COMMUNE DE MONTREUX

Montreux, le 21.08.2025

RAPPORT

au Conseil communal de Montreux

de la commission nommée pour l'examen de la motion
Mme Anna Krenger : Motion de Mmes Anna Krenger, Tanya Bonjour et Lauraine Bally : « Pour l'introduction dans le règlement du personnel d'un congé menstruel et de ménopause ou pré-ménopause».

Président :	Angelo Giuliano (PLR)
Membres :	Lauraine Bally (VER)
	Tanya Bonjour (SOC)
	Susanne Cornaz (PLR)
	Maria Cvetanovski (SOC)
	Anne Duperret (PLR)
	Anna Krenger (DA)
	Susanne Lauber Fürst (PLR)
	Catherine Morel-Roberti (UDC)
	Laetitia Sivis (SOC)

Monsieur le Président,
Mesdames et Messieurs les conseillers,
Chères et chers collègues,

La commission chargée de l'examen de la motion citée en titre s'est réunie le lundi 23 juin 2025 de 19h00 à 20h15 à la Villa Mounsey.

La Municipalité était représentée par Madame Sandra Genier, Conseillère Municipale en charge du dicastère Ressources humaines et service à la population (RHSP), accompagnée de M. Martial Pidoux, chef du Service des Ressources Humaines.

La Commission remercie les personnes précitées pour leurs interventions et explications détaillées délivrées durant la séance.

D'entente avec le bureau du Conseil, il était prévu que la présidence, provisoirement attribuée au groupe UDC lors de la séance du Conseil du 18 juin 2025, soit reprise en début de séance par un membre du groupe PLR, ce qui a été accepté par toutes les commissaires. Le soussigné a donc été investi de cette charge et a remercié les commissaires pour la confiance accordée.

1) Remarques liminaires

Le présent rapport ne constitue pas un procès-verbal chronologique des discussions menées en commission, mais doit être considéré comme une synthèse des débats.

Les termes "commissaire" ou "membre de la commission" sont utilisés dans le présent rapport quel que soit le genre de l'intervenant(e), et inversément.

2) Rappel du texte de la motion

Pour mémoire, le texte de la motion est reproduit ci-après, tel qu'il ressort du procès-verbal de la séance du Conseil du 21 mai 2025:

Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs,
L'administration publique a un devoir d'exemplarité en matière de conditions de travail et d'égalité. À ce titre, elle se doit de reconnaître les réalités vécues par une partie importante de son personnel et d'agir en conséquence, en intégrant notamment des dispositifs répondant aux enjeux de santé actuels.
Plusieurs villes suisses ont déjà mis en place un congé menstruel, à l'image de Fribourg, Yverdon, Lausanne, ou encore Zürich, qui a fait figure de pionnière en la matière. Une motion a également été accepté à Vevey en 2024. Hors de nos frontières, de nombreux pays ont légiféré dans ce sens, avec chaque fois des manières différentes d'appliquer ce congé.
Dans le secteur privé, plusieurs entreprises ont déjà fait le pas, et cela avec des bons résultats au niveau du bien-être des collaboratrices.
La mise en place d'un tel congé ne vise pas à devenir un congé automatique pour toutes les personnes menstruées, mais bien un congé spécifique pour celles qui souffrent de douleurs menstruelles (crampes, règles abondantes, etc.) ou de symptômes liés à la ménopause ou à la préménopause, les rendant temporairement inaptes au travail, et ce souvent de manière chronique et difficilement anticipable. Rappelons que la dysménorrhée est à présent reconnue par les médecins pour être parfois aussi douloureuse qu'un infarctus.
Ce type de douleurs peut être notamment causé par des pathologies comme l'endométriose qui touche environ 10% de la population féminine. Il faut noter qu'en moyenne, il y a 7 ans d'errance médicale avant un diagnostic. L'endométriose et les règles incapacitantes demeurent aujourd'hui encore des sujets largement tabous, bien que cela puisse entraîner des situations de précarité significative pour les personnes concernées.
La mise en place d'un congé menstruel permettrait de ne pas enchaîner des congés maladie généraux et éviterait donc de stigmatiser les personnes menstruées.
Notre proposition souhaite aller plus loin en proposant d'inclure dans ce congé les douleurs incapacitantes liées à la pré-ménopause et à la ménopause. En effet, comme explicité dans le documentaire « Ménopauses » de la RTS, dans lequel douze femmes partagent sans tabou leur expérience, il est important de reconnaître et d'intégrer ces réalités dans les politiques de santé au travail. Par ailleurs, une étude britannique, réalisée récemment sur un échantillon de 3'800 femmes, révèle que 59 % d'entre elles ont déjà dû prendre congé en lien avec leurs règles ou symptômes liés à la ménopause, et que 12 % ont même démissionné à cause de cette réalité ignorée dans leur milieu professionnel. Cela souligne non seulement l'impact sur la santé, mais aussi le risque accru de précarité pour les femmes en emploi.
Il ne s'agit ainsi pas de créer un privilège, mais bien de reconnaître une réalité médicale et sociale, afin que ces absences ne soient pas systématiquement prises sur les jours de congé maladie ordinaires, au risque de stigmatiser les personnes concernées ou de les pousser à travailler malgré une incapacité temporaire. Cela participe d'une approche respectueuse de la santé et des conditions de travail. Pour certaines employées, cela reviendrait à prendre congé et pour d'autres à demander peut-être de faire du télétravail. Avec cette motion, nous laissons le soin à la Municipalité de trouver un moyen judicieux d'appliquer ce congé. Il va
sans dire que ce congé ne doit pas porter de préjudice professionnel aux personnes y ayant recours.

Notre commune, qui révise actuellement son règlement du personnel, a l'opportunité de faire un pas en avant en reconnaissant ces douleurs spécifiques comme pouvant faire l'objet d'un congé, sans décompte de jours de maladie généraux.
Cette motion demande donc à la Municipalité d'intégrer dans le règlement du personnel un droit à un congé menstruel et de ménopause ou pré-ménopause, destiné aux personnes faisant face à des douleurs ou symptômes incapacitants, sans que ce congé soit décompté du congé maladie général.

3) Parole aux motionnaires

Les intervenantes expliquent que des affections comme l'endométriose, la dysménorrhée (règles douloureuses) ou encore la ménopause nécessitent parfois des congés spécifiques, car elles relèvent de problématiques médicales particulières.

Elles précisent que :

- **l'endométriose** touche 10 à 20% des femmes ; le diagnostic prend en moyenne 7 ans et cette affection n'est pendant cette période pas reconnue comme maladie donnant droit automatiquement à un certificat médical

- **la dysménorrhée** concerne environ 25% des femmes, et davantage encore chez les adolescentes (jusqu'à 60 %). Elle n'est pas reconnue comme une maladie

- **la ménopause** concerne 100% des femmes à un certain âge, avec des troubles associés tels que l'insomnie

Selon elles, instaurer un congé menstruel et de ménopause ou pré-ménopause serait une mesure préventive permettant des absences ciblées, favorisant le maintien en emploi et réduisant les arrêts maladie prolongés. Cette mesure vise l'égalité et l'équité et éviterait la précarisation des femmes, notamment en termes de ressources humaines : le congé ne serait ni un congé maladie, ni des vacances, et n'entraînerait pas de convocation pour absences répétées.

Elles rappellent que ce type de congé existe déjà dans certaines communes (Yverdon, Zurich) et entreprises privées, avec des effets positifs sur l'attractivité et la fidélisation du personnel. L'impact attendu serait une meilleure productivité, une prise de conscience de la hiérarchie, une confiance encourageant le dialogue entre entre employeurs et employées et une levée du tabou sur ces sujets.

Montreux pourrait, à leur avis, être pionnière en intégrant cette disposition dans le futur règlement du personnel.

4) Prise de position de la Municipalité

Les représentants de la Municipalité remercient les motionnaires et précisent que la question a déjà été examinée en interne. Ils estiment que cette proposition n'est pas la réponse adéquate aux problèmes menstruels, ménopausiques ou pré-ménopausiques. Il n'est pas à priori pas prévu d'introduire ce congé dans le futur règlement du personnel pour plusieurs raisons :

- La mesure serait inéquitable et potentiellement discriminatoire

- Le tabou ne se lèvera pas uniquement par une clause réglementaire

- La Municipalité privilégie le projet **BEST** ("**B**ien-**Ê**tre et **S**anté au **T**ravail"), dispositif qui a pour but de prévenir les absences et d'accompagner les personnes malades ou accidentées afin de permettre un retour au travail dans les meilleures conditions possibles; ce projet prévoit un suivi et une gestion des absences avec un accompagnement renforcé des cadres: après 3 absences en 6 mois, un entretien a lieu avec le supérieur hiérarchique, puis avec les RH si une nouvelle absence survient dans les 3 mois suivants

- Une personne de confiance au sein de l'administration est aussi disponible pour tout problème de santé, dans le respect de la confidentialité

- L'application de la motion pourrait s'avérer non conforme à la Loi fédérale sur la protection des données (LPD), ainsi qu'à l'article 328b du Code des obligations, car ces règles interdisent à l'employeur d'enregistrer la cause médicale précise des absences (données sensibles au sens de la LPD). C'est, en tous les cas, ce qui a déjà été tranché par l'Autorité cantonale de la transparence, de la protection des données et de la médiation (ATPrDM) de l'Etat de Fribourg. Il est à cet égard rappelé que les absences sont et restent possibles, au sein de la Commune de Montreux, jusqu'à 3 jours sans certificat médical, quelle que soit la nature du problème de santé

- À Fribourg, une directive récente va dans le même sens (pas possible de catégoriser la cause des absences dans l'enregistrement du temps de travail). À Lausanne, seul un postulat a été accepté et à Zurich un projet pilote est en cours

- La question du « capital congé » n'est pas pertinente : des absences régulières ou périodiques pour maladie restent des absences maladie, quelle qu'en soit la cause, la nature ou l'origine, et n'est pas contingentée en terme d'occurrences ou de répétition (toute autre est la question de l'absence maladie de longue durée, qui est soumise à d'autres règles)

- À Yverdon, la mesure prend la forme d'un congé ordinaire (3 jours par mois, maximum 12 jours par année); au-delà, le régime normal des congés maladie qui s'applique

- En cas d'absence maladie, la protection contre le licenciement est garantie, contrairement à un simple congé, qu'il soit ordinaire ou spécial

La Municipalité souligne qu'à Yverdon, une séance d'information sur le sujet, sous forme de table ronde, a réuni seulement 50 personnes, dont la moitié de managers, signe que le tabou reste fort et que la stigmatisation constitue un risque. D'autres actions de sensibilisation (par exemple affiches dans les toilettes) seraient plus adaptées et permettraient de briser certains tabous.

5) Discussions de la commission

Un membre de la commission, qui bénéficie d'expertise médicale, précise que la dysménorrhée est peu fréquente, sauf chez les adolescentes, peu ou pas suivies gynécologiquement, et qu'il existe aujourd'hui des traitements efficaces. Par ailleurs, pour la ménopause, on ne peut réduire ses conséquences à 3 jours d'absence par mois ; les cas les plus lourds concernent souvent les ménopauses artificielles sous traitement hormonal (par exemple en cas de cancers).

Selon plusieurs commissaires, cette mesure risquerait de remettre en cause l'égalité pour laquelle les femmes se sont battues pendant des décennies, voire des siècles : des congés spécifiques pourraient créer une différence de traitement mal perçue et allant à l'encontre de ce combat, certes pas encore gagné, mais en voie d'atténuation.

Il est également rappelé qu'il existe aussi quantités de maladies chroniques, qui touchent indifféremment les personnes menstruées ou pas, sans que cela ne justifie un aménagement spécial par des congés spécifiques.

Les modalités actuelles (flexibilité, télétravail, aménagements) suffisent et permettent déjà de gérer ces situations individuellement.

Le service militaire des hommes, pris comme exemple de "privilège" lié au genre, n'est pas comparable car il est pris en charge par l'État, alors qu'un congé spécial serait à la charge de l'employeur.

Une commissaire travaillant dans la réinsertion souligne cependant que certaines femmes, notamment de 25 à 30 ans souffrant d'endométriose, peinent à passer des entretiens et que l'assurance invalidité ne reconnaît pas toujours ce problème. Une telle mesure, qui leur permettrait de se sentir plus légitimes et éviterait un repli vers le temps partiel, synonyme de précarité, serait selon elle de nature égalitaire.

Un membre souligne que les modalités du projet "BEST", tel qu'évoqué par la Municipalité, ne constituent pas une réponse adaptée aux problèmes de douleurs menstruelles ou liés à la (pré)ménopause, car justement il stigmatise les personnes ayant des recours fréquents aux arrêts maladie, qui se voient convoqués en cas d'absences répétées. Il lui est rétorqué qu'il en va de même pour toute affection chronique, et que ce genre d'entretien sert justement à pouvoir échanger avec les supérieurs hiérarchiques, informés et sensibilisés à ces problématiques, qui pourront ainsi prendre acte de chaque situation particulière, quelle qu'en soit l'origine, et proposer des aménagements adéquats. Il s'agirait là d'un réel progrès.

La représentante de la Municipalité rappelle en outre que la question du respect de la Loi sur la protection des données empêchera de fait, selon toute vraisemblance, la mise en œuvre d'un congé menstruel, de par l'interdiction de l'enregistrement de toutes données et/ou statistiques médicales liées à la nature ou l'origine du congé. Cette problématique sera, en cas d'acceptation de la motion, obligatoirement soumise à l'Autorité cantonale vaudoise de protection des données et de droit à l'information, avant toute démarche communale.

Les motionnaires opposent que si les employées déclarent d'elles-mêmes leur situation et utilisent un droit, cela n'irait pas à l'encontre de la loi sur la protection des données. Ce qui pourrait être considéré comme illégal serait de leur poser la question.

Une campagne d'affichage est jugée par une majorité de la commission comme pertinente, mais selon certaines insuffisante.

Une commissaire informe que ce sujet a également fait l'objet d'une interpellation déposée au Grand Conseil Vaudois, la réponse du Conseil d'Etat ayant conclu *"que le dispositif existant est suffisant et encourage une sensibilisation des cadres aux questions d'endométriose et de règles douloureuses*". (https://www.vd.ch/actualites/decisions-du-conseil-detat/seance-du-conseil-detat/decision/id/8d06cf4b-db9e-41f7-b9dc-8bc7366e2889).

Une commissaire exprime son soutien à la volonté de lever le tabou autour des menstruations, de la ménopause et de la santé hormonale, qui concerne d'ailleurs aussi les hommes (l'andropause touche 20% d'entre eux). Ce sujet reste selon elle encore trop souvent ignoré, même au sein de notre Conseil communal. Elle est toutefois opposée à l'idée d'un congé menstruel tel que proposé, car les douleurs hormonales relèvent avant tout de la santé - et non d'un statut administratif spécifique - et peuvent souvent être traitées médicalement. En outre, un congé dédié risque de stigmatiser les femmes et de nuire à leur égalité professionnelle. D'autres solutions plus inclusives existent, comme le montrent les exemples du Ghana, pays qui a organisé une "Journée mondiale de la menstruation" et où certains jeunes portent des t-shirt à cette effigie, ou du carnaval de Bâle, qui a vu défiler des lanternes ayant pour thème la ménopause.

Elle préconise plutôt un soutien personnalisé: accès facilité aux soins, aménagement du temps de travail et promotion d'un dialogue ouvert. Introduire un congé ciblé poserait en outre un problème d'équité par rapport à d'autres troubles de santé invalidants. L'objectif de briser le tabou reste une priorité, mais la formation, l'écoute, la flexibilité intelligente ainsi que la qualité du dialogue et de l'accompagnement humain restent à son sens préférables à un congé spécial.

Les commissaires favorables à la motion maintiennent leur position et relèvent qu'un droit inscrit dans un règlement sera sur le long terme plus efficace et percutant que tous les discours et/ou actions de sensibilisation, certes louables, mais pas à même d'apaiser les craintes des personnes touchées par les douleurs menstruelles ou liées à la (pré)ménopause.

5) Conclusion

À l'issue d'un débat aussi riche que fourni et rythmé, la commission passe au vote et refuse la prise en considération de la motion par 5 voix favorables, 0 absention et 5 voix défavorables, le vote du Président ayant prépondéré.

Conclusion

En conclusion, nous vous prions, Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs les conseillers, de refuser la prise en considération de la motion de Mesdames Tanya Bonjour, Anna Krenger et Lauraine Bally intitulée « pour l'introduction dans le règlement du personnel d'un congé menstruel et de ménopause ou pré-ménopause ».

5 oui, 5 non, 0 abstention, 0 bulletin blanc.

Le président-rapporteur
Angelo Giuliano (PLR)