

**CONVENTION DE SOUTIEN CONJOINT  
POUR LES «COMPAGNIES A RAYONNEMENT SUPRAREGIONAL ET  
INTERNATIONAL»  
PERIODE 2024-2026**

entre

**La Ville de Genève (ci-après la Ville)**

représentée par

Sami Kanaan,

Conseiller administratif chargé du Département de la culture et de la transition numérique

**Le Canton de Genève (ci-après le Canton)**

représenté par

Thierry Apothéloz

Conseiller d'Etat chargé du Département de la cohésion sociale

1

**Pro Helvetia, Fondation suisse pour la culture (ci-après Pro Helvetia)**

représentée par

Philippe Bischof, Directeur, et

Felizitas Ammann, Responsable Arts de la scène

**La Compagnie Yan Duyvendak / Association Dreams Come True (ci-après la Compagnie)**

représentée par

Yan Duyvendak, Directeur artistique,

Marine Magnin, Directrice administrative et

Caroline Coutau, Présidente de l'association

## Préambule

La Fondation suisse pour la culture Pro Helvetia, la Ville de Genève et le Canton de Genève, considérant les qualités que peut avoir une collaboration conjointe en matière de soutien à la création d'œuvres artistiques et à la diffusion de ces œuvres

et constatant le succès des projets menés en ce sens depuis la signature des premières conventions de soutien conjoint en 2006,

réitèrent leur attachement au principe des conventions de soutien conjoint au bénéfice de compagnies de théâtre et de danse.

L'objectif poursuivi est de renforcer le développement artistique et la promotion des compagnies et associations qui en bénéficient et de favoriser leur rayonnement en Suisse et à l'étranger.

Cette convention témoigne de la confiance des trois instances subventionneuses à l'égard de la compagnie bénéficiaire. Elle exprime une vision commune et la volonté de développer une meilleure coordination des moyens investis en parallèle des soutiens accordés par d'autres institutions publiques et privées.

Les compagnies et les associations partenaires d'une convention de soutien conjoint bénéficient de moyens financiers constants pendant trois ans pour effectuer l'ensemble de leurs activités, sans être contraintes aux procédures habituelles des requêtes en soutien financier ponctuel. Cette sécurité et cette liberté permettent une projection à plus long terme et favorisent le travail de recherche et d'expérimentation. Les associations et compagnies ont par ailleurs la possibilité de constituer ou de consolider autour d'elles une équipe administrative et artistique.

2

Dans le cadre de la convention de soutien conjoint, Pro Helvetia intervient à titre subsidiaire au soutien apporté par la Ville et le Canton. Elle apporte un soutien renforcé aux représentations à l'étranger des compagnies considérées.

Vu

- La loi fédérale sur l'encouragement de la culture (LEC, RS 442.1),
- Les art. 60 et ss du Code civil suisse (CCS),
- La loi cantonale sur les indemnités et les aides financières, du 15 décembre 2005 (RSG D 1 11),
- Le règlement d'application de la loi sur les indemnités et les aides financières, du 20 juin 2012 (RIAF, RSG D 1 11.01)
- La loi pour la promotion de la culture et de la création artistique du 23 juin 2023 (LPCCA, RSG C 3 05),
- Le règlement de la Ville de Genève régissant l'octroi des subventions municipales, du 4 juin 2014 (LC 21 195),
- Les statuts de la compagnie (annexe 3).

Vu

- Le projet commun de la Ville, du Canton et de Pro Helvetia visant à soutenir une compagnie à rayonnement suprarégional et international remplissant les critères de qualité définis conjointement,

Vu

- Que la Compagnie répond aux conditions suivantes:
  - une production régulière de spectacles,
  - une structure d'organisation permanente,
  - l'organisation régulière de tournées en Suisse et à l'étranger,
  - un travail de création artistique de qualité, novateur, reconnu par la profession et le public,

la Ville, le Canton, Pro Helvetia et la Compagnie conviennent de ce qui suit:

## **Article 1 : Objet de la convention**

La présente convention règle:

- a) le soutien de la Ville, du Canton et de Pro Helvetia en faveur de la Compagnie pour promouvoir son développement artistique et favoriser son rayonnement en Suisse et à l'étranger,
- b) les engagements de la Compagnie pendant la durée de validité de la convention.

## **Article 2 : Engagements des subventionneurs**

### **2.1 Engagement financier de la Ville**

La Ville s'engage à verser une subvention annuelle de 100'000 francs.

Les subventions seront versées sous réserve du vote du budget de l'année de référence par le Conseil municipal et d'événements exceptionnels ou conjoncturels pouvant survenir.

Les subventions seront versées en deux tranches : 75% du montant annuel en janvier et 25% en juillet.

### **2.2 Engagement financier du Canton**

Le Canton s'engage à verser une subvention annuelle de 100'000 francs.

Les subventions ne sont accordées qu'à titre conditionnel. Le montant peut être modifié par décision du Conseil d'Etat si, dans le cadre du vote du budget annuel, l'autorisation de dépense n'est pas octroyée ou ne l'est que partiellement.

Les subventions seront versées en deux tranches : 50% du montant annuel en janvier et 50% en juillet.

### **2.3 Engagement financier de Pro Helvetia**

Pro Helvetia s'engage à soutenir les représentations de la Compagnie à l'étranger par une contribution annuelle de 110'000.- francs versée à hauteur de 80% en janvier et de 20% en novembre de chaque année. La contribution est une participation aux frais de diffusion et de tournées à l'étranger.

En outre, la Compagnie a la possibilité d'obtenir des moyens supplémentaires de Pro Helvetia

- pour des tournées dans d'autres régions linguistiques en Suisse,

- dans le cadre d'appels à projets propres à la Fondation ;
- dans le cadre de projets liés à ses bureaux de liaison.

## **2.4 Bénéficiaire direct**

La Compagnie est le bénéficiaire direct de l'ensemble de ces subventions. Elle s'engage à ne procéder à aucune redistribution en tout ou partie de cette aide financière.

## **2.5 Subventions en nature**

La Ville et le Canton peuvent faire bénéficier la Compagnie de subventions en nature qui peuvent prendre la forme de rabais sur la location de salles, de mise à disposition gratuite de locaux, de matériel technique, de personnel de salle, etc. La valeur de tout apport en nature qui serait accordé est indiquée par les collectivités publiques à la Compagnie et doit figurer dans ses comptes.

## **Article 3 : Réserves**

La Ville, le Canton et Pro Helvetia accordent leurs subventions sous réserve que les moyens dont ils disposent chacun pour l'encouragement des compagnies des Arts de la scène ne subissent pas de réduction pendant la durée du contrat. Toute réduction du budget d'une entité subventionneuse peut entraîner une réduction proportionnelle de la contribution que cette partie accorde.

Il n'y a pas de garantie solidaire des instances subventionneuses quant au montant total des subventions attribuées à la Compagnie.

4

## **Article 4 : Engagements de la compagnie**

### **4.1 Base**

Le projet artistique de la Compagnie est décrit dans le dossier figurant en annexe 2. Il comprend le plan financier triennal, qui sert de base pour les sommes versées par les subventionneurs, et une stratégie de tournées à l'étranger.

### **4.2 Productions**

Durant la période de validité de la convention, la Compagnie s'engage à créer au moins deux œuvres originales qu'elle présentera au public de sa région.

La Compagnie s'engage également à développer un travail de sensibilisation. Ce travail consiste à faciliter l'accès de tous les publics aux productions de la compagnie et à faire connaître le monde professionnel du théâtre auprès d'un public le plus large possible.

### **4.3 Tournées**

La Compagnie s'engage à se produire au moins à 14 reprises par année dans au moins 7 lieux différents à l'étranger selon les critères de Pro Helvetia. Ces chiffres sont déterminés sur l'entièreté des dates réalisées sur tout la durée de la Convention.

Pro Helvetia tiendra compte lors de ses évaluations de facteurs supplémentaires tels que le nombre et la qualité des coproducteurs et des lieux d'accueils, la complexité des projets ainsi que la stratégie de tournée formulée par la Compagnie

#### 4.4 Autres sources de financement

La Compagnie s'engage à solliciter tout appui financier public ou privé auquel elle peut prétendre du moment qu'il n'entre pas en contradiction avec les principes et valeurs des parties subventionneuses.

La Compagnie s'engage à assurer le financement de la part du budget non couverte par la convention avec les cachets, fonds de coproduction ainsi que les contributions d'autres institutions (fondations, sponsors, prix, etc.).

#### 4.5 Rapport d'activité et comptes

Le rapport annuel (janvier - décembre) est remis au plus tard

- à la fin du mois d'avril 2025 (pour l'année 2024)
- à la fin du mois de février 2026 (pour l'année 2025). Les documents peuvent être remis en l'état pour la séance d'évaluation.
- à la fin du mois d'avril 2027 (pour l'année 2026)

à la Ville, au Canton et à Pro Helvetia. Il comprend les éléments suivants:

- compte-rendu circonstancié des activités de l'année écoulée,
- tableau de bord (annexe 4),
- formulaire de tournées (annexe 5),
- principales évolutions et modifications,
- comptes annuels présentés et révisés en conformité avec la directive transversale du Canton,
- dossier de presse et, si possible, captation des dernières créations.

5

#### 4.6 Excédent et déficit

1. Au terme de l'exercice comptable, le résultat annuel établi conformément à l'article 4.5 est comptabilisé au bilan dans les fonds propres de la Compagnie, dans un compte intitulé "Résultat période 2024-2026".

2. La Compagnie conserve 56% de son résultat cumulé bénéficiaire. Le solde est restituable à la Ville, au Canton et à Pro Helvetia au prorata de leur financement, sous réserve des dispositions de l'alinéa 3.

3. A l'échéance du contrat et pour autant que les prestations financées aient été fournies conformément au contrat, les entités subventionneuses procèdent à l'analyse de la situation financière de l'entité et à la détermination de l'éventuel montant à restituer. Elles peuvent renoncer à une partie du résultat leur revenant en application des critères de l'article 19, alinéas 2 et 3 du RIAF.

4. Le Canton, par l'intermédiaire du Conseil d'Etat ou du département, notifie à la Compagnie la décision relative à la restitution du résultat en fonction des seuils fixés à l'article 20, alinéas 3 et 4 du RIAF.

5. A l'échéance du contrat, la Compagnie assume ses éventuelles pertes reportées.

#### 4.7 Révision

La Ville, le Canton et Pro Helvetia procèdent à leur propre contrôle des états financiers de la Compagnie et se réservent le droit de le déléguer au besoin à un organisme externe. Le résultat admis sera celui déterminé par ce contrôle.

#### **4.8 Echanges d'informations**

Au mois de novembre de chaque année, la Compagnie remet son programme pour l'année à venir (de janvier à décembre) à la Ville, au Canton et à Pro Helvetia.

Le programme contient les éléments suivants:

- objectifs de développement artistique ;
- programme de la prochaine saison (productions, tournées, autres activités) ;
- budget d'exploitation et budget de tournées ainsi que plan de financement.

Chaque partie s'engage à communiquer aux autres parties, dans les plus brefs délais, toute modification ou information pertinente concernant l'application de la présente convention. En conséquence, en cas d'incapacité pour la Compagnie de fournir les prestations annoncées pour cause de maladie, d'accident ou d'empêchement majeur, elle en informera les parties subventionneuses qui pourront convenir d'une éventuelle adaptation de la convention.

Pro Helvetia est l'interlocutrice de la Compagnie pour d'éventuelles questions liées à la présente convention qui concernent les trois subventionneurs.

Les parties de la convention s'efforceront de se rencontrer toutes ensemble une fois par année pour un échange d'informations.

#### **4.9 Promotion des activités**

La Compagnie s'engage à faire figurer de manière visible sur tous les documents promotionnels produits par elle et/ou les organisateurs concernés par ses activités la mention «Subventionné par la Ville de Genève et le Canton de Genève, et avec le soutien de Pro Helvetia, Fondation suisse pour la culture ». Les logos et armoiries des parties subventionneuses doivent également y figurer si les logos d'autres partenaires sont présents.

6

Dans le cadre de leurs actions de communication, la Ville, le Canton et Pro Helvetia s'engagent à faire connaître leur soutien conjoint à la Compagnie.

#### **4.10 Annonces de représentations à l'étranger**

La Compagnie s'engage à annoncer en temps utile aux représentations diplomatiques suisses à l'étranger les représentations qu'elle donnera dans le pays concerné et mettra éventuellement à leur disposition des informations et des supports publicitaires (adresses voir annexe 1).

#### **4.11 Développement durable**

La Compagnie s'engage à respecter au mieux les principes de durabilité et est tenue de présenter ses réflexions et les mesures choisies à cet égard dans le formulaire d'évaluation.

#### **4.12 Conditions de travail**

- La Compagnie s'engage à veiller au principe d'égalité et de parité entre toutes les personnes employées.
- La Compagnie s'engage à mettre en place des mesures visant à lutter contre toutes les formes de violences, de harcèlement et de discriminations directes, indirectes ou

multiples fondées sur une caractéristique personnelle, et à en assurer le suivi. Les caractéristiques personnelles visées sont celles fondées sur l'origine, l'âge, le sexe, l'orientation affective ou sexuelle, l'identité de genre, l'expression de genre, l'intersexuation, les incapacités, les particularités physiques, la situation sociale ou familiale et les convictions religieuses ou politiques.

- La Compagnie est tenue d'observer les lois, règlements, en particulier les dispositions relatives à la prévoyance professionnelle, ainsi que les conventions collectives applicables en matière notamment de salaire, d'horaire de travail, d'assurance et de prestations sociales.
- La Compagnie tient à disposition des instances subventionneuses sa directive interne, identifiant notamment le prestataire de Personne de confiance en entreprise (PCE) contractualisé, son organigramme nominatif, le cahier des charges du personnel ainsi qu'une description de ses conditions salariales et de travail, conformément à l'article 12 de la LIAF.
- La Compagnie est tenue d'informer les signataires de la convention de toute situation critique en lien avec une atteinte à la personnalité.

#### **Article 5 : Evaluation**

Début 2026, dernière année de validité de la convention, la Ville, le Canton, Pro Helvetia et la Compagnie procéderont ensemble à une évaluation des exercices 2024 à 2025 ainsi que des éléments connus de 2026. Les parties se baseront sur le formulaire d'évaluation (annexe 6) qui devra être remis à la fin du mois de février 2026 au plus tard. Ce formulaire servira également de référence à la décision concernant le renouvellement de la convention.

7

L'évaluation portera essentiellement sur les aspects suivants, fixés par la convention :

- le fonctionnement des relations entre les parties signataires,
- le respect des objectifs fixés à la Compagnie (objectifs artistiques, objectifs de production et de tournées et travail de sensibilisation),
- le respect du plan financier triennal,
- l'adéquation entre les moyens financiers octroyés et l'activité de la Compagnie.

Elle tiendra également compte des contextes économique, sanitaire et artistique aux niveaux international, fédéral, cantonal et municipal (possibilités budgétaires, émergences de nouvelles compagnies, etc.).

#### **Article 6 : Durée et renouvellement**

La convention est conclue pour une durée de trois ans, soit du 1<sup>er</sup> janvier 2024 au 31 décembre 2026. Il n'existe pas de droit automatique au renouvellement ou à la prolongation de la convention au terme de cette période.

La séance d'évaluation commune entre les subventionneurs et la Compagnie sera organisée avant la fin du mois de mars 2026.

Une mise au concours publique des conventions de soutien conjoint pour la période suivante sera organisée par la Ville et le Canton de Genève. Les décisions seront communiquées à

Pro Helvetia avant la mi-avril 2026. La décision de Pro Helvetia sera prise avant fin juin 2026.

#### **Article 7 : Résiliation du contrat**

La convention peut être dénoncée sur demande d'une des parties avec effet rétroactif à compter du moment où les conditions requises ne sont plus réunies, moyennant avis préalable, conformément aux bases légales relatives à l'octroi des subventions. Dans ce cas, la restitution des subventions peut être exigée pro rata temporis.

La convention peut être dénoncée si la Compagnie déplace son siège social dans un autre canton.

La convention devient caduque à compter de la date où la Compagnie procède à sa dissolution ou cesse ses activités. Dans ce cas, les subventions déjà versées doivent être restituées pro rata temporis.

Les parties subventionneuses ont le droit, moyennant avis préalable, d'adapter de la manière nécessaire la convention de soutien conjoint ou de la résilier avant terme s'il s'avère que les bases du contrat ne peuvent être respectées; dans ce cas, les parties cherchent une solution à l'amiable.

12/11/2024



**Article 8 : Entrée en vigueur**

La présente convention entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2024 par signature des parties.

Fait à Zurich, le 18 juin 2024 en quatre exemplaires originaux.

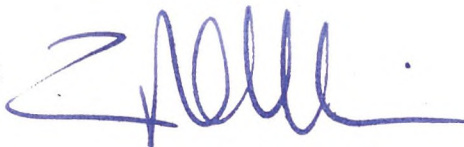
**Pour la Ville de Genève :**

Sami Kanaan  
Conseiller administratif



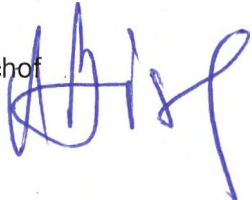
**Pour le Canton de Genève**

Thierry Apothéloz  
Conseiller d'Etat

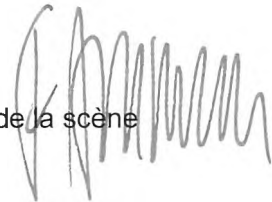


**Pour Pro Helvetia :**

Philippe Bischof  
Directeur



Felizitas Ammann  
Responsable Arts de la scène



9

**Pour la Compagnie Yan Duyvendak / Association Dreams Come True :**

Yan Duyvendak  
Directeur artistique



Marine Magnin  
Directrice administrative



Caroline Coutau  
Présidente de l'association



## **Annexe 1**

### **Adresses de liaison pour annonces de représentations à l'étranger :**

<http://www.eda.admin.ch/eda/g/home/emb/addch.html>

### **Adresses pour les logos :**

- <https://www.geneve.ch/fr/autorites-administration/administration-municipale/mise-disposition-logo> [www.ge.ch/culture](http://www.ge.ch/culture)
- [www.prohelvetia.ch/downloads](http://www.prohelvetia.ch/downloads)

### **Adresses, contacts et coordonnées bancaires/postales:**

#### **Pour la Ville de Genève :**

Coré Cathoud  
Conseillère culturelle  
Département de la culture et de la transition numérique  
Case postale 10  
1211 Genève 17  
[core.cathoud@ville-ge.ch](mailto:core.cathoud@ville-ge.ch)  
Tél. : 022 418 65 05

#### **Pour le Canton de Genève :**

Fred Schreyer  
Conseiller culturel  
Office cantonal de la culture et du sport  
Département de la cohésion sociale  
Chemin de Conches 4  
1231 Conches  
[frederic.schreyer@etat.ge.ch](mailto:frederic.schreyer@etat.ge.ch)  
Tél. : 022 546 66 58

#### **Pour Pro Helvetia :**

Felizitas Ammann  
Responsable Arts de la scène  
Hirschengraben 22  
8024 Zurich  
Tél. : 044 267 71 63  
[fammann@prohelvetia.ch](mailto:fammann@prohelvetia.ch)

#### **Pour la Compagnie Yan Duyvendak / Association Dreams Come True :**

Marine Magnin  
Directrice administrative  
Rue de Chantepoulet 7  
1201 Genève  
[marine.magnin@duyvendak.com](mailto:marine.magnin@duyvendak.com)  
Tél. : 022 321 04 38 ou 077 501 08 35

**Compte :**

Les versements sont effectués sur le compte suivant :

Nom et adresse du bénéficiaire :

Association Dreams Come True

Rue de Chantepoulet 7

1201 Genève

**IBAN : CH38 0900 0000 1766 7991 8**

Banque : PostFinance AG

Swift : POFICHEBEXXX

Numéro du compte postal (ccp): 17 - 667991 – 8 CHF

**Annexe 2:**

Projet artistique, incluant la stratégie de tournées de la compagnie

**Annexe 3:**

Budget et plan financier 2024-2026

**Annexe 4:**

Statuts de la compagnie

**Annexe 5:**

Tableau de bord

11

**Annexe 6:**

Formulaire de tournées

**Annexe 7:**

Charte d'engagement contre le harcèlement

**Annexe 8:**

Copie de la directive interne relative aux mesures de prévention des atteintes à la personnalité

**Annexe 9:**

Organigramme de la compagnie

**Annexe 10:**

Formulaire pour l'évaluation conjointe 2024-2026

**Annexe 11:**

Tableau d'évaluation budgétaire

## Programme artistique et de développement 2024

### Programme

2024 sera une année consacrée à :

- la création du spectacle *L'Âge de nos idées* ;
- la tournée des pièces au répertoire de la compagnie : *TWIST*, *VIRUS*, *Please, Continue (Hamlet)*, *Nous sommes partout* ;
- *Collective Tools Project*, un projet de recherche et de développement sur le collectif en collaboration avec la Manufacture et la HEAD ;
- la poursuite du projet de développement administratif La Voie Off avec la mise en service de son premier volet : *Merīwezā* ;
- la réflexion sur le nouveau nom de la Cie et sa communication

### Création : *L'Âge de nos idées*

Une pièce co-signée par Yan Duyvendak, Matthieu La-Brossard et Antoine Weil. Deux personnes de la génération Z et un boomer travaillent sur le conflit, fantasmé ou réel, entre ces deux générations. Chacun·e propose une partie de 20 minutes qui invite les deux autres à partager ses pratiques. Au centre, la transmission comme mode de compréhension de l'autre et d'affrontements possibles de visions opposées, notamment générationnelles.

Nous avons eu une première résidence à la Friche de la Belle de Mai, Marseille en octobre 2023.

Nous enchaînerons les résidences jusqu'à la première au Festival de Marseille, en juin 2024, suivie par la première suisse au Grütli, dans le cadre de la Bâtie, Festival de Genève.

### Tournées : *TWIST* ; *Please, Continue (Hamlet)* ; *VIRUS* ; *Nous sommes partout*

Nonobstant la création de *L'Âge de nos idées*, nous continuons à tourner ces quatre productions. Elles font leur chemin, grâce au travail de démarchage de Charlotte Terrapon, qui en 2023 a repris efficacement à l'interne la diffusion des productions. Nous continuons ainsi les tournées sur un rythme d'une quarantaine de représentations par année.

Nous montrerons :

- *TWIST* au Théâtre Forum Meyrin en mars, à l'Athaneum de Dijon en avril, au Mittlefest en Italie en juillet, à la Maison de la Culture de Tournai et à Points Communs de Cergy en novembre ;
- *Please, Continue (Hamlet)* au Manège de Maubeuge en janvier, puis en version anglaise à Southbank London à l'automne ;
- *VIRUS* à Montbéliard dans le cadre de Capitale européenne de la Culture en avril puis à l'ASTMH à la Nouvelle Orléans en octobre
- *Nous sommes partout* :
  1. La version italienne de *Nous sommes partout (Siamo Ovunque)* aboutira à la sortie d'un livre aux Edizioni del Frisco et à une série de lectures publiques dans la région de Bologne, dans des lieux institutionnels ou non ;
  2. Le troisième groupe éditorial terminera son travail en Basse-Normandie ;
  3. Et le groupe suisse achèvera sa nouvelle collecte en vue du 2<sup>ème</sup> tome romand

Ces trois ouvrages, initialement prévus pour la fin 2023 seront idéalement publiés fin 2024 et tous les nouveaux textes seront hébergés sur la base de données globale [noussoyonspartout.org](http://noussoyonspartout.org).

## Cie Yan Duyvendak

### Projet de recherche et développement : *Collective Tools Project*

En septembre 2023 nous avons lancé le projet de recherche *Collective Tools Project* co-produit par la compagnie, en partenariat avec la HEAD – Genève et la Manufacture, Lausanne.

Porté par un collectif (appelé *la colle*) à géométrie variable, le projet collecte, glane, teste, crée et facilite des *scores*, des partitions, pour mieux fonctionner en groupe, que ce soit dans le cadre de l'enseignement (artistique ou non), de la création (artistique ou non), de la co-vivance ou de la militance.

Le résultat sera une boîte à outils publique sous deux formes : un site web / base de données en ligne, open source ; et une boîte physique, contenant des cartes de jeu, un petit livre avec des articles écrits par le collectif, des partitions et des outils techniques nécessaires à l'exécution des partitions.

### Projet de développement administratif : *La Voie Off*

Nous allons travailler activement à la poursuite de *La Voie Off*, un projet de soutien administratif pour les compagnies et artistes d'art vivant suisses romands, via le développement et l'amélioration d'outils et services d'administration culturelle.

Dès 2023, nous avons mis en place Merīwezā, une coopérative à but non lucratif proposant aux artistes, compagnies et théâtres producteurs suisses un service de salarisation de leurs collaborateur·ices suisses et étranger·es simple, à moindre coût et juridiquement irréprochable. Adressé à l'ensemble des acteur·ices culturell·es, ce service permettra de répondre à l'un des besoins des compagnies le plus criant actuellement en ce qui concerne les arts scéniques. Ce service répondra également aux besoins de nombreuses artistes d'être salarié·es et ainsi régulariser leur rémunération en versant les cotisations nécessaires aux organismes sociaux. L'ouverture effective de cette offre de location de service est prévue pour le premier trimestre 2024 et sa consolidation sur les trimestres suivants.

En 2024, notre organisation participera également à la création de l'outil administratif Le TRUC (Tasks and Responsibilities assigned by/for the Users to Commit) sous la direction de Reso Danse Suisse. L'objectif est d'élaborer une matrice excel permettant d'optimiser l'organisation des tâches et des responsabilités au sein d'une équipe de production en vue d'un projet. La mise à disposition publique (en 3 langues) de cet outil est prévue pour l'été 2024.

### Activités pédagogiques

Yan Duyvendak est toujours enseignant à la HEAD et y poursuit l'exploration de types de pédagogie horizontale et des mises en place de formes collectives. Également, il fait toujours partie des « coaches » du programme *Double* de la Migros (<https://www.double-mentoring.ch/>). Puis, il sera probablement à nouveau œil externe pour les Quarts d'Heure du Théâtre Sévelin 36 à Lausanne à l'automne.

### Changement de nom

La Compagnie Yan Duyvendak a été créée autour du travail de Yan : du développement, de la production et de l'accompagnement de ses projets artistiques. Depuis toujours pourtant, les projets portés par cette organisation sont tous co-signés et co-crés. L'organisation de la structure est pensée comme horizontale.

Aujourd'hui, le développement d'activités (de recherche, administratives) autres que celles « classiques » d'une Compagnie – créations / tournées – ajoutées à ces caractéristiques déjà existantes, nous poussent à repenser la nature et la structure de notre organisation.

Ainsi, nous avons entamé une réflexion collective lors de notre retraite annuelle 2023 sur ce sujet. Ce qui est déjà acté, c'est que de Compagnie, nous deviendrons un Collectif et que nous changerons de nom.

Ceci pour refléter la nature de nos activités, pour faire exister ces différents terrains d'actions et pour nous présenter comme une équipe dont tous les membres sont également valorisés. Une refonte de l'identité graphique et du site internet accompagneront ce changement.

# Cie Yan Duyvendak

## Agenda provisoire 2024

### HIVER

#### *L'Âge de nos idées*

Résidence de création #3, Teatro Lavatoio, Santarcangelo di Romagna, en collaboration avec Santarcangelo Festival – 15 au 19 janvier, sortie de résidence publique le 18 janvier

#### *Please, Continue (Hamlet)*

Le Manège de Maubeuge, 2 représentations, du 30 au 31 janvier

#### *L'Âge de nos idées*

Résidence de création #4, Théâtre du Grütli, Genève, du 26 février au 1<sup>er</sup> mars, sortie de résidence le 29 février

#### *TWIST*

Théâtre Forum Meyrin, du 19 au 22 mars, 7 représentations

#### La Voie Off

- ouverture du service de salarisation de Merīwezā
- séances d'information de Merīwezā (Théâtre du Grütli, Haute Ecole de Musique)

#### Bureau de la Cie

- rédaction et remise des bilans 2023
- révision des comptes
- tenue de l'Assemblée Générale
- montage des tournées pour la saison 2024-2025
- recherche de fonds pour les tournées et les projets de développement
- promotion des tournées
- accompagnement du groupe éditorial italien pour la finalisation de la publication des textes de la version bolognaise de *Nous sommes partout*
- accompagnement du groupe éditorial de Caen pour la finalisation de la publication des textes de la version basse-normande de *Nous sommes partout*
- accompagnement du groupe éditorial de suisse-romande pour la poursuite de la collecte des textes du second tome suisse romand de *Nous sommes partout*
- promotion et distribution des éditions papier et de la base de données de *Nous sommes partout*

### PRINTEMPS

#### *TWIST*

Athaneum Dijon, début avril, nombre de représentations TBC

#### *VIRUS*

Pays de Montbéliard Agglomération, Capitale Française de la Culture 2024, du 19 au 21 avril, nombre de représentations TBC

#### *L'Âge de nos idées*

Résidence de création #5, Théâtre du Grütli, Genève, du 1<sup>er</sup> au 5 mai, sortie de résidence publique le 4 mai

#### *L'Âge de nos idées*

Première, Festival de Marseille, 3 représentations, du 14 au 16 juin 2024

La Voie Off : co-développement de l'outil Le TRUC, en collaboration avec d'autres acteuriceux culturells suisses sous la direction de Reso

## Cie Yan Duyvendak

### ETE

#### *L'Âge de nos idées*

Résidence de création #6, Théâtre du Grütli, Genève, du 24 juin au 14 juillet

#### *L'Âge de nos idées*

Santarcangelo Festival, du 8 au 14 juillet, nombre de représentations TBA

#### *L'Âge de nos idées*

La Bâtie, Festival de Genève, Théâtre du Grütli, entre le 29 août et le 15 septembre, 5 représentations

#### *L'Âge de nos idées*

FAB, Festival International des Arts de Bordeaux Métropole, entre le 28 septembre et le 13 octobre, nombre de représentations TBA

#### La Voie Off :

- mise à disposition publique de Le TRUC par Reso.
- consolidation du service de salarisation de Merīwezā

### AUTOMNE -HIVER

#### *VIRUS*

American Society of Tropical Medicine & Hygiene, ASTMH, New Orleans, du 23 au 27 octobre, nombre de représentations TBA

#### *TWIST*

Maison de la Culture, Tournai, Belgique, du 8 au 10 novembre, 3 représentations

#### *TWIST*

Points Communs, Nouvelle scène nationale Cergy-Pontoise, du 20 au 23 novembre, 3 représentations

### **Budget 2024 et demande d'augmentation de subvention**

Tous les projets cités dans ce document ont été portés au budget 2024, joint au présent programme, et sont financés, soit par les recettes des tournées, les coproductions, soit par nos soutiens publics et privés.

Précisons que nous prévoyons une autonomisation financière de la structure Merīwezā dans les prochains mois, qui pourra ensuite participer à financer une partie du salaire de la Directrice administrative Marine Magnin en 2024. Effectivement, cette dernière va continuer de suivre le développement de cette structure en sus de ses responsabilités au sein de la Compagnie, le temps de la mise en place finale du service, soit au moins cette année.

Par ailleurs, cette année 2024, nous souhaitons améliorer les conditions d'engagement de l'équipe fixe et des artistes interprètes. Effectivement, ces personnes vivent dans une certaine précarité aujourd'hui, au vu de la base salariale réduite pour une organisation établie comme la nôtre sur les scènes suisses et internationales (entre 5'500 et 6'000 Frs. pour un 100%, y-compris postes de direction !).

Nous souhaitons permettre aux équipes de sortir de cette précarité d'autant plus importante au vu de l'inflation, et aussi éviter qu'elles ne se tournent vers d'autres structures employeuses, ce qui créerait au final une véritable perte de savoir-faire pour nos activités.

Notre économie des tournées, avec un euro faible, et nos prix de cessions réputés élevés pour une Compagnie indépendante, surtout à l'étranger, ne nous permettent pas de marges supplémentaires à celles existantes. Aussi, nous poursuivons nos recherches de coproductions et fonds privés, mais ces apports ne pourront être raisonnablement au-dessus de ce qui est budgété.

Ainsi, nous souhaitons requérir auprès des 3 autorités de conventionnement une augmentation globale de soutien, à hauteur de 60'000 Frs., qui nous permette de stabiliser notre base salariale à 6'500 Frs. mensuels pour un 100%.



BUDGET PREVISIONNEL DE LA COMPAGNIE YAN DUYVENDAK I 2024-2025-2026

Résumé avec report des totaux par secteur

2022	2023	2024	2025	2026
comptes révisés	budget	budget	budget	budget

DEPENSES

TOTAL SALAIRES ET HONORAIRES	518074	411664	486977	438604	466342
TOTAL FRAIS STRUCTURELS	49279	56458	45340	45340	45340
TOTAL FRAIS DE CREATIONS (hors salaires et honoraires)	168562	0	18500	0	23500
TOTAL FRAIS DES PROJETS ANNEXES (hors salaires et honoraires)	0	25300	14200	9500	10500
TOTAL FRAIS DE TOURNEE <i>Please, Continue (Hamlet)</i>	25518	30250	40168	29801	23270
TOTAL FRAIS DE TOURNEE <i>Nous sommes partout</i>	18758	10030	11873	14541	14224
TOTAL FRAIS DE TOURNEE <i>TWIST</i>	21781	54658	66730	81376	55520
TOTAL FRAIS DE TOURNEE <i>VIRUS</i>	3802	8340	12212	16403	10167
TOTAL FRAIS DE TOURNEE <i>Drag</i>	0	0	0	39435	66437
TOTAL FRAIS DE TOURNEE <i>Le secret de l'argent</i>	0	0	0	0	45700
TOTAL DEPENSES	805774	596700	696000	675000	761000

PLAN DE FINANCEMENT

TOTAL PRODUITS PROPRES	229551	185700	281000	302000	361000
TOTAL SOUTIENS	102000	101000	105000	63000	90000
TOTAL CONVENTION DE SOUTIEN CONJOINT	476200	310000	310000	310000	310000
TOTAL PRODUITS	807751	596700	696000	675000	761000

BALANCE	1977,41	0	0	0	0
---------	---------	---	---	---	---

**BUDGET PREVISIONNEL DE LA COMPAGNIE YAN DUYVENDAK | 2024-2025-2026**

<b>SALAIRES ET HONORAIRES</b>		Projets (2024-26)	2022	2023	2024	2025	2026
			comptes révisés	budget	budget	budget	budget
<b>Salaires bruts compagnie</b>							
Yan Duyvendak	Direction artistique (100%)		59227	53424	72000	72000	72000
Marine Magnin	Administration et finances (80%)		65950	57600	57600	57600	57600
Charlotte Terrapon	Production créative et diffusion		68301	57600	57600	57600	57600
Colette Räss	Production des tournées (80%)		45026	55680	55700	55700	55700
Poste à pourvoir	Communication et assistanat production créative (40%)				26400	26400	26400
Heures supplémentaires				12440			
Luca Kasper	Régisseur technique (40%)		5975	22616	27900	27900	27900
<b>Salaires bruts créations et autres projets</b>							
Mathieu La-Brossard	Co-autrice/ chorégraphe	Drag			17000		
Antoine Weil	Co-auteur / chorégraphe	Drag			17000		
Créateur lumière		Drag / Secret			5000		6000
Costumièr.e		Drag / Secret			3000		3000
Conseiller.ère artistique		Drag / Secret		1846	5800		5800
Maquilleur.euse		Drag			3000		
Consultant.e économie et finances		Secret					3000
Assistant.e de projet		Classeur Bleu		21416	13200	13200	13200
Collectif de recherche		Commun		18554	10000	25000	17000
Intervenaxtes	(2022 Twist et La Colle)	Commun	30396	8123	5000	10000	
Indemnités vacances (salaires L. Kasper et créations)		8,33%	3030	6044	8905	6339	6322
<i>Sous-total</i>			<b>277905</b>	<b>315344</b>	<b>385105</b>	<b>351739</b>	<b>351522</b>
Charges sociales 21%			51987	66320	80872	73865	73820
Indemnités salariales			-4474				
<b>Honoraires compagnie et projets</b>							
Accompagnement diffusion			24695	10000			
Studio Rubic	Graphisme	Secret	4662	5000			4000
Compositeur.trice	Création de la musique	Drag / Secret	6705		5000		6000
Vidéaste	Création et montage vidéo	Drag / Secret	0		7000		6000
Constructeur scéno, régies techniques, costumes		Drag / Secret	47310		3000		4000
Photographe		Drag / Secret	1200	2000	2000		2000
Conseiller.ère artistique			6120				
Kaedama	Créateurs de jeu	Secret	5200				15000
Développeur informatique		Classeur Bleu		3500		6000	
Web Graphiste		Classeur Bleu		2000		3000	
Groupes éditoriaux et suivi		NSP	91370	1500			
Publex - Yves Heughebaert	Révision des comptes		4200	6000	4000	4000	4000
Personne de confiance		Imi	1193				
<b>TOTAL SALAIRES ET HONORAIRES</b>			<b>518074</b>	<b>411664</b>	<b>486977</b>	<b>438604</b>	<b>466342</b>

FRAIS STRUCTURELS		Mensuel	2022	2023	2024	2025	2026
<b>Bureau</b>							
Loyer bureau		1240	14 753	14 880	14 880	14 880	14 880
Loyer dépôt		430	4 800	4 800	5 160	5 160	5 160
Matériel bureau		300	887	3 100	3 600	3 600	3 600
Téléphone, internet		450	3 234	5 320	5 400	5 400	5 400
Promotion (Impressions)		250	3 629	2 000	3 000	3 000	3 000
Frais d'envoi		50	640	1 280	600	600	600
Assurances			1 526	1 100	1 500	1 500	1 500
<b>Technique</b>							
Entretien et matériel informatique			7 332	3 000	2 500	2 500	2 500
Matériel vidéo				2 000	1 000	1 000	1 000
<b>Généraux</b>							
Documentation			241	100	500	500	500
Traduction dossier			0	1 000	1 500	1 500	1 500
Frais de déplacement			2 782	1 500			
Formation				2 000			
Prospection			4 081	6 000	5 500	5 500	5 500
Frais bancaires			2 484	300	200	200	200
Frais divers et imprévus			2 889	8 078			
<b>TOTAL FRAIS STRUCTURELS</b>			<b>49 279</b>	<b>56 458</b>	<b>45 340</b>	<b>45 340</b>	<b>45 340</b>
<b>FRAIS DES PROJETS</b>							
<b>CREATIONS : TWIST+NSP 2022 / Drag 2024 / Le secret de l'argent 2026</b>							
Matériel technique							4 000
Costumes			3 647,33		6 000		6 000
Scénographie et accessoires			34 625,27		3 000		5 000
Frais techniques			-4 779		5 000		
Salle de répétition							2 000
Documentation							500
Traductions			5 242		3 000		4 000
Transports			14 094				
Logements			27 066				
Défraiements			17 663				
Frais captation vidéo			22 000				
Impression livres NSP			11 700				
Frais récolte de témoignages NSP			37 302				
Frais administratifs					1 500		2 000
<b>TOTAL FRAIS DE CREATIONS (hors salaires et honoraires)</b>			<b>168 562</b>	<b>0</b>	<b>18 500</b>	<b>0</b>	<b>23 500</b>
<b>2024-26 / Projets annexes : Le Classeur Bleu et La Colle</b>							
Loyer La Voie Off	Classeur Bleu			6 000	4 000		
Frais informatiques	Classeur Bleu			5 000	5 000	5 000	3 000
Frais administratifs	Classeur Bleu			7 300	1 000	1 000	1 000
Défraiements	Commun			2 200	1 700	2 000	1 500
Frais de documentation	Commun			800	2 000	1 000	
Autres frais de production	Commun			1 000	500	500	
Frais pour la valorisation (publication d'un jeu)	Commun			3 000			5 000
<b>TOTAL FRAIS DES PROJETS ANNEXES (hors salaires et honoraires)</b>			<b>0</b>	<b>25 300</b>	<b>14 200</b>	<b>9 500</b>	<b>10 500</b>

FRAIS DE TOURNEE	2022	2023	2024	2025	2026
<b>Please, Continue (Hamlet)</b>					
Salaires 3 comédiens (honoraires en 2022)	10752	13223	10800	8100	7000
Charges sociales 21%		2777	2268	1701	1470
Transports	7475	6200	8000	6800	5000
Logements	1077	0	1200	900	600
Défraiements	1891	3050	1800	1400	900
Frais de traduction, adaptation			3500	1500	
Défraiements participants juridiques	3298	3000	7200	5400	5600
Impression dossiers, carnets		0	2400	1800	1200
Technique	74	1000	1800	1300	900
Costumes et accessoires	951	1000	1200	900	600
<b>TOTAL FRAIS DE TOURNEE Please, Continue (Hamlet)</b>	<b>25518</b>	<b>30250</b>	<b>40168</b>	<b>29801</b>	<b>23270</b>
<b>Nous sommes partout</b>					
Salaires modérateurices	8642	4132	1300	2100	4400
Charges sociales 21%	1815	868	273	441	924
Transports	5408	2080	5000	8000	7000
Logements	856	0	500	800	400
Défraiements	1647	2150	800	1200	600
Frais de traduction			3000		
Divers accessoires et technique	390	800	1000	2000	900
<b>TOTAL FRAIS DE TOURNEE Nous sommes partout</b>	<b>18758</b>	<b>10030</b>	<b>11873</b>	<b>14541</b>	<b>14224</b>
<b>TWIST</b>					
Salaires guides de jeu	4562	23000	13000	15600	12000
Charges sociales 21%	958	4837	2730	3276	2520
Transports	4819	11080	30000	37000	21000
Logements	1982	3036	2500	3000	2000
Défraiements	1860	5205	6000	7500	5000
Traductions / adaptations	3000	2000	3000	3000	5000
Technique	4000	2000	7000	9000	6000
Costumes et accessoires	600	500	2500	3000	2000
Droits d'auteurs		3000			
<b>TOTAL FRAIS DE TOURNEE TWIST</b>	<b>21781</b>	<b>54658</b>	<b>66730</b>	<b>81376</b>	<b>55520</b>
<b>VIRUS</b>					
Salaires MCs 2 personnes	1521	4000	3200	4300	2700
Charges sociales 21%	319	841	672	903	567
Transports	1597	699	4500	6000	3700
Logements		0	600	800	500
Défraiements	365	1500	1500	2000	1200
Divers accessoires et technique		900	1740	2400	1500
Droits d'auteurs		400			
<b>TOTAL FRAIS DE TOURNEE VIRUS</b>	<b>3802</b>	<b>8340</b>	<b>12212</b>	<b>16403</b>	<b>10167</b>

<i>Drag</i>	2022	2023	2024	2025	2026
Salaires performeurs 2 personnes				10800	16500
Charges sociales 21%				2268	3465
Transports				16000	28000
Logements				2000	3500
Défraiements				3000	5000
Divers accessoires et technique				5367	9972
<b>TOTAL FRAIS DE TOURNEE <i>Drag</i></b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>39435</b>	<b>66437</b>
<i>Le secret de l'argent</i>					
Salaires chorégraphe et assistant.e					16000
Charges sociales 20%				0	3200
Transports					12000
Logements					3000
Défraiements					4000
Divers accessoires et technique					2500
Frais de traductions					5000
<b>TOTAL FRAIS DE TOURNEE <i>Le secret de l'argent</i></b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>45700</b>
<b>TOTAL DEPENSES</b>	<b>805 774</b>	<b>596 700</b>	<b>696 000</b>	<b>675 000</b>	<b>761 000</b>

PLAN DE FINANCEMENT	2022	2023	2024	2025	2026
<b>PRODUITS PROPRES</b>					
Cachets spectacles	111 160	143 700	220 000	300 000	320 000
Produits divers, vente et locations vidéos	13 403		1 000	2 000	1 000
Partenariats (HEAD, Manufacture, etc.)		42 000			
Coproductions et résidences	104 988		60 000		40 000
<b>TOTAL PRODUITS PROPRES</b>	<b>229 551</b>	<b>185 700</b>	<b>281 000</b>	<b>302 000</b>	<b>361 000</b>
<b>SOUTIENS</b>					
Loterie Romande	15 000	10 000	30 000	10 000	30 000
Pour-cent culturel Migros	17 000	11 000	10 000	8 000	10 000
Soutiens privés et fondations diverses	45 000	20 000	50 000	25 000	30 000
Crédit confédération - projet de transformation		45 000			
Subvention fédérale des Migrations	13 000				
CORODIS - fonds Loterie Romande	12 000	15 000	15 000	20 000	20 000
<b>TOTAL SOUTIENS</b>	<b>102 000</b>	<b>101 000</b>	<b>105 000</b>	<b>63 000</b>	<b>90 000</b>
<b>CONVENTION DE SOUTIEN CONJOINT</b>					
Etat de Genève (avec soutien additionnel hors-convention en 2022)	239 500	100 000	100 000	100 000	100 000
Ville de Genève (avec soutien additionnel hors-convention en 2022)	126 700	100 000	100 000	100 000	100 000
Pro Helvetia	110 000	110 000	110 000	110 000	110 000
<b>TOTAL CONVENTION DE SOUTIEN CONJOINT</b>	<b>476 200</b>	<b>310 000</b>	<b>310 000</b>	<b>310 000</b>	<b>310 000</b>
<b>TOTAL PRODUITS</b>	<b>807 751</b>	<b>596 700</b>	<b>696 000</b>	<b>675 000</b>	<b>761 000</b>

Récapitulatif

<b>TOTAL RECETTES</b>	<b>807 751</b>	<b>596 700</b>	<b>696 000</b>	<b>675 000</b>	<b>761 000</b>
<b>TOTAL DEPENSES</b>	<b>805 774</b>	<b>596 700</b>	<b>696 000</b>	<b>675 000</b>	<b>761 000</b>
<b>BALANCE</b>	<b>1 977,41</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

# **DREAMS COME TRUE**

7, rue de Chantepoulet  
CH - 1201 Genève

## **Statuts de l'Association Dreams Come True**

### **I. Définition**

#### **Art. 1 Nom**

L'Association Dreams Come True est une association à caractère culturel et à but non lucrative. Elle est régie par les présents statuts et par les articles 60 et suivants du Code civil suisse.

#### **Art. 2 Date de création**

L'Association s'est créée le 17 juin 2003, sa durée est illimitée.

#### **Art. 3 Siège**

Le siège de l'Association est à Genève.

#### **Art. 4 Buts**

L'association Dreams Come True a pour buts :

- de favoriser la création et de soutenir la production d'œuvres artistiques initiées par ses membres. Ces œuvres relèvent essentiellement des arts visuels et/ou des arts vivants.
- d'assurer la communication, la diffusion et la distribution des œuvres produites.
- d'acquérir les biens et le matériel nécessaires à la réalisation de ses buts, mobiliers ou immobiliers.
- de défendre les intérêts artistiques et matériels de ses membres.
- elle n'a aucun but lucratif.

### **II. Membres**

#### **Art. 5 Types de membres**

L'Association est composée de membres individuels et collectifs. Peut être membre de l'Association toute personne intéressée à la réalisation des buts fixés à l'art. 4 ou souhaitant bénéficier des compétences de l'Association.

#### **Art. 6 Admission des membres**

Les demandes d'admission sont présentées au Comité. Le Comité admet les nouveaux membres et en informe l'Assemblée Générale. Les exclusions pour " justes motifs " sont de la compétence de l'Assemblée Générale. Les membres ont le droit de quitter l'Association en tout temps moyennant un préavis de 30 jours adressé au Comité.

#### **Art. 7 Droit de vote à l'Assemblée Générale**

Chaque membre a droit à une voix à l'Assemblée Générale.  
En cas d'absence, il est possible de se faire représenter à l'Assemblée Générale par un autre membre de l'Association ou par correspondance.

**Art. 8 Perte de la qualité de membre**

La qualité de membre se perd :

- par la fin du projet auquel le membre collabore, pour autant que ce dernier ne manifeste aucun intérêt pour rester membre de l'Association.
- par la démission.
- par l'exclusion.

L'exclusion est prononcée par l'Assemblée Générale.

**III. Organisation****Art. 9 Les organes**

Les organes de l'Association sont:

- a) L'Assemblée Générale
- b) Le Comité
- c) Les vérificateurs des comptes

**Art. 10 L'Assemblée Générale**

L'Assemblée Générale est le pouvoir suprême de l'Association. Elle se réunit au moins une fois par année, durant le premier semestre de l'année civile.

Elle a notamment compétence, à la majorité des voix (exprimées par les membres présents ou par correspondance) pour:

- approuver les comptes annuels et donner décharge au Comité pour sa gestion.
- élire le Comité.
- valider l'admission des nouveaux membres de l'Association approuvée par le comité.

Un quorum de deux tiers des voix des membres est requis pour:

- modifier les statuts.
- exclure un membre.

Un quorum de trois quarts des voix des membres est nécessaire pour dissoudre l'Association.

**Art. 11 Convocation de l'Assemblée Générale**

L'Assemblée Générale est convoquée par le Comité au moins 15 jours à l'avance.

En cas d'Assemblée Générale extraordinaire, ce délai peut être ramené à 5 jours.

La date de l'envoi de la convocation est seule relevant pour le calcul du délai.

La convocation comprend l'ordre du jour.

Le cinquième des membres peut également convoquer l'Assemblée Générale, sous réserve du respect des mêmes conditions.

L'Assemblée Générale peut valablement fonctionner sans convocation préalable si tous les membres sont présents.



**Art. 12 Le Comité**

Le Comité est composé de trois membres au moins, élus par l'Assemblée Générale pour une année et rééligibles.

Le/La Président/e, le/la Trésorier/ère ainsi que le/la Secrétaire sont élus nommément.

Les autres fonctions au sein du Comité sont réparties d'entente entre ses membres.

Le Comité gère les affaires de l'Association et la représente conformément à la loi et aux statuts.

La démission ou l'exclusion d'un membre du Comité s'opère suivant l'article 8 par analogie, sous réserve des points suivants:

- le préavis de sortie est de deux mois au minimum, sauf exclusion ou démission pour « justes motifs ».
- le membre sortant perd son droit de vote au sein du Comité sur les questions qui le concernent directement; il est toutefois appelé à donner son avis.

**Art. 13 Décisions du Comité**

Les décisions sont prises à la majorité simple des voix des membres du Comité.

En cas d'égalité des voix, celle du/de la Président/e est prépondérante.

**Art. 14 Représentation**

Le/la Président/e, le directeur artistique et la directrice administrative engagent valablement l'Association par leurs signatures individuelles.

Les autres membres du Comité engagent l'Association par une signature collective à deux.

**Art. 15 Voix consultatives et indemnités**

Les employés rémunérés de l'Association ne peuvent siéger au Comité qu'avec une voix consultative.

Les membres du Comité agissent bénévolement et ne peuvent prétendre qu'à l'indemnisation de leurs frais effectifs et de leurs frais de déplacement. D'éventuels jetons de présence ne peuvent excéder ceux versés pour des commissions officielles.

Pour les activités qui excèdent le cadre usuel de la fonction, chaque membre du Comité peut recevoir un dédommagement approprié.

**Art. 16 Organe de contrôle**

La vérification des comptes est exercée par un ou deux vérificateur(s) ou vérificatrice(s).

Il peut s'agir d'une fiduciaire.

L'organe de contrôle procède à l'examen des pièces comptables et a la vérification des comptes, puis adresse un rapport écrit à l'Assemblée Générale.

L'organe de contrôle est nommé pour une année. Son mandat est renouvelable.

**IV. Finances****Art. 17 Ressources**

Les ressources de l'Association sont :

- les cotisations annuelles des membres de l'Association ;
- les subventions privées ou publiques ;
- les dons, legs et autres revenus de même type ;
- les recettes résultant de ses activités ;

Les bénéfices sont réinvestis dans les activités de l'Association ou constituent un fonds de réserve.

**Art. 18 Exercice comptable**

L'exercice administratif et comptable débute le premier janvier de chaque année et se termine le 31 décembre de la même année.

**Art. 19 Limitation de la responsabilité**

Les engagements de l'Association sont garantis par les seuls biens de celle-ci.  
Le Comité et les membres de l'Association sont par conséquent libérés de toute responsabilité à cet égard.

**Art. 20 Cotisations**

Les montants des cotisations annuelles de l'Association Dreams Come True sont fixés par l'Assemblée Générale sur proposition du comité.

Le montant de la cotisation annuelle ordinaire, telle que proposée et validée par l'Assemblée Générale s'élève à CHF 20.- par membre.

Le montant de la cotisation annuelle dite "de soutien", telle que proposée et validée par l'Assemblée Générale débute à CHF 50.- par membre et ne peut dépasser CHF 1'000.- par membre.

La cotisation est due dans sa totalité, indépendamment de la date d'entrée ou de sortie du membre, pour une année entière. Les cotisations sont payables en début d'année.

**V. Dissolution****Art. 21 Dissolution**

La dissolution de l'Association peut être décidée en tout temps par l'Assemblée Générale.

Le quorum des trois quarts des voix des membres est requis pour cette décision.


En cas de dissolution de l'Association, l'actif disponible sera entièrement attribué à une institution poursuivant un but d'intérêt public analogue à celui de l'Association et bénéficiant de l'exonération de l'impôt. En aucun cas, les biens ne pourront retourner aux fondateurs physiques ou aux membres, ni être utilisés à leur profit en tout ou partie de quelque manière que ce soit.

Les présents statuts ont été adoptés par l'Assemblée Générale ordinaire du 21 mars 2012.


Ils abrogent tous les précédents et entrent immédiatement en vigueur.

Genève, le 21 mars 2012

La Présidente, Caroline Coutau :

  
\_\_\_\_\_

La Trésorière, Gundula Papesch:

  
\_\_\_\_\_

La Secrétaire, Alexia Turlin :

  
\_\_\_\_\_

valeurs 2023	2024	2025	2026
-----------------	------	------	------

**Indicateurs généraux**

<b>Personnel fixe</b>	Nombre de postes en équivalent plein temps (40h par semaine)				
	Nombre de personnes				
<b>Personnel intermittent</b>	Nombre de semaines par année				
	Nombre de personnes				

**Indicateurs d'activité**

<b>Nombre de représentations</b>	Nombre total de représentations durant l'année				
<b>Nombre de productions</b>	Nombre de spectacles réalisés par la compagnie durant l'année				
<b>Nombre de reprises</b>	Nombre de spectacles en reprise durant l'année				
<b>Nombre de représentations à l'étranger</b>	Nombre de représentations à l'étranger				
<b>Lieux</b>	Nombre de lieux des tournées à l'étranger				
<b>Nombre de spectateurs</b>	Nombre de spectateurs ayant assisté aux représentations à Genève				
	Nombre de spectateurs ayant assisté aux représentations en tournée (détail par tournée)				
<b>Activités pédagogiques</b>	type d'activité à mentionner dans le rapport d'activité				









# 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 de Genève dans le domaine de la culture

## Association ou Fondation au bénéfice d'un contrat de prestations

La présente charte a pour objectif de s'assurer que les entités culturelles au bénéfice d'une subvention cantonale 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 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 cantonale.

### 1. Définition

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 répétitifs 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.) Le harcèlement psychologique

## 2. 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 de Genève condamne toute forme d'atteinte à la personnalité dans l'environnement de travail et attend la même attitude de la part de ses partenaires externes.

Le département de la cohésion sociale (DCS) n'est pas l'employeur des employé-e-s de l'entité subventionnée; de ce fait il ne peut 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).



### 3. Engagements de l'entité subventionnée

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.

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: <https://www.ge.ch/dossier/promouvoir-egalite/a-la-une/kit-prevention-du-harcelement-sexuel-au-travail>*

- avoir adhéré 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.

**Nom de la structure PCE contractualisée** : IML coaching en 2023 et transition vers Safe spaces culture début 2024

*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://safespacesculture.ch/>*

- 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.

L'entité culturelle au bénéfice d'une convention de subventionnement ou d'un contrat de prestation pluriannuel joint à la présente Charte d'engagement une copie de sa directive interne.

*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** : E-learning Ville de Genève et Canton de Genève, suivie par Y.Duyvendak et M. Magnin

*La formation e-learning «Moi? Harceler?! Si on ne peut plus rigoler...», proposée gratuitement par le canton de Genève est, par exemple, accessible au lien suivant:*

*<https://outils.ge.ch/e-learning/prevention-harcelement-sexuel/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 de Genève peut être amené 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.


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 d'ici au (deux ans après la signature de ce document) :

Nom de l'entité culturelle :

Signature de l'employeur (présidence du comité d'association ou conseil de fondation) :  Genève, le : 22 janvier 2024

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

 Genève, le : 22 janvier 2024

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



Genève, le : 22 janvier 2024

**Charte à renvoyer complétée et signée à l'office cantonal de la culture et du sport**

# Comportements éthiques dans la Compagnie Yan Duyvendak

Chaque personne a le droit de se sentir respectée et estimée dans le cadre de son travail au sein de la Compagnie. Cela s'applique à toutes les personnes amenées à travailler pour la Compagnie, qu'elles soient engagées de manière fixe ou temporaire, à l'interne ou de manière externe. Le mobbing, la discrimination, la violence, le harcèlement sexuel et la surveillance technique des personnes portent atteinte à la dignité humaine et à l'estime de soi. Ces atteintes à la personnalité ont un effet préjudiciable sur le bien-être et la santé des personnes concernées.

## Les comportements suivants ne sont pas tolérés :

### Harcèlement sexuel

= tout comportement à caractère sexuel qui va à l'encontre de la volonté d'une personne et qui porte atteinte à sa dignité

- les allusions sexuelles ou remarques désobligeantes sur le physique des personnes
- les remarques sexistes et plaisanteries sur les caractéristiques sexuelles, le comportement et l'orientation sexuelle des personnes, quelle que soit leur identité de genre
- la présentation et la diffusion de matériel pornographique
- les invitations insistantes avec intentions sexuelles
- les contacts physiques non désirés
- les pratiques consistant à suivre la personne sur son lieu de travail et en dehors
- les avances avec promesses d'avantages ou menaces de représailles

### Discrimination

= tout propos ou agissement visant à discriminer une personne, à la traiter différemment ou à la déprécier du fait de son origine, de sa race (comme construction sociale), de sa langue, de son identité de genre, de son âge, de sa situation sociale, de son orientation sexuelle, de son mode de vie, de ses convictions religieuses, philosophiques ou politiques, d'une différence corporelle, mentale ou psychique

### Violences

- impolitesse – manque de respect vis-à-vis des autres
- violence physique ou verbale – intention de blesser autrui
- agressions, agissements hostiles sur autrui – intention de faire du tort à autrui

### Surveillance technique des personnes

Notamment : surveillance technique ou enregistrement d'entretiens, prises de vue, localisations de position, accès Internet, courrier, copies de document, etc.

## La direction vous encourage à parler et à agir

Que vous soyez victime ou témoin de l'un de ces comportements, ou plus généralement d'une souffrance au travail, vous avez deux possibilités :

- à l'interne : en parler avec la direction (Yan et/ou Marine) qui sera toujours disponible et à votre écoute puis qui agira en accord avec vous sur la suite à entreprendre.

Par exemple :

- le harcèlement / le mobbing / la violence morale (ces termes sont souvent utilisés comme synonymes de marginalisation sociale et de brimades)
- le harcèlement sexuel
- la discrimination
- la contrainte à la consommation d'alcool ou d'autres substances nocives dans le cadre de l'activité professionnelle
- la surveillance technique du comportement des personnes

## Mobbing

= un comportement abusif répété visant à traiter injustement, à humilier, à fragiliser ou à menacer une personne.

On parle aussi de harcèlement ou de violence psychique.

- atteintes à la possibilité de communiquer, de recevoir des informations, de s'exprimer
- atteintes aux relations sociales : la personne est ignorée, exclue, isolée
- atteintes à la réputation sociale : fausses rumeurs, moqueries, humiliations, remarques insultantes
- atteintes à la qualité de vie et à la situation professionnelle : tâches absurdes, inadaptées ou injurieuses
- atteintes à la santé : menaces de violence physique

- certaines formes graves de harcèlement ainsi que les contraintes physiques ou sexuelles et le viol sont des infractions qui relèvent du droit pénal

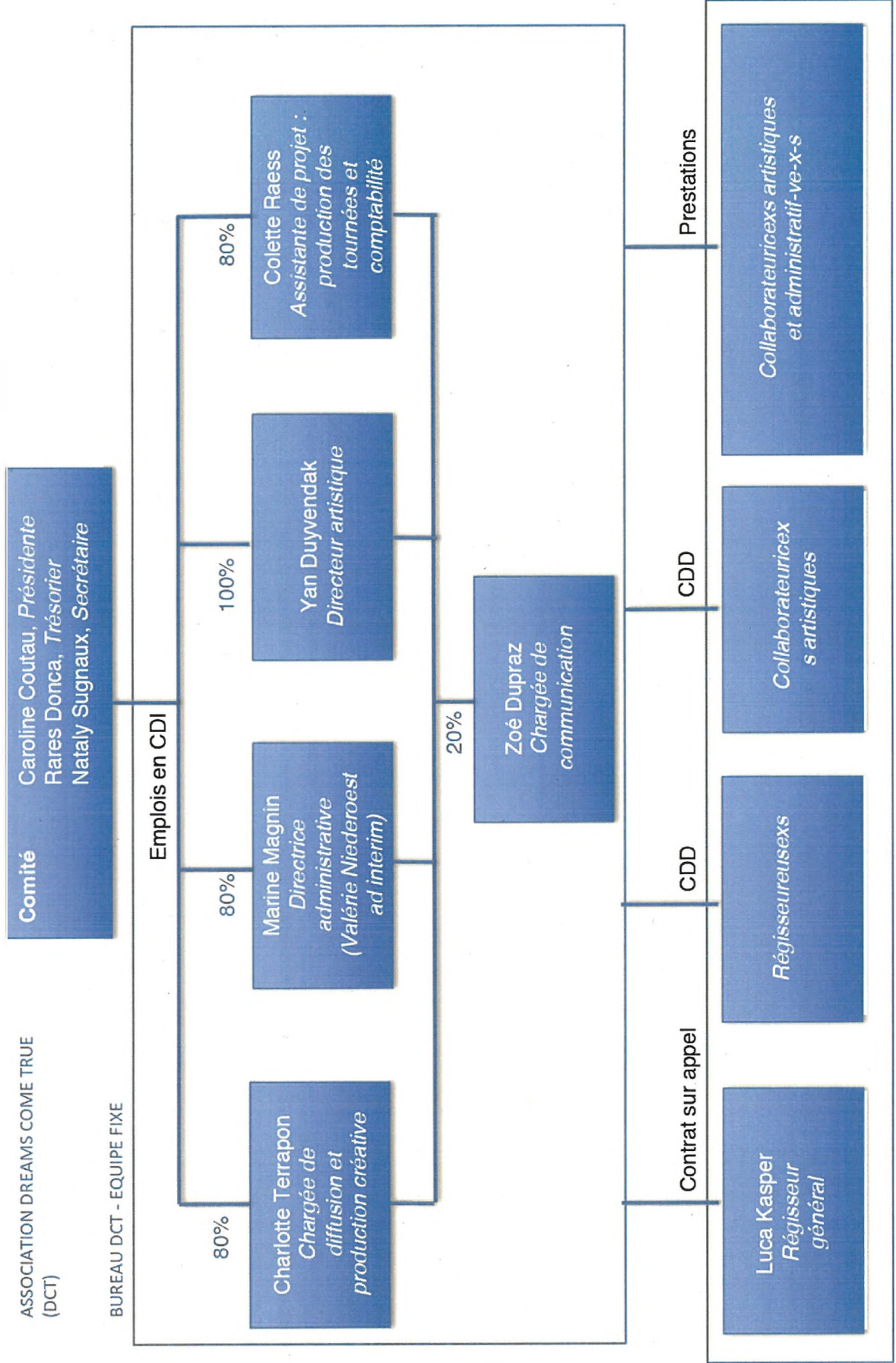
- à l'externe : vous adresser directement à Isabelle Laugier, personne de confiance externe.

Ce service est gratuit et à la disposition de toutes les collaboratrices de la Cie, salariés ou mandataires, de manière temporaire ou fixe.

Isabelle Laugier +41 21 711 06 00  
iml coaching et médiation pce@iml-mediation.ch

Toute démarche reste strictement anonyme

**Organigramme au 22.01.2024**



GROUPES DE RECHERCHES : PROJETS AD HOC

# **FORMULAIRE D'ÉVALUATION**

de la convention de soutien conjoint pour les  
« compagnies à rayonnement suprarégional et international »  
2024-2026

entre

**Pro Helvetia – Fondation suisse pour la culture**

-  
**Subventionneur x**

-  
**Subventionneur x**

**et l'Association X**  
(ci-après X)

## **TABLE DES MATIERES**

<b>1. INTRODUCTION</b>	<b>3</b>
<b>2. EVALUATION</b>	<b>3</b>
<b>2.1. Relations entre les parties signataires</b>	<b>3</b>
<b>2.2. Réalisation des engagements de la Compagnie</b>	<b>3</b>
2.2.1 Réalisation des objectifs artistiques	3
2.2.2 Suivi du plan financier	4
2.2.3 Développement général de la compagnie durant la période de la convention au niveau structurel	4
2.2.4 Développement durable	4
2.2.5 Conditions de travail	4
<b>2.3. Réalisation des engagements des collectivités publiques</b>	<b>4</b>
2.3.1 Engagements financiers	4
<b>3. CONCLUSIONS</b>	<b>5</b>

**ANNEXE 1 : FORMULAIRES DE TOURNEES**

**ANNEXE 2 : BUDGETS ET COMPTES**

**ANNEXE 3 : TABLEAU DE BORD**

**ANNEXE 4 : TABLEAU D'EVALUATION BUDGETAIRE**

## 1. Introduction

En 2024, Pro Helvetia, subventionneur X, X et la compagnie X ont signé une convention de soutien conjoint pour une compagnie à rayonnement suprarégional et international. Cette convention, qui concerne les années 2024 à 2026, est la première/seconde convention de soutien conjoint signée par ces partenaires.

Conformément à l'article 5 de cette convention, une évaluation est réalisée conjointement par les représentants des signataires début 2026.

Afin de mieux préparer la séance d'évaluation, la compagnie complètera le formulaire ci-dessous et le transmettra aux subventionneurs au plus tard une semaine avant la date de la réunion. Les commentaires doivent être concis et précis, chaque sujet pourra être développé pendant la séance et/ou dans les rapports d'activité annuels.

Un rapport d'évaluation réunissant les commentaires de la compagnie et ceux des subventionneurs sera rédigé après la séance et transmis à toutes les parties concernées.

## 2. Evaluation

Ce chapitre reprend les objectifs définis dans la convention, notamment la correspondance entre le cadre posé par les collectivités publiques et le projet artistique de la compagnie X, les charges financières, les engagements des parties ainsi que les réalisations de la compagnie.

### 2.1. Relations entre les parties signataires

- Les subventionneurs ont-ils transmis les informations de manière régulière et transparente ?

*Compagnie :*

- La Compagnie a-t-elle transmis les informations de manière régulière et transparente ?

*Subventionneurs :*

- La compagnie a-t-elle remis les plannings et budgets annuels, les rapports d'activités et les comptes dans les délais impartis et de manière complète ?

*Subventionneurs :*

### 2.2. Réalisation des engagements de la Compagnie

#### 2.2.1 Réalisation des objectifs artistiques

- Créations

« la Compagnie s'engage à créer au moins deux œuvres originales qu'elle présentera au public de sa région », art. 4.2 Convention

*Compagnie :* (titre, année, évtl. commentaire)

- Tournées

« la Compagnie s'engage à se produire au moins à 14 reprises par année dans au moins 7 lieux différents à l'étranger », art. 4.3 Convention

*Compagnie :* (voir Annexe 1, évtl. commentaire)

- Projets de médiation et de sensibilisation

« La Compagnie s'engage également à développer un travail de sensibilisation. Ce travail consiste à faciliter l'accès de tous les publics aux productions de la compagnie et à faire connaître le monde professionnel du théâtre auprès d'un public le plus large possible. » art. 4.2 Convention

*Compagnie* : (titre, année, évtl. commentaire)

- Atteinte des valeurs cibles figurant dans le tableau de bord :

*Compagnie* : (voir Annexe 3, évtl. commentaire)

*Commentaire des subventionneurs* :

## 2.2.2 Suivi du plan financier

- Est-ce qu'il y a eu des écarts significatifs entre le plan financier de la convention et les comptes. Si oui, veuillez expliquer les raisons.

*Compagnie* :

- proportion du montant global de la convention alloué aux créations, aux tournées, respectivement aux autres projets

*Compagnie* : (voir Annexe 4, évtl. commentaire)

- proportion entre le montant global de la convention et autres entrées

*Compagnie* : (voir Annexe 4, évtl. commentaire) :

*Commentaire des subventionneurs* :

## 2.2.3 Développement général de la compagnie durant la période de la convention au niveau structurel

*Compagnie* :

## 2.2.4 Développement durable

Quelles mesures ont été prises en vue d'une activité écologiquement durable ? Quelles sont les mesures qui se sont avérées impossibles à mettre en œuvre ou non pertinentes ?

*Compagnie* :

## 2.2.5 Conditions de travail

Quelles mesures sont mises en place, au sein de votre compagnie, pour assurer un cadre de travail sûr et adéquat, notamment exempt de discriminations et de harcèlement, à l'ensemble de vos collaboratrices et collaborateurs ?

*Compagnie* :

## 2.3. Réalisation des engagements des collectivités publiques

### 2.3.1 Engagements financiers

- Est-ce que les engagements des subventionneurs indiqués dans le contrat ont été tenus ?

*Compagnie*:



- Le rythme de versement des subventions convient-il ?

*Compagnie :*

- D'autres soutiens ponctuels ont-ils été accordés hors convention par les collectivités publiques partenaires ?

*Compagnie :* (voir Annexe 4, évtl. commentaire)

### **3. Conclusions**

*Compagnie :*

*Subventionneurs :*

**Les projets ont été financés de la manière suivante (cumule 2024 et 2025) :**

<b>Créations</b>				%
CSC	1			20
Soutiens additionnelles des partenaires de la CSC	1			20
Autres soutiens publics ou para-publics	1			20
Co-productions	1			20
Divers	1			20
<b>Total recettes créations</b>	<b>5</b>			<b>100</b>
<b>Tournées</b>				
CSC	1			20
Soutiens additionnelles des partenaires de la CSC	1			20
Autres soutiens publics ou para-publics	1			20
Cachets	1			20
Divers	1			20
<b>Total recettes tournées</b>	<b>5</b>			<b>100</b>
<b>Projets de médiation sensibilisation</b>				
CSC	1			20
Soutiens additionnelles des partenaires de la CSC	1			20
Autres soutiens publics ou para-publics	1			20
Cachets	1			20
Divers	1			20
<b>Total recettes autres projets</b>	<b>5</b>			<b>100</b>
<b>Autres Projets</b>				
CSC	1			20
Soutiens additionnelles des partenaires de la CSC	1			20
Autres soutiens publics ou para-publics	1			20
Cachets	1			20
Divers	1			20
<b>Total recettes autres projets</b>	<b>5</b>			<b>100</b>
<b>GRAND TOTAL</b>			<b>20</b>	

**La CSC a été utilisée de la manière suivante**

<b>CSC</b>			%
Créations	1	25	
Tournées	1	25	
Médiation & sensibilisation	1	25	
Autres Projets	1	25	
<b>Total CSC</b>	<b>4</b>	<b>100</b>	

**La compagnie a été financée comme suit :**

<b>CSC</b>		%
Soutiens additionnelles des partenaires de la CSC	4	20
Autres soutiens publics ou para-publics	4	20
Co-productions & cachets	4	20
Divers	4	20
<b>GRAND TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100</b>

La compagnie remplit les zones en jaune

**Définitions :**

<b>CSC</b>	(Soutiens contenues dans contrat de la CSC)
Soutiens additionnelles des partenaires de la CSC	(Soutiens additionnelles de commune, canton, Pro Helvetia)
Autres soutiens publics ou para-publics	(Loterie, Corodis, Casino de Meyrin, autre canton etc.)
Co-productions & Cachets	(Des organisateurs)
Divers	(Fondations privées, sponsors, dons, autres)