

“Pour un congé menstruel et de ménopause intégré dans le règlement du personnel”

Le 24 janvier dernier, la ville de Fribourg faisait office de pionnière en Suisse romande en demandant à sa Municipalité de mettre en place un congé menstruel pour ses collaboratrices. Le 1er février, le conseil communal yverdonnois a accepté un article allant dans le même sens: la cité thermale est ainsi devenue la première Ville de Suisse à l'inscrire dans son règlement du personnel.

Le congé menstruel est déjà appliqué à Zürich ou dans d'autres pays et il est discuté à Lausanne. Il s'agit d'un geste fort pour adapter le monde du travail aux conditions spécifiques des femmes. Pourquoi donc ne pas le proposer à Vevey?

Le congé menstruel n'intervient pas pour toutes les personnes qui ont leurs règles, mais celles qui ont des règles incapacitantes. Il permettrait de ne pas enchaîner des congés-maladie généraux. Ce congé éviterait donc de stigmatiser les personnes menstruées et positionnerait notre Commune sur un enjeu important en matière d'égalité. Rappelons que l'endométriose touche près de 10% de la population féminine. Encore taboue, la maladie n'est pas suffisamment prise en compte dans la société et dans les institutions, alors qu'elle est réellement handicapante.

Notre proposition souhaite aller plus loin en proposant d'inclure dans ce congé les douleurs incapacitantes liées à la ménopause. Un sujet encore tabou mais qui impacte certaines femmes au moins autant que les menstruations douloureuses. Une étude menée en Grande Bretagne montre, par exemple, qu'à cause des symptômes parfois insoutenables de la périménopause et préménopause, 1 femme sur 5 interrogées aurait laissé passer une opportunité d'être promue au travail; 99 % des personnes interrogées ont déclaré que la périménopause et la ménopause avaient eu un impact négatif sur leur travail; 59 % disent avoir dû prendre des congés et 18 % ont dû s'absenter pendant plus de 8 semaines. La ménopause et les symptômes qui l'accompagnent auraient, selon l'enquête, fait démissionner 12 % des 3 800 personnes interrogées¹.

Le congé tel que proposé par cette motion permettrait au personnel de l'administration communale de prendre congé lors de menstruations ou de ménopause douloureuses et incapacitantes liées, par exemple, à des pathologies telles que l'endométriose, sans que ces jours d'absence leur soient décomptés avec les absences pour cause de maladie et sans leur causer un préjudice professionnel.

¹ <https://www.nationalgeographic.fr/sciences/menopause-pourquoi-en-parle-t-on-si-peu>

Nous suggérons, si cela est possible, que ce droit soit dans un premier temps reconnu dans une directive municipale, de sorte qu'il puisse être mis en pratique sans tarder, sans devoir passer par la lourde procédure de révision d'un Règlement, (qui implique l'approbation par le Conseil d'Etat). Cette reconnaissance rapide pourrait donner lieu à une sorte de phase de test avant une modification du Règlement du personnel.

Cette motion demande ainsi à la municipalité de reconnaître dans le Règlement du personnel le droit à un congé menstruel et de ménopause.

Décroissance alternatives
Joëlle Minacci

Parti socialiste
Céline Amiguet

Les Vert.e.s
Emmanuelle Evéquoz