

prohelvetia



**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

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 Fondation Cie Gilles Jobin (ci-après la Compagnie)

représentée par

Gilles Jobin, Directeur artistique et

Frédéric Maire, Président du Conseil de Fondation

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 (LIAF, 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 120'000 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 120'000 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 45% 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^{er} 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.

Article 8 : Entrée en vigueur

La présente convention entre en vigueur le 1^{er} 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 Fondation Cie Gilles Jobin:

Gilles Jobin
Directeur artistique

Frédéric Maire,
Président du Conseil de
Fondation



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
- 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
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
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

Pour la Fondation Cie Gilles Jobin :

Gonzague Bochud
Administrateur
Rue de la Coulouvrenière 44
1204 Genève
Gonzague Bochud
compta@gillesjobin.com
Tél. 022 331 00 50

Compte :

Les versements sont effectués sur le compte suivant :

Nom et adresse du bénéficiaire:

Fondation Cie Gilles Jobin
Rue de la Coulouvrenière 44
1204 Genève

IBAN : CH21 0078 8000 S330 2690 4

Banque : Banque Cantonale de Genève
Swift: BCGE CH GG XXX / 788

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

Cie Gilles Jobin convention de soutien 2024-2026

La Cie Gilles Jobin est une compagnie de danse contemporaine basée à Genève et dont l'activité principale est la **création d'œuvres chorégraphiques et leur diffusion dans le monde**. Engagée depuis plusieurs années dans la création de projets numériques hybrides, confrontée à la crise sanitaire de 2020 et à l'impossibilité de voyager, la compagnie a transformé son **projet chorégraphique pour la scène** en un **projet chorégraphique numérique**. Elle propose aujourd'hui des **spectacles numériques innovants** dansés depuis le studio genevois et diffusés en direct à l'international, ainsi que des créations pour la scène et des projets de recherche. La compagnie a récemment acquis un équipement de capture de mouvement optique et a équipé son studio pour la création numérique. En accueillant des artistes en résidence numérique l'objectif du **Studio44 Mocap Lab** est d'offrir un **accès compréhensif** aux technologies de capture de mouvement et au pipeline de production digitale pour des artistes indépendants et indépendantes locaux et internationaux.

L'année 2024 marquera notre **retour sur scène** avec **RESET, Beasts and Demons** de Gilles Jobin à l'ADC du **23 au 27 janvier 2024**, une pièce hybride, à la fois scénique et digitale. La réalisation du projet en réalité virtuelle **SUNSET MOTEL** (VR) en collaboration avec l'illustrateur Suisse **Thomas Ott** aura lieu en automne 2024. Nous continuerons la « diffusion sans voyager » de la pièce chorégraphique **Cosmogony** (en cours de négociation Arménie, Mexique, Europe...) et de l'app **Dance Trail**. La création scénique **RESET, Beasts and Demons** sera en diffusion pour la saison **2024-2025** (en cours de négociations *New Images Festival 2024*, Paris).

Durant la période de convention 2024-2026 nous continuerons de développer les activités du **Studio 44 MocapLab**. Notre studio se distingue déjà au niveau mondial par son **pipeline de production** innovant proposant une approche unique en termes de capture de mouvement en *temps réel*. Au-delà de nos propres créations nous y développons des **outils chorégraphiques digitaux** destinés à la création de spectacle en temps réel et nous accueillons des **artistes en résidences**. Afin de pouvoir fonctionner comme un **espace de recherche et de développement** à la disposition de la communauté des créateurs et créatrices et favoriser le développement d'un **écosystème pour la création digitale** du point de vue du spectacle vivant et du mouvement, il est nécessaire de trouver **des moyens spécifiques** pour le fonctionnement du studio durant la période de convention 24-25-26.

Notre compagnie favorise une approche **durable** pour la **création** et la **diffusion** en spectacle vivant. La *diffusion à distance* des pièces digitales créées durant la période de convention 2021-2022-2023 nous a permis de réduire **radicalement** l'empreinte carbone de notre diffusion. Si en 2019 nous dépensions **100 tonnes de CO2** pour les vols des tournées de **VR_I** dans le monde, nous n'avons pas pris l'avion en 20-21-22-23 et on estime entre **300 et 400 tonnes** le **CO2 non dépensé** durant la période 20-21-22-23. Pour la période de convention 24-25-26 la compagnie prévoit d'alterner entre la **diffusion numérique** de **Cosmogony** (2021) **Dance Trail** (2020) **Sunset Motel** (réalisation 2024, diffusion dès 2025) et les **tournées en présence** de **RESET ! Beats and Demons** et des nouvelles créations scéniques.

Notre objectif est de changer le paradigme de la diffusion et continuer à **innover** dans cette direction. La création 2024 de la pièce **RESET! Beast and Demons**, nécessitant d'emmener en tournée notre système de capture de mouvement, ce qui nous permet de **combiner diffusion et activités de recherche et développement** ainsi que des **formations et workshops** en capture de mouvement. Pour la diffusion en présence, notre objectif est d'éviter les « sauts de puces » si gourmands en énergie, et favoriser les invitations incluant des collaborations et des résidences dans le but de développer des projets et actions **durables** dans et pour les territoires visités.

La diffusion de notre travail en Suisse en dehors de Genève continue d'être pratiquement inexistante, lors de notre création scénique à l'ADC cette année nous avons reçu la visite du **Festival New Images** de Paris, le **Festival du Film du Luxembourg** et du **festival Octobre Numérique** d'Arles, mais aucun programmeur Suisse. Cette situation semble aller à contre sens d'une approche durable pour la diffusion dans le cadre des objectifs climatiques posés par notre ville, notre canton, Pro Helvetia et la confédération. La circulation des créations suisses en Suisse serait un levier important pour améliorer la durabilité du travail des compagnies. Il faudrait valoriser les efforts fait par les compagnies en termes de durabilité, à ce jour il n'existe aucun dispositif pour évaluer, et compenser, les efforts en faveur du climat réalisés par les compagnies.

Nous partageons le souhait exprimé par le conseil fédéral dans son message culturel d'améliorer l'emploi et la couverture sociale des artistes avec qui nous collaborons, mais il nous faudrait pour cela une augmentation de nos moyens pérennes. Aujourd'hui nous devons accumuler le dépôt de projets attribués sur concours pour financer notre fonctionnement ce qui met sous forte pression nos équipes artistiques et administratives permanentes mais aussi les équipes intermittentes dont l'emploi est incertain.

PROJETS 2024-2026 / Cie Gilles Jobin

Création de projets chorégraphiques scéniques

RESET, Beasts and Demons (Gilles Jobin - création ADC 23-27 janvier 2024)

Sunset Motel (Gilles Jobin et Thomas Ott - VR réalisation fin 2024)

Création 2026 (Gilles Jobin - collaboration ADC - Genève)

Création de projets chorégraphiques digitaux

Création 2025 (Gilles Jobin - installation pour salles immersives et dômes, collaboration MEET – Milan, Le Plaza Genève)

Diffusion sans voyager

Cosmogony (24-25) **Dance Trail** (24-25) **Sunset Motel** (VR 25-26-27), **Création 2025** (25-26).

Diffusion en présence

RESET, Beasts and Demons (24-25-26)

The Invisible Heros (Recherche et Développement 2025-26) Projet spectacle vivant pour « action dancers » et capture de mouvement.

Création 2026

Studio44MocapLab

-Résidence principale de la Cie Gillès Jobin

-Financement et optimisation du studio en centre pour la création et la recherche pour la création digitale du point de vue des arts du mouvement.

-**Résidence** d'artistes locaux et internationaux à Genève (24-25-26).

-Création du **Pop-Up Mocap Lab**, un projet de **studio de capture itinérant** pour la capture de mouvement en collaboration avec Qualisys Mocap System/Goteborg Suède.

-Résidence **Pop-Up Mocap Lab** (2024). Résidence à San Francisco et Los Angeles en collaboration avec Swissnex, San Francisco Dance Film Festival et Qualisys. Extensions à Montréal et Hong Kong.

Collaborations

Durant la période de convention nous chercherons à développer les collaborations internationales.

Projet VR (2024) Recherche et résidence en collaboration avec les artistes australiens digitaux **Ben Andrew** et **Emma Roberts**

Sunset Motel (réalisation fin 2024) Projet VR de Gilles Jobin et Thomas Ott

Cinéma Temps Réel (2023-2024-2025) Projet de recherche en collaboration avec le réalisateur *Carlos Lopez Estrada* – Los Angeles

Développement industriel

Avec un studio équipé en technologie pour la capture de mouvement nous développons des projets digitaux *temps réel* qui intéressent l'industrie de la capture de mouvement. Grâce à notre studio nous facilitons l'accès à une technologie qui serait autrement inabordable pour les artistes indépendants. Notre étroite collaboration avec **Qualisys**, le fabricant suédois des caméras de capture de mouvements qui équipent notre studio, nous permet de bénéficier de soutien technique et de développements exclusifs. Qualisys accompagne les usages inédits que nous faisons de leur technologie en temps réel et bénéficie de retours d'expérience précieux. En 2024 nous approfondirons notre collaboration autour du « Pop-Up Mocaplab » et Qualisys nous invite à participer à la **Game Developer Conference** (GDC 2024) de San Francisco au mois de Mars. Grâce à ces nombreux projets digitaux, nous participons de la formation aux **nouveaux métiers du spectacle vivant** et nous engageons de jeunes professionnels. Ils issus des formations « interactive design » de l'ECAL ou de la HEAD. Durant cette période de convention nous nous approcherons des créateurs et créatrices de jeux vidéo indépendants Suisse qui pourront aussi bénéficier d'un accès facilité à l'équipement de capture et à des interprètes et techniciens. ennes locaux expérimentés.

Comptes 2022, budgets 2023-2024 et plan financier Cie Gilles Jobin

Rubrique	Comptes	Budget		Plan financier	
	2022	2023	2024	2025	2026
Salaires équipe permanente	331 661,55	210 550,00	291 000,00	291 000,00	291 000,00
Charges patronales	66 332,31	54 750,00	58 200,00	58 200,00	58 200,00
Masse salariale permanente	397 993,86	265 300,00	349 200,00	349 200,00	349 200,00
Total des salaires intermittents	115 180,42	160 000,00	60 000,00	40 000,00	100 000,00
Charges patronales	31 261,58	28 800,00	10 800,00	7 200,00	18 000,00
Total des salaires des intermittents	146 442,00	188 800,00	70 800,00	47 200,00	118 000,00
Total masse salariale	544 435,86	454 100,00	420 000,00	396 400,00	467 200,00
Honoraires	31 538,30	60 000,00	30 000,00	15 000,00	35 000,00
Frais de production	33 750,70	55 000,00	25 000,00	15 000,00	45 000,00
Frais de voyage	14 242,98	38 000,00	25 000,00	25 000,00	25 000,00
Frais de communication	4 279,25	12 000,00	3 000,00	3 000,00	4 000,00
Mise à disposition des locaux	43 320,00	43 321,00	43 321,00	43 321,00	43 321,00
Frais de locaux	15 707,10	12 000,00	12 000,00	12 000,00	12 000,00
Dépôt de Vernier	4 800,00	5 620,00	9 720,00	9 720,00	9 720,00
Frais administratifs et informatiques	36 239,74	30 000,00	30 000,00	30 000,00	30 000,00
Amortissements équipements	44 015,69	42 000,00	28 000,00	28 000,00	25 000,00
Frais bancaires et perte de change	1 122,63	1 800,00	1 500,00	1 500,00	1 500,00
Total des charges	773 452,25	753 841,00	627 541,00	578 941,00	697 741,00
Convention Pro Helvetia	110 000,00	110 000,00	110 000,00	110 000,00	110 000,00
Convention Canton de Genève	120 000,00	120 000,00	120 000,00	120 000,00	120 000,00
Convention Ville de Genève	120 000,00	120 000,00	120 000,00	120 000,00	120 000,00
Total de la Convention	350 000,00	350 000,00	350 000,00	350 000,00	350 000,00
Soutien additionnel de la Ville Virtual Cro	50 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Mise à disposition des locaux par la Ville	43 320,00	43 321,00	43 321,00	43 321,00	43 321,00
Total du soutien des conventionneurs	443 320,00	393 321,00	393 321,00	393 321,00	393 321,00
Soutien à la Transformation	127 500,00	100 000,00	0,00	0,00	0,00
Cineforum et SSR	50 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Loterie romande	0,00	30 000,00	20 000,00		80 000,00
Corodis	0,00	0,00	10 000,00	15 000,00	10 000,00
Swissnex	0,00	0,00	20 000,00	10 000,00	20 000,00
Fondations privées	0,00	0,00	15 000,00	15 000,00	15 000,00
Total des autres soutiens privés et pu	177 500,00	130 000,00	65 000,00	40 000,00	125 000,00
Coproductions	90 000,00	137 000,00	85 000,00	0,00	80 000,00
Cessions	20 258,20	55 000,00	40 000,00	85 000,00	60 000,00
Remboursement de frais	1 064,70	3 600,00	5 000,00	15 000,00	5 000,00
Recettes des accueils studio	20 000,00	10 000,00	20 000,00	25 000,00	15 000,00
Workshops et médiation	2 807,17	9 400,00	5 000,00	5 000,00	5 000,00
Autres recettes	19 935,18	16 000,00	15 000,00	15 000,00	15 000,00
Recettes sur exercices antérieurs	2 434,85	700,00	0,00	0,00	0,00
Total des recettes propres	156 500,10	231 700,00	170 000,00	145 000,00	180 000,00
Total des Recettes	777 320,10	755 021,00	628 321,00	578 321,00	698 321,00
Résultat	3 867,85	1 180,00	780,00	-620,00	580,00

MODIFICATION
selon décision du
18 DEC. 2006

DEPARTEMENT FEDERAL DE L'INTERIEUR
Le Secrétaire général suppléant

B. Ferrari-Visca

STATUTS

Bruno Ferrari-Visca

1. Nom et siège

La fondation dite « Fondation Cie Gilles Jobin », dont le siège se trouve dans le canton de Genève est régie par les articles 1ss, notamment 80 à 89 du Code civil suisse et par les présents statuts.

2. Inscription et surveillance

La fondation est inscrite au Registre de commerce du canton de Genève et est placée sous la surveillance de la Confédération.

3. Durée

La durée de la fondation est indéterminée.

4. But

La fondation a pour but de:

- Soutenir et promouvoir la création artistique contemporaine et favoriser les échanges culturels et artistiques en Suisse et à l'étranger
- Soutenir et promouvoir la formation en danse contemporaine
- Promouvoir la création chorégraphique contemporaine et notamment administrer, produire et développer les recherches et créations chorégraphiques de Gilles Jobin ainsi que toutes ses activités artistiques

La fondation n'a pas de but lucratif.

5. Fortune

Les fondateurs attribuent à titre de capital de dotation la somme de CHF 5'000.- (cinq mille francs).

La fortune de la fondation peut être augmentée en tout temps par des dons, legs, subventions ainsi que par le produit de ses activités.

6. Organes

Les organes de la fondation sont le conseil de fondation et l'organe de révision.

7. Conseil de fondation

Le conseil de fondation est composé de trois à neuf membres.

Le premier conseil est désigné par les fondateurs.

Par la suite, le choix des membres du conseil se fera par cooptation, à une majorité simple des membres présents ou représentés.

B. Ferrari-Visca

Les membres du conseil sont désignés pour une période de trois ans et sont rééligibles.

Les membres du conseil de fondation ne sont pas rémunérés pour leur activité. Les frais liés à l'exercice de leur mandat peuvent leur être remboursés.

8. Compétences et réunions

Le conseil de fondation est l'organe suprême de la fondation. Il est investi des pouvoirs les plus étendus pour l'accomplissement du but visé par la fondation. En particulier, il a les compétences suivantes :

- Direction et gestion de la fondation
- Réglementation du droit de signature et de représentation
- Nomination de l'organe de révision
- Approbation des comptes annuels
- Adoption des règlements

Le conseil de fondation se réunit aussi souvent qu'il est nécessaire mais au moins deux fois par année, sur convocation écrite du président ou à la demande de deux de ses membres. Il ne peut valablement délibérer que si la majorité de ses membres est présente. En cas d'égalité des voix, celle du président est prépondérante. Les décisions prises par le conseil de fondation sont consignées dans un procès-verbal.

9. Règlements

Le conseil de fondation peut édicter un règlement sur les détails de l'organisation et de la gestion. Il peut à tout moment modifier ce règlement dans le cadre des dispositions fixant le but de la fondation. Le règlement, ses modifications ou son approbation doivent être communiqués à l'Autorité de surveillance et au Registre du commerce.

10. Organe révision

Le conseil de fondation nomme un organe de révision externe et indépendant chargé de vérifier chaque année les comptes de la fondation et d'établir un rapport à l'intention du conseil de fondation.

11. Comptabilité

L'exercice comptable de la fondation commence le 1er janvier et se termine le 31 décembre, la première fois le 31 décembre 2000.

Le conseil de fondation établit les états financiers à la fin de l'exercice comptable et les soumet à l'organe de révision.

Le conseil de fondation doit remettre à l'Autorité de surveillance, dans les six mois suivant la clôture de l'exercice, les documents suivants :

- Les comptes annuels dûment signés, composés du bilan, du compte d'exploitation et de l'annexe, avec les chiffres de l'exercice précédent
- Le rapport de gestion ou rapport annuel d'activité

J. - Au

- Le rapport original de l'organe de révision
- Le procès-verbal, dûment signé, de la séance du conseil de fondation approuvant les comptes annuels de l'exercice concerné.

12. Modification des statuts

Le conseil de fondation est habilité à proposer à l'Autorité de surveillance des modifications des statuts conformément aux articles 85 et 86 du Code civil.


13. Dissolution

La fondation ne peut être dissoute que pour les motifs visés aux articles 88 et 89 du Code civil. Lorsque c'est le conseil de fondation qui est chargé de la liquidation, il ne peut prendre des mesures de liquidation qu'à la majorité qualifiée et seulement après approbation de l'Autorité de surveillance.

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

Lausanne, le 30 novembre 2006

Serge Rochat



Elena Tatti

Evelyne Theytaz



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

Indicateurs généraux

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

Indicateurs d'activité

Nombre de représentations	Nombre total de représentations durant l'année				
Nombre de productions	Nombre de spectacles réalisés par la compagnie durant l'année				
Nombre de reprises	Nombre de spectacles en reprise durant l'année				
Nombre de représentations à l'étranger	Nombre de représentations à l'étranger				
Lieux	Nombre de lieux des tournées à l'étranger				
Nombre de spectateurs	Nombre de spectateurs ayant assisté aux représentations à Genève				
	Nombre de spectateurs ayant assisté aux représentations en tournée (détail par tournée)				
Activités pédagogiques	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 : LA CLINIQUE DU TRAVAIL

*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 : FORMATION EN LIGNE
VILLE CANTON

La formation e-learning «Mai? 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: 22.07.2024

Signature(s) du ou des responsables artistiques de l'entité culturelle:
Genève, le: 22.07.2024

Si pertinent, signature(s) du ou de la responsable de l'administration de l'entité culturelle:
Genève, le: 22.07.2024

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

Directive pour la protection de l'intégrité personnelle

1 Principes de la protection de l'intégrité personnelle des collaborateurs

1.1 Objectif de la directive

La Direction de la Cie Gilles Jobin veut que chacun se sente respecté et estimé au sein de l'entreprise.

La présente directive a pour but de protéger les travailleurs de la Cie Gilles Jobin de toute atteinte à l'intégrité personnelle telle que discrimination, harcèlement sexuel, mobbing, violence ainsi que surveillance technique des personnes au travail.

La directive décrit :

- les comportements problématiques et inacceptables,
- la responsabilité de l'employeur, des supérieurs hiérarchiques et des travailleurs en matière de protection de l'intégrité personnelle,
- la marche à suivre en cas de problèmes,
- les bases juridiques de la protection de l'intégrité personnelle (Annexe).

1.2 Champ d'application de la directive

La directive s'applique à tous les collaborateurs de la Cie Gilles Jobin. Les apprentis et les travailleurs externes sont également considérés comme des collaborateurs (champ d'application à définir).

2 Comportements problématiques et inacceptables

Les atteintes à l'intégrité personnelle sont préjudiciables au bien-être et constituent un danger pour la santé des personnes concernées ainsi que pour la collaboration au sein de l'entreprise. Elles ne sont donc pas tolérées dans notre entreprise. Cette consigne concerne tout particulièrement :

- 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 surveillance technique du comportement des travailleurs.

La Cie Gilles Jobin prend toutes les mesures possibles pour protéger les travailleurs de la violence physique et verbale exercée par des personnes extérieures.

2.1 Définitions

Mobbing / harcèlement / violence psychique

Le mobbing (on parle aussi de harcèlement ou de violence psychique) fait référence à un comportement abusif répété à l'encontre d'un travailleur ou d'un groupe de travailleurs et visant à traiter injustement, à humilier, à fragiliser ou à menacer la personne importunée.

Le mobbing, peut se manifester sous la forme d'attaques aussi bien verbales que physiques, ou par des actes plus subtils tels que des manœuvres visant à l'exclusion sociale. Les actes de mobbing peuvent être, par exemple, des atteintes

- à la possibilité de communiquer ou de recevoir des informations : empêcher la personne de s'exprimer, l'interrompre, l'insulter, la priver d'informations ;

- aux relations sociales : la personne est ignorée, exclue, isolée, ses collègues refusent tout contact ;
- à la réputation sociale : la personne est ridiculisée, de fausses rumeurs sont propagées à son sujet, elle est victime de moqueries, d'humiliations et de remarques insultantes ;
- à la qualité de vie et à la situation professionnelle : la personne se voit attribuer des tâches absurdes, inadaptées ou injurieuses, subit des critiques gratuites, est privée de tâches importantes ;
- à la santé : menaces de violence physique, voies de fait.

Harcèlement sexuel

On entend par harcèlement sexuel au travail tout comportement à caractère sexuel qui va à l'encontre de la volonté d'une personne et qui porte atteinte à sa dignité.

Y sont compris notamment :

- 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, hommes et femmes confondus ;
- 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 ;
- les attouchements, les contraintes ou le viol.

Discrimination

On entend par 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, de son genre, de son âge, de sa langue, de sa situation sociale, de son mode de vie, de ses convictions religieuses, philosophiques ou politiques, ou du fait d'une déficience corporelle, mentale ou psychique.

Violence

La violence « de l'extérieur » comprend en règle générale la violence physique ainsi que les vexations verbales, les menaces, qui sont proférées ou exercées par des personnes externes (p. ex. des clients) à l'encontre de personnes au travail, mettant en danger la santé, la sécurité ou le bien-être des travailleurs. La violence peut également prendre un aspect raciste ou sexuel.

Les agissements agressifs ou violents prennent les formes suivantes :

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

Surveillance technique des personnes

Les systèmes techniques de surveillance et de contrôle considérés ici sont des systèmes qui captent et éventuellement enregistrent les activités des travailleurs.

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

3 Responsabilité

3.1 Employeur

En tant qu'employeur, la Cie Gilles Jobin est tenue de par la loi d'assurer la protection de l'intégrité personnelle (Loi sur le travail : art. 6 ; Code des obligations : art. 328).

La Cie Gilles Jobin s'engage à faire respecter la protection de l'intégrité personnelle et en conséquence, ne tolère aucun harcèlement, aucune violence ou discrimination, ni par les travailleurs, ni par la direction ni par les partenaires.

La Cie Gilles Jobin veille à une communication ouverte et à un comportement équitable des uns avec les autres.

La Cie Gilles Jobin veille à ce que chaque travailleur obtienne un soutien s'il se sent atteint dans sa personnalité. Quiconque pratique la discrimination, le mobbing ou le harcèlement sexuel s'expose à des sanctions. Ceci s'applique également aux personnes qui en accusent d'autres à tort d'avoir un comportement déplacé.

3.2 Supérieurs hiérarchiques

Les supérieurs hiérarchiques veillent à l'absence de harcèlement et de discrimination au travail dans leur domaine de compétence respectif. Ils combattent systématiquement les comportements portant atteinte à l'estime de soi ou à la personnalité et interviennent lorsque quelqu'un est marginalisé ou devient la cible de propos malveillants ou méprisants. Ils rappellent aux personnes qui leur sont subordonnées les principes de comportement en vigueur dans la Cie Gilles Jobin et interviennent en temps opportun en cas de violation desdits principes.

3.3 Collaborateur et collaboratrices

Les travailleurs de la Cie Gilles Jobin contribuent à ce que l'environnement de travail soit exempt de harcèlement et de discrimination, se conduisent avec courtoisie et respectent la dignité et l'intégrité d'autrui.

On attend des personnes qui se sentent exposées à des brimades répétées ou au harcèlement ou mises à l'écart et exclues du circuit d'information qu'elles

- posent des limites très claires à l'auteur du harcèlement ou lui fassent savoir que son comportement n'est pas tolérable ;
- qu'elles s'adressent à une personne de confiance pour discuter de la situation ;
- qu'elles se plaignent auprès de leur supérieur hiérarchique ou auprès de celui de la personne qui les harcèle ou les importune.

4 Marche à suivre en cas de problèmes

4.1 Procédure informelle

La victime peut s'adresser dans un premier temps à la personne de confiance désignée ICI ajouter contact personne qui l'informe, la conseille et décide avec elle de la procédure appropriée, dans le cas particulier, pour mettre un terme au harcèlement. Les entretiens ont un caractère confidentiel. Sans l'accord préalable de la victime, la personne de confiance s'abstient d'entreprendre d'autres démarches et d'informer la direction de l'entreprise de l'incident. On recourt à la procédure informelle dans le but d'essayer de résoudre le conflit à l'amiable. La personne de confiance est aux côtés de la personne cherchant conseil pour la soutenir mais ne fait aucune enquête elle-même.

4.2 Procédure formelle

Toute personne désirant parler de son vécu sous le sceau de la confidentialité peut s'adresser aux services suivants :

Safe Spaces Culture - SSRS temoignages@ssrs.ch

**la cellule ressource mandaté par le SSRS : cellule-ressource@cliniquedutravail.ch
Scène Suisse salva.leutenegger@szeneschweiz.ch par téléphone au +41 44 380 77 77**

Les employés de ces services sont soumis à la confidentialité.

Toute mesure ou démarche juridique ne sera mise en œuvre qu'avec votre approbation. L'interlocuteur que vous choisirez vous rencontrera dans un environnement sécurisé et confidentiel pour discuter plus en détail les événements évaluer les étapes à suivre selon votre situation émotionnelle. Votre interlocuteur parlera avec vous de la marche à suivre et prendra contact avec la personne impliquée uniquement si vous y consentez.

Sanctions possibles

Les personnes pratiquant le harcèlement ou la discrimination d'autres personnes, mais aussi les personnes qui en accusent d'autres à tort d'avoir un comportement déplacé peuvent être sanctionnées. La direction de l'entreprise prend une décision en se basant sur le rapport d'enquête.

Les sanctions possibles sont :

- avertissement,
- mention dans le dossier du personnel à titre préventif,
- changement de fonction,
- menace de licenciement ou licenciement en cas de récidive,
- licenciement sans préavis.

Les droits en matière de droit civil et pénal d'une personne importunée restent acquis indépendamment de ces sanctions.

Les plaintes non fondées, c'est-à-dire dans le cas desquelles la preuve fournie n'a pas suffi, n'ont pas de conséquences pour la personne plaignante, pour autant qu'elles aient été déposées de bonne foi.

Communication

La direction de l'entreprise peut communiquer l'issue de la procédure dans l'environnement de travail, sur demande et en accord avec la personne discriminée ou de la personne confrontée à tort à de tels reproches. Ce faisant, elle respectera au mieux les droits de la personnalité et autres intérêts dignes de protection des personnes impliquées.

Adresse pour obtenir information et/ou conseils

Safe Spaces Cultures

<https://safespacesculture.ch/>

Syndicat Suisse Romand du Spectacle :

<https://ssrs.ch/lutte-contre-le-harcelement-et-le-mobbing/>

Association professionnelle des Arts de la Scène :

Plateforme de signalement anonyme des agressions sexuelles

<https://scenesuisse.ch/services-fr/harcelement-moral-et-harcelement-sexuel/plateforme-de-signalement-anonyme-des-agressions-sexuelles/>

Bureau de promotion de l'égalité et de prévention des violences Genève

<https://www.ge.ch/dossier/promouvoir-egalite/institutions-partenaires/bureau-promotion-egalite-prevention-violences>

Bureau Fédéral de l'égalité homme-femme

<http://www.equality-office.ch>

Centre de consultation LAVI
www.centrelavi-ge.ch

5 Disposition finale

La présente directive entrera en vigueur le 1^{er} novembre 2021

6 Annexes

6.1 Bases légales

Le principe de l'interdiction de discriminer est ancré dans la constitution suisse. Le Code des obligations et la Loi relative au travail exigent de l'employeur qu'il protège la personnalité des travailleurs. La Loi sur l'égalité entre femmes et hommes place l'interdiction de discriminer au premier plan et qualifie le harcèlement sexuel non seulement d'atteinte à la dignité humaine, mais aussi de comportement discriminatoire.

Article 8 de la Constitution fédérale Égalité

Article 6, alinéa 1 de la Loi sur le travail

Article 2, alinéa 1 de l'ordonnance 3 relative à la loi sur le travail

Article 26 de l'ordonnance 3 relative à la loi sur le travail

Article 328 du Code des obligations

Article 3 de la Loi sur l'égalité entre femmes et hommes

Article 4 de la Loi sur l'égalité entre femmes et hommes Harcèlement sexuel ;
discrimination

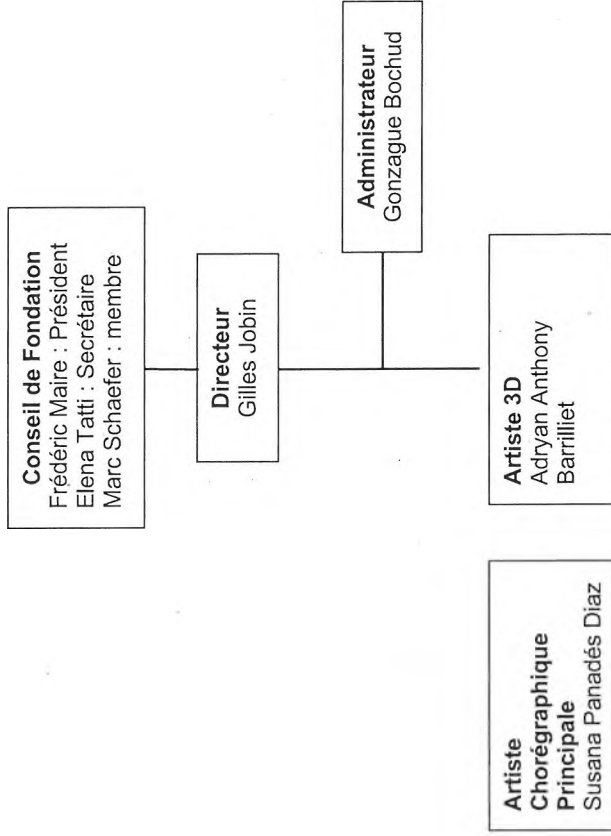
Article 5, alinéa 3 de la Loi sur l'égalité entre femmes et hommes

Loi sur la participation (RS 822.14)

Lu et approuvé (nom, prénom, signature)

Lieu, Date :

Organigramme Fondation Cie Gilles Jobin



Fondation Cie Gilles Jobin
Rue de la Coulouvrenière 44
1204 - Genève

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

1. INTRODUCTION	3
2. EVALUATION	3
2.1. Relations entre les parties signataires	3
2.2. Réalisation des engagements de la Compagnie	3
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
2.3. Réalisation des engagements des collectivités publiques	4
2.3.1 Engagements financiers	4
3. CONCLUSIONS	5

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 :