

# Conseil communal de Lausanne

---

## Rapport de la commission N° 26

**chargée de l'examen du/de la :** Postulat de Mme Audrey PETOUD et consorts, « Projet pilote pour un congé menstruel »

---

Présidence : Agathe SIDORENKO-RABOUD Ensemble à Gauche

Membres présents :

Audrey PETOUD	Socialiste
Christine GOUMAZ	Socialiste
Namasivayam THAMBIPILLAI	Socialiste
Anouck SAUGY	Libéral-Radical
Marlène BERARD	Libéral-Radical
Virginie KYRIAKOPOULOS	Les Verts
Karine ROCH	Les Verts
Maurane VOUGA	Les Verts
Patrizia Deborah MORI	UDC
Clara SCHAFFER	Vert'libéraux

Membres excusés :

Derya CELIK	Socialiste
Mathilde MAILLARD	Libéral-Radical

Représentant-e-s de la Municipalité :

Mme Vesna STANIMIROVIC	Cheffe de service du personnel
Mme Joëlle MORET	Déléguée à l'égalité et à la diversité au Bureau de l'égalité

Notes de séances: Kelly HARRISON

---

Lieu : Salle de formation, Service du personnel, Place de la Louve, rez-de-chaussée

Date : 24.08.2023

Début et fin de la séance : 17h00 – 17h45

---

La postulante introduit son postulat et rappelle qu'il ne s'agit pas de débattre en faveur ou contre le congé menstruel. L'idée est plutôt de lever un tabou avec un projet pilote, à petite échelle, pour voir ce qu'un congé menstruel peut donner et quels éléments positifs ou négatifs se présentent.

# Conseil communal de Lausanne

---

Une commissaire affirme qu'un projet pilote pour le congé menstruel est bienvenu afin de lever le tabou et permettre aux femmes qui travaillent de mieux gérer ces périodes.

Une commissaire émet des craintes quant au fait que le congé menstruel stigmatise les femmes en les ramenant à leur corps ce qui serait une discrimination supplémentaire, qui risque d'avoir un impact sur leur carrière. Elle rappelle que le congé maladie existe, avec l'obtention d'un certificat médical qui permet aux médecins de déterminer l'aptitude au travail.

Selon une commissaire ce projet ouvre la porte aux abus. Elle serait d'accord de donner un congé pour celles qui souffrent d'endométriose. Le postulat n'évoque pas non plus d'autres problèmes, comme la ménopause. Tant qu'il n'y a pas d'égalité entre les femmes, un projet de congé menstruel serait difficile à mettre en place. Les femmes qui travaillent dans le privé, comme les entrepreneuses, ne pourront pas profiter de ce congé alors qu'elles y auront contribué par les impôts.

Pour une autre commissaire, ce projet pilote augmentera le bien-être des femmes au travail, un lieu souvent pensé par et pour les hommes. Ce congé ne devrait pas s'adresser uniquement aux femmes qui ont de l'endométriose, un problème médical qui peut déjà être reconnu comme tel, ce qui permet d'avoir un certificat médical. Il devrait au contraire être accessible à toutes les femmes. Les femmes ménopausées ne devraient en ce sens pas en être exclues.

Pour une commissaire le risque est de créer une inégalité de traitement entre les employées qui ont la chance de ne pas avoir de règles douloureuses et celles qui connaissent des douleurs importantes.

La postulante relève que des congés divers existent, qui ne nécessitent pas forcément de justification, et pour lesquels on ne constate pas d'abus. C'est le cas des congés pour enfant malade ou pour décès d'un ou une proche. S'agissant des questions de discrimination et de stigmatisation, c'est ce que la société fait de cet état de fait qui en fait une discrimination. Le monde du travail est discriminant envers les femmes et c'est contre cela qu'il faut lutter.

Pour une commissaire, encadrer le congé par un certificat médical enlèverait la charge qui pèserait sur les femmes.

La postulante rappelle que certain·e·s employeur·euses n'ont pas d'assurance perte de gain maladie. Quand ils et elles n'en ont pas, l'échelle bernoise s'applique. Dans ce cas, l'employé·e peut avoir droit à trois semaines de maladie au total durant la première année d'emploi, ce qui n'est pas grand-chose. Quand on a une assurance perte de gain maladie, celle-ci peut aussi décider d'adopter un système de jours de carence. Un très grand nombre d'employé·e·s en Suisse voient leur salaire réduit en cas d'absence au travail. Il faut éviter d'ajouter cette discrimination à celles que subissent déjà les femmes. Par ailleurs, même si le postulat mentionne un congé « menstruel », il faudra effectivement prendre en compte plus de situations, comme les douleurs qui peuvent survenir bien avant ou après les règles.

La représentante de la municipalité, Madame Stanimirovic précise que c'est le Règlement pour le personnel de l'administration qui s'applique au personnel de l'administration, et non le Code des obligations. Ce règlement prévoit que le personnel est dispensé de produire un certificat médical en cas d'indisposition de moins de trois jours. Les problèmes liés à la menstruation peuvent a priori s'insérer dans la notion d'indisposition. Le salaire est versé dès

# Conseil communal de Lausanne

le premier jour d'absence. Par ailleurs, le domaine « Sécurité et santé au travail » de la Ville de Lausanne organise des campagnes. On a donc des outils qui pourraient être intéressants en vue d'une sensibilisation de cette problématique. Enfin, il ne faut pas oublier que la Ville promeut de façon très active l'articulation entre vie privée et vie professionnelle. Dans ce cadre, il est possible de mettre en place des mesures organisationnelles (horaires assouplis, travail à distance) qui améliorent le bien-être du personnel.

Une commissaire pointe que s'agissant des absences pour règles douloureuses, il faudra se demander si ce congé devrait être compris comme un congé maladie, la seule case existante à part le congé accident.

La discussion est conclue sur le fait que c'est question seront réglé lors de la mise en place du projet pilote si elle devait avoir lieu.

---

**Conclusion(s) de la commission** : Par 8 voix et 3 oppositions la commission vote la prise en considération de ce postulat et suggère son renvoi à la Municipalité pour étude et rapport.

---

Lausanne, le 15.09.23

Le rapporteur/la rapportrice :  
Agathe Sidorenko Raboud