

Conseil communal de Lausanne

Initiative :	Postulat
Titre :	Chaleur humaine, pas bouffées de chaleur : une stratégie ménopause pour l'administration communale !
Initiant-e:	Carolina ; CARVALHO

La Ville de Lausanne compte près de 2 800 collaboratrices qui seront, tôt ou tard, concernées par la périménopause ou la ménopause, avec des symptômes pouvant affecter durablement leur bien-être et leur vie professionnelle. En Suisse, ces impacts restent largement invisibilisés et peuvent mener à des réductions de taux d'activité, des changements de poste, voire des départs anticipés. Pour garantir des conditions de travail équitables et prévenir ces conséquences, la Ville doit adopter une stratégie ménopause complète, incluant la sensibilisation, des adaptations du travail et une culture organisationnelle inclusive.

Aujourd'hui, la Ville de Lausanne emploie 5'811 personnes, dont environ 2'818 femmes (48,5 %)¹. Tôt ou tard, ces collaboratrices seront confrontées à la périménopause puis à la ménopause, si ce n'est déjà le cas. Or, cette transition hormonale peut s'accompagner de plus d'une trentaine de symptômes, parfois invalidants, impactant la vie personnelle et professionnelle : bouffées de chaleur, sueurs nocturnes, troubles du sommeil, douleurs articulaires, variations d'humeur, fatigue chronique ou encore difficultés de concentration, pour ne citer que les plus fréquents.

En Suisse, de nombreuses femmes au sommet de leur carrière réduisent leur taux d'activité ou changent d'orientation professionnelle durant cette période², qui reste largement invisibilisée dans le monde du travail. Selon la première enquête suisse menée sur ce sujet³, les symptômes de la ménopause ont conduit 20,5 % des répondantes à diminuer leur temps de travail, 16,4 % à changer de poste, 13,3 % à effectuer une pause professionnelle, 5,7 % à prendre une retraite anticipée et 4,7 % à renoncer à une promotion.

La ménopause constitue donc un enjeu économique et organisationnel majeur. En l'absence de prise en charge ou d'adaptations adéquates, les symptômes peuvent réduire la productivité, augmenter l'absentéisme et entraîner des départs prématurés. Il est de la responsabilité de la Ville d'assurer des conditions de travail favorables à l'ensemble de son personnel ; cela passe notamment par l'adoption d'une « stratégie ménopause » structurée et efficace.

Cette stratégie vise à lever les tabous, à mieux comprendre les besoins des collaboratrices concernées et à adapter l'environnement de travail pour renforcer leur bien-être, leur engagement et leur présence au travail. Elle s'articule autour de plusieurs axes : formation des cadres, amélioration de la flexibilité, aménagements matériels et intégration du sujet dans les politiques RH et de santé au travail.

Voici quelques exemples de mesures pouvant constituer une telle stratégie⁴ :

¹ <https://www.lausanne.ch/officiel/administration/finances-et-mobilite/personnel/a-propos/en-chiffres.html>

² <https://www.rts.ch/info/economie/2025/article/menopause-au-travail-un-enjeu-economique-majeur-pour-les-entreprises-29084931.html>

³ <https://thewomencircle.ch/fr/menosupport-suisse/>

⁴ <https://www.menopauseclub.fr/fiches-pratiques/gerer-impacts-professionnels-menopause>

- **Sensibilisation et formation**

- Réduire la stigmatisation et améliorer la compréhension du sujet.
- Former les managers à aborder ces questions avec tact, empathie et professionnalisme.
- Mettre à disposition des ressources d'information claires pour l'ensemble du personnel.

- **Adaptation du lieu de travail**

- Confort thermique : mise à disposition de ventilateurs, régulation des températures, accès facilité à de l'eau fraîche.
- Aménagements pratiques : tenues plus légères ou uniformes adaptés pour les métiers physiques, accès rapide aux sanitaires, mise en place d'espaces de repos et d'espaces où il est possible de s'isoler.

- **Flexibilité RH**

- Possibilité de télétravail et horaires flexibles.
- Aménagements ponctuels (pauses supplémentaires ou adaptées) pour gérer les symptômes.

- **Santé et accompagnement**

- Renforcement du rôle des services de santé au travail.
- Orientation vers des ressources médicales et psychosociales adaptées.

- **Culture inclusive**

- Désignation de personnes référentes.
- Création de groupes de parole ou espaces d'échange.
- Intégration du thème dans les démarches de diversité, inclusion, responsabilité sociale de l'entreprise (RSE) et sécurité et santé au travail (SST).

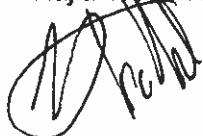
Cette liste n'est pas exhaustive. Une véritable stratégie ne peut se réduire à une seule mesure : elle doit être plurielle, cohérente et adaptée à la réalité de chaque service et de chaque métier.

Le présent postulat invite donc la Municipalité à étudier l'opportunité d'élaborer une « stratégie ménopause » complète pour ses services, incluant la sensibilisation, des adaptations du travail et une culture organisationnelle inclusive.

Lausanne, 25.02.2026


Carolina CARVALHO

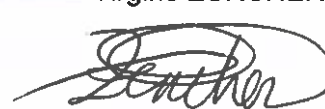
Najia TROTTET



Sarah NEUMANN



Virgine ZÜRCHER



Yvan SALZMANN



Christelle RIGUAL



