que les sanctions prévues. Cette directive inclut la désignation du prestataire proposant un service de Personne de confiance en entreprise (PCE) contracté par l'entité culturelle. La directive interne est largement diffusée auprès des collaborateurs et collaboratrices de l'entité. Cette obligation s'applique aux personnes indépendantes, dès lors qu'elles ont un-e employé-e. Les personnes indépendantes sans employé-e ne sont pas tenues à cet engagement.

Les structures proposant un service de Personne de confiance en entreprise (PCE) remettent généralement un modèle de directive interne au moment de la signature du contrat.

- faire suivre une formation en lien avec le harcèlement sexuel à l'ensemble de ses collaboratrices et collaborateurs, aux membres de son comité d'association ou son conseil de fondation et à ses responsables artistiques et administratifs-ves.

Nom de la formation suivie :

...."Moi? Harceler?! Si on ne peut plus rigoler...".....

Le module de sensibilisation e-learning "Moi? Harceler?! Si on ne peut plus rigoler...", proposée gratuitement par la Ville de Genève est, par exemple, accessible au lien suivant: https://vdg.moschorus.com/Mospub/Module_Harcèlement_VilleGE_externe/story.html

Dès que cela est possible, les entités culturelles sont encouragées à faire participer leurs collaboratrices et collaborateurs à des formations spécifiques autour de ces thématiques organisées par les faitières et autres organisations professionnelles.

- mettre en place toutes les mesures nécessaires pour soutenir les victimes et leurs démarches en cas d'atteinte à la personnalité :

- agir de sa propre initiative contre les personnes responsables de toute forme d'atteinte à la personnalité et mettre en place des procédures permettant de mettre un terme aux agissements de ces personnes.
- s'engager à informer les collectivités publiques subventionnantes de toute situation critique dont elle a connaissance.

Le Canton et la Ville de Genève peuvent être amenés à contrôler auprès des entités subventionnées le respect des engagements énoncés ci-dessus et à solliciter des documents attestant de la mise en œuvre effective des mesures de prévention et de lutte contre toute forme d'atteintes à la personnalité. Lesdites entités s'engagent à remettre l'ensemble de ces documents sur simple demande du Canton ou de la Ville.

Le non-respect des exigences légales par l'entité subventionnée de ses obligations visant à protéger son personnel peut entraîner la révocation de la décision d'octroi, la réduction du montant de la subvention ou sa restitution totale ou partielle.

Charte d'engagement à renouveler tous les deux ans.

Nom de l'entité culturelle: Association Halle Nord

Signature de l'employeur (présidence du comité d'association ou conseil de fondation):

 Genève, le 01.01.2026

Signature(s) du ou des responsables artistiques de l'entité culturelle:

 Genève, le 01.01.2026

Si pertinent, signature(s) du ou de la responsable de l'administration de l'entité culturelle:

 Genève, le 01.01.2026

Charte à renvoyer complétée et signée aux services culturels du Canton et de la ville de Genève