



Ville de Fribourg

Conseil communal

Message au Conseil général

—
du 16 décembre 2024

Modification du Règlement du personnel de la Ville de Fribourg du 30 septembre 2019 - « congé menstruel »



N°46

—
2021 - 2026

Table des matières

1.	Rappel du contexte - Proposition n° 15	1
2.	Analyse de la situation	2
2.1.	Problématique générale	2
2.2.	Solutions	2
2.2.1	L'Espagne.....	2
2.2.2	Autres pays	3
2.2.3	Situation en Suisse.....	3
3.	Commentaires de la modification réglementaire proposée	4
4.	Incidences financières	4
5.	Conclusion	4

Deutsche Version

1.	Hintergrund – Vorschlag Nr. 15.....	5
2.	Situationsanalyse.....	6
2.1.	Allgemeine Problematik	6
2.2.	Lösungsansätze.....	6
2.2.1	Spanien	6
2.2.2	Andere Länder	7
2.2.3	Situation in der Schweiz	7
3.	Kommentare zur vorgeschlagenen Änderung des Reglements	8
4.	Finanzielle Auswirkungen.....	8
5.	Fazit	8

MESSAGE DU CONSEIL COMMUNAL

AU CONSEIL GENERAL

du 16 décembre 2024

N° 46 - 2021 - 2026 Modification du Règlement du personnel de la Ville de Fribourg du 30 septembre 2019 - « congé menstruel »

Monsieur le Président,
Mesdames et Messieurs les membres du Conseil général,

Le Conseil communal a l'honneur de vous soumettre le Message n° 46 concernant l'introduction d'un nouvel article 103^{bis} du Règlement du personnel de la Ville de Fribourg relatif au « congé menstruel ».

Ce Message fait suite à la proposition n° 15 déposée le 30 octobre 2023 et transmise par le Conseil général au Conseil communal le 22 janvier 2024. Il tient lieu de rapport final.

1. Rappel du contexte - Proposition n° 15

La proposition n° 15 a été déposée le 30 octobre 2023 par les Conseillères générales Laura Zahnd (Vert·e·s), Margot Chauderna (Vert·e·s), Giulia Tognola (Vert·e·s), Leyla Seewer (PS) et Ana Teresa Fontes Martins (PVL). En voici le développement :

« Les questions menstruelles ne sont pratiquement pas abordées dans la sphère publique, et notamment la sphère professionnelle comme le décrit, par exemple, Aline Boeuf, doctorante en sociologie à l'Université de Genève. Pire, les personnes concernées subissent encore un stigmate lié aux menstruations, qui les dissuadent d'en parler et les pénalisent dans le monde du travail.

Or, selon Caritas Vaud (seules statistiques que nous avons pu trouver en Suisse sur le sujet), plus de 2'200'000 personnes expérimentent des menstruations tous les mois dans notre pays. La période des menstruations, en plus de se manifester par un écoulement de sang vaginal, est caractérisée par des dysménorrhées. Malgré le manque flagrant de chiffres sur le sujet, les Hôpitaux universitaires de Genève (HUG) estiment que 80% des adolescentes en souffrent et que seule une minorité d'entre elles consultent pour ce motif.

Le terme de dysménorrhée désigne des douleurs qui apparaissent durant les menstruations. Ces douleurs peuvent durer plusieurs jours et se manifester sous diverses formes: douleurs dans le bas-ventre, le dos et les jambes, maux de tête, nausées, vomissements, gonflement des seins et du ventre, fatigue, sensibilité exacerbée et variations d'humeur. Des dysménorrhées plus graves et encore trop méconnues liées à une endométriose, un fibrome ou un polype, par exemple, peuvent encore empirer cette liste de symptômes.

Pour permettre aux personnes qui souffrent de ces dysménorrhées d'avoir une vie professionnelle sereine, l'idée d'un congé menstruel a émergé. En Espagne, d'abord, une loi instaurant un congé menstruel a été votée. Celle-ci permet "l'arrêt de travail d'une femme en cas de règles incapacitantes". L'Espagne est le premier pays d'Europe et un des premiers du monde à intégrer cette mesure dans sa législation. Mais en Suisse également, ce sujet pointe le bout de son nez, puisque les villes de Zurich comme de Lausanne ont lancé un projet pilote pour instaurer un tel congé. A l'image de ces exemples

qui vont dans la bonne direction, nous souhaitons proposer un congé menstruel à Fribourg.

Nous demandons par conséquent l'introduction d'un congé menstruel payé jusqu'à trois jours sans certificat médical. Au-delà de trois jours, un certificat médical serait nécessaire. Dans cette optique, nous chargeons le Conseil communal de proposer les modifications adéquates du règlement du personnel de la Ville. »

Au terme d'une discussion nourrie, la proposition a été transmise au Conseil communal pour étude par le Conseil général lors de sa séance du 22 janvier 2024.

2. Analyse de la situation

2.1. Problématique générale

D'un continent à l'autre, les initiatives fleurissent et les questions aussi. Depuis 2020, plusieurs entreprises dans le monde offrent des congés menstruels, comme Zomato en Inde, qui propose 10 jours par an, ou le Victorian Women's Trust en Australie, avec 12 jours. Ces mesures visent à normaliser les processus biologiques des femmes et à éliminer la stigmatisation autour des règles. Aline Boeuf, sociologue à l'Université de Genève, souligne que certaines femmes voient le congé menstruel comme un risque d'exclusion. Dans son enquête, elle observe que les femmes souffrant de règles difficiles adoptent diverses stratégies, comme poser des jours de télétravail ou chercher du soutien auprès de collègues féminines. Elle note aussi que la manière dont les menstruations sont abordées varie selon les hiérarchies.

Les enquêtes montrent que 68% des femmes souhaitent des horaires plus flexibles et 30% souffrent de douleurs sévères pendant leurs règles. Le congé menstruel pourrait aider à mieux gérer ces douleurs, mais il doit être bien mis en place pour éviter la discrimination. Des pays comme le Japon et la Corée du Sud, où le congé existe depuis longtemps, montrent peu d'engouement en raison de la stigmatisation et des inégalités salariales.

Source : Le Temps, 19.11.2024, « Congés menstruels : le monde du travail découvre les règles ».

2.2. Solutions

2.2.1 L'Espagne

Les proposantes ont évoqué la solution prévue par l'Espagne. A ce sujet, il y a lieu de relever ce qui suit.

Le 16 février 2023, le Parlement espagnol a adopté une loi créant notamment un « congé menstruel » pour les femmes souffrant de règles douloureuses. Avec cette loi, « l'arrêt de travail d'une femme en cas de règles incapacitantes » liées, par exemple, « à des pathologies comme l'endométriose » est « reconnu comme une situation spéciale d'incapacité temporaire » de travail. « Il s'agit d'accorder à cette situation pathologique une régulation adaptée afin d'éliminer tout biais négatif » pour les femmes « dans le monde du travail », ajoute le texte (cf. Journal Le Temps du 16 février 2023). Les personnes éligibles sont celles qui présentent un « diagnostic médical de dysménorrhée secondaire », c'est-à-dire « des menstruations douloureuses associées à des pathologies » telles que l'endométriose ou les ovaires polykystiques. L'arrêt de travail est délivré par un médecin. Cette loi est entrée en vigueur le 1^{er} juin 2023. Le congé est financé par la sécurité sociale.

Selon une indication du Ministère espagnol de l'inclusion à l'occasion de la journée mondiale de

l'hygiène menstruelle du 28 mai 2024, il apparaît toutefois que la possibilité pour les concernées de bénéficier d'arrêts de travail en cas de règles douloureuses n'a été que très peu utilisée; seuls 1'418 arrêts maladie pour menstruations incapacitantes enregistrés en un an (cf. Site internet RTVE, <https://www.rtve.es/noticias/20240528/dolor-menstrual-estigma-laboral-regla-averguengan/16115887.shtml>).

2.2.2 Autres pays

Sans être exhaustif, on peut relever que seule une poignée de pays ont mis en place un dispositif de « congé menstruel » pour les personnes menstruées souffrant de règles douloureuses (source : Journal *le Temps* du 16 février 2023).

Au **Japon**, le droit au congé menstruel est inscrit dans la loi depuis 1947 : les entreprises ne peuvent forcer une employée à travailler si elle demande à être en « congé menstruel ». Il n'y a pas de limite au nombre de jours qui peuvent être pris pour ce type de congés mais ils ne sont généralement pas payés.

En **Corée du Sud**, les employées sont autorisées à prendre un jour de congé menstruel par mois, qui n'est pas payé.

Taiwan reconnaît également le droit au congé menstruel pour les employées dans la limite d'un jour par mois et d'un total de trois jours par an. Il reste toutefois possible pour les salariées de bénéficier de plus de jours de congé menstruel, mais ils sont alors comptabilisés comme des jours de congé maladie normaux. Les congés menstruels sont remboursés, tout comme les congés maladie, comme des demi-journées travaillées.

En **Indonésie**, une loi adoptée en 2003 prévoit un ou deux jours de congés payés en début de cycle menstruel, en cas de règles douloureuses. La loi oblige seulement les employées à notifier à leurs employeurs la date de prise de ces congés.

La **Zambie** a adopté en 2015 une loi accordant aux femmes le droit à un congé menstruel qui leur permet de prendre un jour de congé supplémentaire par mois, sans préavis ni certificat médical en cas de règles douloureuses.

Ailleurs dans le monde, une possibilité est offerte par certains employeurs.

2.2.3 Situation en Suisse

En Suisse, il n'y a pas de réponse au niveau national, mais certaines villes ont apporté des solutions (Yverdon) ou sont en passe de la faire (Lausanne et Zurich).

Au début de l'année 2024, la Ville d'Yverdon a introduit une disposition dans son règlement du personnel concernant le congé menstruel en cas de règles douloureuses. L'art. 104^{bis} a la teneur suivante :

« ¹ Il est accordé au personnel de l'administration communale souffrant de menstruations douloureuses et incapacitantes un congé rémunéré qui ne doit pas dépasser 3 jours par cas et par mois.

² Le cumul des congés ne doit pas dépasser douze jours par année civile pour un 100% et est accordé au prorata du taux d'activité pour les taux partiels.

³ La Municipalité peut exceptionnellement accorder un congé supplémentaire sur préavis du Service des ressources humaines. En principe, un certificat médical doit être présenté. »

3. Commentaires de la modification réglementaire proposée

art. 103bis Cette disposition prévoit un congé payé spécial de trois jours pour les membres du personnel de la Ville de Fribourg souffrant de menstruations douloureuses et incapacitantes.

*Congé
menstruel en
cas de règles
douloureuses*

A l'instar d'une absence en cas de maladie, un certificat médical est exigé si l'absence dure plus de trois jours calendaires (art. 47 al. 2 RPers).

Sous réserve de l'approbation par l'autorité cantonale ainsi que des éléments techniques liés à la mise en œuvre de ce congé spécial, l'entrée en vigueur de cette disposition pourrait être envisagée au 1^{er} juillet 2025.

4. Incidences financières

L'ampleur des coûts liés à la mise en place de ce nouveau congé est difficile à estimer, puisqu'il est difficilement possible d'évaluer le nombre de « personnes menstruées » qui pourraient bénéficier de celui-ci.

Nous relevons cependant l'effet indirect de la mise en place d'un tel nouveau congé qui aura un impact certain sur le fonctionnement des Services.

5. Conclusion

Le Conseil communal propose au Conseil général d'adopter la modification du Règlement du personnel de la Ville de Fribourg du 30 septembre 2019.

AU NOM DU CONSEIL COMMUNAL DE LA VILLE DE FRIBOURG

Le Syndic :



Thierry Steiert



Le Secrétaire de Ville :



David Stulz

BOTSCHAFT DES GEMEINDERATS

AN DEN GENERALRAT

vom 16. Dezember 2024

Nr. 46 - 2021 - 2026 Änderung des Personalreglements der Stadt Freiburg vom 30. September 2019 – «Menstruationsurlaub»

Sehr geehrter Herr Präsident,
sehr geehrte Damen und Herren des Generalrats

Der Gemeinderat hat die Ehre, Ihnen die Botschaft Nr. 46 über die Einführung eines neuen Artikels 103^{bis} betreffend den Menstruationsurlaub in das Personalreglement der Stadt Freiburg zu unterbreiten.

Diese Botschaft folgt auf den Vorschlag Nr. 15, der am 30. Oktober 2023 eingereicht und vom Generalrat am 22. Januar 2024 an den Gemeinderat übermittelt wurde. Sie gilt als Abschlussbericht.

1. Hintergrund – Vorschlag Nr. 15

Der Vorschlag Nr. 15 wurde am 30. Oktober 2023 von den Generalrätinnen Laura Zahnd (Grüne), Margot Chauderna (Grüne), Giulia Tognola (Grüne), Leyla Seewer (SP) und Ana Teresa Fontes Martins (GLP) eingereicht. Er lautete wie folgt:

«Fragen rund um die Menstruation werden im öffentlich Diskurs und insbesondere in der Arbeitswelt kaum thematisiert, wie es unter anderem Aline Boeuf, Soziologie-Doktorandin an der Universität Genf beschreibt. Schlimmer noch: Betroffene Personen werden stigmatisiert, was dazu führt, dass sie sich noch weniger trauen, darüber zu sprechen. Ausserdem sind sie beruflich gesehen benachteiligt.

Gemäss Caritas Vaud (die einzigen Statistiken, die wir in der Schweiz zu diesem Thema fanden) menstruieren in unserem Land jeden Monat mehr als 2 200 000 Personen. Während der Menstruation kommt es nicht nur zu vaginalem Blutausfluss, sondern auch zu Dysmenorrhö, also Menstruationsschmerzen. Trotz des eklatanten Mangels an Zahlen zu diesem Thema schätzt das Universitätsspital Genf (HUG), dass 80 Prozent der weiblichen Teenager unter diesen Beschwerden leiden und nur wenige ihnen deswegen eine Ärztin oder einen Arzt aufsuchen.

Unter Dysmenorrhö versteht man Schmerzen, die während der Regelblutung auftreten. Diese können mehrere Tage anhalten und sich auf verschiedene Weise äussern: Schmerzen im Unterleib, im Rücken und den Beinen, Kopfschmerzen, Übelkeit, Erbrechen, Schwellung der Brüste und des Bauchs, Müdigkeit, übersteigerte Sensibilität und Stimmungsschwankungen. Schwerwiegendere und noch zu wenig bekannte Dysmenorrhö, die beispielsweise mit Endometriose, einem Fibrom oder einem Polyphen zusammenhängt, kann diese Liste von Symptomen noch verschlimmern.

Um den Menschen, die unter diesen Beschwerden leiden, ein ungestörtes Arbeitsleben zu ermöglichen, entstand die Idee eines Menstruationsurlaubs. Als Erstes wurde in Spanien ein Gesetz zur Einführung eines Menstruationsurlaubs verabschiedet. Dieses ermöglicht Frauen «die Arbeit im Falle von beeinträchtigenden Menstruationsbeschwerden». Damit ist Spanien das erste Land in Europa und eines der ersten weltweit, die diese Art des Urlaubs in seine Gesetzgebung aufnimmt. Aber auch in der

Schweiz gewinnt das Thema an Aktualität. Die Städte Zürich und Lausanne haben ein Pilotprojekt zur Einführung eines solchen Urlaubs gestartet. Nach dem Vorbild dieser Beispiele, die in die richtige Richtung gehen, möchten wir auch in Freiburg einen Menstruationsurlaub vorschlagen.

Wir beantragen daher die Einführung eines bezahlten Menstruationsurlaubs von bis zu drei Tagen ohne Arztzeugnis. Bei mehr als drei Tagen wäre ein Arztzeugnis erforderlich. In diesem Sinne beauftragen wir den Gemeinderat, geeignete Änderungen des Personalreglements der Stadt vorzuschlagen.»

Nach einer intensiven Diskussion übermittelte der Generalrat den Vorschlag in seiner Sitzung vom 22. Januar 2024 an den Gemeinderat zur Prüfung.

2. Situationsanalyse

2.1. Allgemeine Problematik

Auf der ganzen Welt gibt es immer mehr Initiativen und Überlegungen zu diesem Thema. Seit 2020 bieten mehrere Unternehmen weltweit Menstruationsurlaub an, z. B. Zomato in Indien mit 10 Tagen pro Jahr oder der Victorian Women's Trust in Australien mit 12 Tagen. Diese Massnahmen sollen dazu beitragen, die biologischen Prozesse von Frauen zu normalisieren und das Stigma rund um die Menstruation zu beseitigen. Aline Boeuf, Soziologin an der Universität Genf, weist aber darauf hin, dass einige Frauen den Menstruationsurlaub als einen möglichen Grund für eine Ausgrenzung sehen. In ihrer Studie stellt sie fest, dass Frauen, die unter starken Menstruationsbeschwerden leiden, verschiedene Strategien anwenden und z. B. Homeoffice-Tage einlegen oder Unterstützung bei Arbeitskolleginnen suchen. Sie stellt ausserdem fest, dass der Umgang mit der Menstruation in den verschiedenen Hierarchiestufen unterschiedlich ist.

Umfragen zeigen, dass 68 Prozent der Frauen sich flexiblere Arbeitszeiten wünschen und 30 Prozent unter starken Schmerzen während ihrer Regelblutung leiden. Der Menstruationsurlaub könnte helfen, diese Beschwerden besser zu bewältigen. Er muss aber richtig eingeführt werden, um Diskriminierung zu verhindern. In Ländern wie Japan und Südkorea, in denen es den Urlaub schon lange gibt, wird dieser aufgrund von Stigmatisierung und Lohnungleichheit nur selten bezogen.

Quelle: *Le Temps*, 19.11.2024, «Congés menstruels : le monde du travail découvre les règles».

2.2. Lösungsansätze

2.2.1 Spanien

Die Autorinnen des Vorschlags erwähnen die Lösung Spaniens. Dazu ist Folgendes zu sagen:

Am 16. Februar 2023 verabschiedete das spanische Parlament ein Gesetz, mit dem unter anderem ein «Menstruationsurlaub» für Frauen geschaffen wurde, die unter schmerzhaften Regelblutungen leiden. Mit diesem Gesetz wird «die Arbeitsunterbrechung einer Frau im Falle einer beeinträchtigenden Regelblutung», die beispielsweise mit «Erkrankungen wie Endometriose» zusammenhängt, «als besondere Situation der vorübergehenden Arbeitsunfähigkeit» anerkannt. «Es geht darum, eine angemessene Regelung für diese pathologische Situation zu gewähren, um jede negative Verzerrung» für Frauen «in der Arbeitswelt» zu beseitigen (vgl. *Le Temps* vom 16. Februar 2023). Für den Urlaub in Frage kommen Personen mit einer «medizinischen Diagnose einer sekundären Dysmenorrhö», d. h. «schmerzhafte Menstruation in Verbindung mit Erkrankungen» wie Endometriose oder polyzystische Ovarien. Die Arbeitsunfähigkeit wird von einer Ärztin oder einem Arzt bestätigt. Dieses Gesetz ist am

1. Juni 2023 in Kraft getreten. Der Urlaub wird von der Sozialversicherung finanziert.

Laut Angaben des spanischen Ministeriums für Inklusion anlässlich des Welttags der Menstruationshygiene am 28. Mai 2024 wurde die Möglichkeit der Betroffenen, bei schmerzhaften Regelblutungen krankgeschrieben zu werden, bisher jedoch nur sehr wenig genutzt: In einem Jahr wurden nur 1418 Krankschreibungen aufgrund von Menstruationsbeschwerden registriert (s. Website RTVE, <https://www.rtve.es/noticias/20240528/dolor-menstrual-estigma-laboral-regla-averguenzan/16115887.shtml>).

2.2.2 Andere Länder

Ohne Anspruch auf Vollständigkeit sei darauf hingewiesen, dass nur eine Handvoll Länder eine Regelung für «Menstruationsurlaub» für menstruierende Personen, die unter schmerzhaften Menstruationsbeschwerden leiden, eingeführt haben (Quelle: *Le Temps* vom 16. Februar 2023).

In **Japan** ist das Recht auf Menstruationsurlaub seit 1947 gesetzlich verankert: Unternehmen dürfen eine Arbeitnehmerin nicht zur Arbeit zwingen, wenn sie «Menstruationsurlaub» beantragt. Es gibt keine Begrenzung der Anzahl der Tage, die für diese Art von Urlaub bezogen werden können, aber er wird in der Regel nicht bezahlt.

In **Südkorea** haben Arbeitnehmerinnen Anspruch auf einen Tag Menstruationsurlaub pro Monat, der nicht bezahlt wird.

Taiwan erkennt auch das Recht auf Menstruationsurlaub für weibliche Angestellte bis zu einem Tag pro Monat und insgesamt drei Tagen pro Jahr an. Arbeitnehmerinnen können auch mehr Menstruationsurlaubstage beziehen, diese werden dann jedoch als normale Krankheitstage gezählt. Die menstruationsbedingte Abwesenheit wird ebenso wie Krankheitsurlaub als halbe Arbeitstage erstattet.

In **Indonesien** sieht ein 2003 verabschiedetes Gesetz einen oder zwei Tage bezahlten Urlaub zu Beginn des Menstruationszyklus vor, wenn die Menstruation schmerzhaft ist. Das Gesetz verpflichtet die Arbeitnehmerinnen nur dazu, ihren Arbeitgebern mitzuteilen, wann sie diesen Urlaub nehmen.

Sambia verabschiedete 2015 ein Gesetz, das Frauen das Recht auf Menstruationsurlaub einräumt. Demnach können Frauen im Falle einer schmerzhaften Regelblutung ohne Vorankündigung oder Arztzeugnis einen zusätzlichen Urlaubstag pro Monat nehmen.

In anderen Teilen der Welt wird eine Möglichkeit von einigen Arbeitgebern angeboten.

2.2.3 Situation in der Schweiz

In der Schweiz gibt es keine Regelung auf nationaler Ebene, aber einige Städte haben individuelle Lösungen gefunden (Yverdon) oder sind dabei, dies zu tun (Lausanne und Zürich).

Anfang 2024 führte die Stadt Yverdon eine Bestimmung in ihr Personalreglement ein, die den Menstruationsurlaub bei schmerzhaften Regelblutungen betrifft. Art.104^{bis} dieses Reglements lautet wie folgt:

¹ *Den Angestellten der Gemeindeverwaltung, die unter schmerzhaften und beeinträchtigenden Menstruationsbeschwerden leidet, wird ein bezahlter Urlaub gewährt, der drei Tage pro Fall und Monat nicht überschreiten darf.*

² *Der kumulierte Urlaub darf bei 100 Stellenprozenten nicht mehr als zwölf Tage pro Kalenderjahr betragen und wird bei Teilzeitbeschäftigten anteilig gewährt.*

³ Die Gemeindeverwaltung kann in Ausnahmefällen nach vorheriger Ankündigung durch die Personalabteilung zusätzliche Urlaubstage gewähren. Grundsätzlich muss ein Arztzeugnis vorgelegt werden.

3. Kommentare zur vorgeschlagenen Änderung des Reglements

Art. 103^{bis}

*Menstruationsurlaub
bei schmerzhafter
Regelblutung*

Diese Bestimmung sieht einen dreitägigen bezahlten Sonderurlaub für Angestellte der Stadt Freiburg vor, die unter schmerzhaften und beeinträchtigenden Menstruationsbeschwerden leiden.

Wie bei einer krankheitsbedingten Abwesenheit ist ein Arztzeugnis erforderlich, wenn die Abwesenheit länger als drei Kalendertage dauert (Art. 47 Abs. 2 des Personalreglements).

Vorbehaltlich der Genehmigung durch die kantonale Behörde sowie der technischen Elemente, die mit der Umsetzung dieses Sonderurlaubs verbunden sind, könnte das Inkrafttreten dieser Bestimmung per 1. Juli 2025 in Betracht gezogen werden.

4. Finanzielle Auswirkungen

Das Ausmass der mit der Einführung dieses neuen Urlaubs verbundenen Kosten ist schwer einzuschätzen, da es kaum möglich ist, die Anzahl der menstruierenden Personen zu ermitteln, die von diesem Urlaub profitieren könnten.

Wir weisen jedoch auf die indirekte Auswirkung der Einführung eines solchen neuen Urlaubs auf die Arbeitsweise der Dienste hin.

5. Fazit

Der Gemeinderat beantragt dem Generalrat, die Änderung des Personalreglements der Stadt Freiburg vom 30. September 2019 zu genehmigen.

IM NAMEN DES GEMEINDERATS DER STADT FREIBURG

Der Stadtammann:

Thierry Steiert



Der Stadtschreiber:

David Stulz

LE CONSEIL GENERAL DE LA VILLE DE FRIBOURG

vu

- ☛ la Loi sur les communes du 25 septembre 1980 (LCo; RSF 140.1) et son Règlement d'exécution du 28 décembre 1981 (RELCO; RSF 140.11);
- ☛ le Message du Conseil communal n° 46 du 16 décembre 2024;

arrête :

Article premier

Le Règlement du personnel de la Ville de Fribourg est modifié comme suit :

Art. 103^{bis} Congé menstruel en cas de règles douloureuses

¹ *Un congé payé de trois jours est accordé aux personnes menstruées en cas de menstruations douloureuses et incapacitantes.*

² *Un certificat médical est exigé en cas d'absence de plus de trois jours calendaires. L'appréciation d'un-e médecin-conseil peut être demandé.*

Article 2

La présente modification est sujette au référendum conformément à l'article 52 de la Loi sur les communes.

Fribourg, le

AU NOM DU CONSEIL GENERAL DE LA VILLE DE FRIBOURG

Le Président :

Le Secrétaire de Ville adjoint :

Simon Murith

Mathieu Maridor

