

REPONSE DU CONSEIL D'ETAT
**à l'interpellation Nathalie Jaccard et consorts au nom Des Vert-e-s - Quand le silence nuit :
mieux accompagner la ménopause au travail (25_INT_119)**

Rappel de l'intervention parlementaire

Selon un article de 24 Heures du 4 septembre 2025 intitulé « Santé au travail – la ménopause freine la carrière des femmes », près de 80 % des femmes vivent des symptômes liés à la ménopause — troubles du sommeil, troubles cognitifs, fatigue chronique ou bouffées de chaleur — parfois sur plusieurs mois, voire plusieurs années. Pour certaines, ces troubles deviennent invalidants et peuvent freiner ou interrompre leur trajectoire professionnelle.

Une enquête nationale menée sur ce sujet révèle qu'une Suissesse sur trois modifie sa situation professionnelle en raison de la ménopause. Plus de 2'200 femmes ont participé à cette étude de MenoSupport Suisse, réalisée par la Haute École d'économie et de droit de Berlin, en collaboration avec le centre de la ménopause de l'Inselspital de Berne et la start-up suisse The Women Circle.

Parmi les participantes, 70 % estiment être insuffisamment informées sur cette phase de vie et peu soutenues dans leur environnement professionnel. Pourtant, dans un contexte de promotion de l'égalité et de la santé au travail, la ménopause reste un angle mort des politiques publiques, encore largement tabou et ignoré. Des études internationales confirment également l'ampleur et les impacts de ce phénomène.

Plusieurs cantons suisses commencent à se pencher sur la question et disposent de leviers pertinents pour y répondre. Depuis 2024, des réflexions ont été amorcées au sein de l'administration vaudoise. Une table ronde sur la ménopause a ainsi été organisée au CHUV en mars 2024, dans le cadre d'un dialogue autour de la santé des femmes au travail. La Direction générale des ressources humaines (DGRH) a également exprimé son intérêt à intégrer des mesures spécifiques en lien avec la ménopause, l'endométriose ou l'andropause dans ses politiques internes.

Il convient toutefois de relever qu'à ce jour, aucune stratégie cantonale structurée ne semble encore définie pour aborder la ménopause comme un enjeu transversal de santé publique, d'égalité et de bien-être au travail. Plusieurs cantons romands ont pourtant lancé des initiatives concrètes pouvant servir de source d'inspiration pour le canton de Vaud, notamment à Genève, Neuchâtel ou Fribourg, à travers des ateliers, des consultations spécialisées ou le soutien de professionnel·le·s de la santé.

Ces démarches montrent qu'il est possible d'agir concrètement et efficacement pour soutenir les femmes à cette étape de leur vie, souvent vécue en silence. La ménopause concerne toutes les femmes, à un moment où leur expérience professionnelle est généralement à son apogée. Cette réalité physiologique ne peut plus rester invisible dans les politiques de santé, de ressources humaines ou d'égalité. 25_INT_119 Page 2 sur 3 Il s'agit d'un enjeu de santé publique, de justice sociale, mais aussi de performance économique, dans un contexte où la rétention et la valorisation des talents féminins sont essentielles.

Au regard de ce constat, j'ai l'honneur d'interpeller le Conseil d'État sur les points suivants :

- 1. Le Conseil d'État reconnaît-il l'impact significatif que la ménopause peut avoir sur la vie professionnelle des femmes, tant dans l'administration que dans le tissu économique vaudois ?*
- 2. Envisage-t-il de formaliser une stratégie cantonale spécifique pour mieux soutenir les femmes durant cette période (aménagement, prévention, communication, reconnaissance) ?*

3. *Des campagnes de sensibilisation ou des formations à destination des employeurs, des ressources humaines, des médecins du travail ou des supérieur-es hiérarchiques sont-elles planifiées ?*
4. *Des données statistiques sur l'impact de la ménopause (absentéisme, ralentissement de carrière, départs anticipés) sont-elles actuellement collectées ou pourraient-elles l'être à l'avenir ?*
5. *Est-il envisagé de collaborer avec d'autres cantons (par exemple Genève, Fribourg, Neuchâtel) afin de développer des bonnes pratiques communes ?*
6. *Le canton envisage-t-il de soutenir une offre de consultations spécialisées pour la ménopause, par exemple avec des infirmières spécialisées, sur le modèle de ce qui se fait à Neuchâtel, ou dans le cadre de prestations de santé au travail ?*
7. *Les résultats des échanges issus de la table ronde organisée au CHUV en mars 2024 seront-ils rendus publics ou traduits en actions concrètes ?*

Je remercie le Conseil d'État pour l'attention portée à cette interpellation et pour les réponses qu'il voudra bien y apporter.

Réponse du Conseil d'Etat

A. Préambule

L'Organisation mondiale de la Santé (OMS)¹ reconnaît que les changements hormonaux associés à la ménopause peuvent avoir des conséquences sur le bien-être physique, émotionnel, mental et social. Les symptômes ressentis pendant et après la transition vers la ménopause varient considérablement d'une personne à l'autre. Certaines femmes n'ont que peu ou pas de symptômes. Pour d'autres, les symptômes peuvent être graves et avoir des répercussions sur leurs activités quotidiennes et leur qualité de vie. Les symptômes de la périménopause et de la postménopause peuvent perturber la vie personnelle et professionnelle, et les changements associés à la ménopause sont susceptibles d'affecter la santé d'une femme à mesure qu'elle vieillit.

L'OMS et de nombreuses instances internationales rappellent que la santé des femmes en milieu professionnel nécessite une approche intégrée, incluant sensibilisation, et selon les besoins adaptation des conditions de travail et accès à des services spécialisés. Au niveau européen, la Société Européenne de Ménopause (EMAS) a publié une déclaration de consensus global² en 2021 concernant la ménopause sur le lieu de travail. Ce consensus souligne que la ménopause doit être reconnue comme un enjeu de santé au travail et d'égalité. Il met aussi en avant la double relation entre travail et ménopause : d'une part, les symptômes peuvent altérer la performance et la progression professionnelle des femmes ; d'autre part, un environnement de travail inadapté (température excessive, stress élevé, horaires rigides, stéréotypes sexistes ou âgistes) peut aggraver les symptômes vécus. Une étude de cohorte britannique (HEAF³) montre même que le stress global (précarité financière, charges familiales, santé précaire) exacerbe l'impact de la ménopause.

L'importance de considérer les conditions de travail de la deuxième partie de carrière est mise en avant par plusieurs recherches dans le contexte suisse⁴. Une recherche menée dans le cadre du Programme national de recherche 60 (PNR60) au début des années 2010 a observé que les politiques d'égalité femmes-hommes en entreprise et les politiques s'adressant aux seniors accordent généralement peu d'attention aux femmes de plus de 45 ans. Les mesures d'égalité tendent à se concentrer sur la première partie de carrière (conciliation emploi-famille/vie privée) et les politiques concernant les seniors, quand elles existent, s'adressent prioritairement au personnel très qualifié et avec fonction d'encadrement.⁵

Outre les conditions de travail, il importe de considérer que pour de nombreuses personnes, en grande majorité des femmes, dont les trajectoires professionnelles diffèrent fortement de celles des hommes, la seconde partie de carrière peut être synonyme de stress. Un stress lié à l'obligation d'être sur plusieurs fronts en même temps : activité professionnelle avec un taux d'activité le plus haut possible pour combler les lacunes dans la prévoyance professionnelle ; tâches domestiques dans son propre ménage, prise en charge pour certaines femmes des petits-enfants ou des parents vieillissants. Cette charge de travail peut avoir des conséquences sur l'état de santé et les symptômes invalidants de la ménopause peuvent s'y ajouter.

En Suisse, la ménopause au travail est un sujet peu étudié. Une première enquête nationale MenoSupport Suisse (2025⁶) menée auprès de 2'259 femmes actives de toutes les régions linguistiques, fait les constats suivants concernant la prévalence des symptômes et leurs conséquences professionnelles : 71 % des participantes souffrent d'une fatigue persistante, 63 % de troubles du sommeil, et 67 % rapportent des problèmes de concentration au travail. Ces symptômes impactent directement la performance au travail et freinent l'évolution de la carrière des femmes. Ainsi, environ un tiers des femmes interrogées ont dû adapter leur activité professionnelle ou réduire leur taux d'occupation en raison des symptômes. Concrètement, 20 % ont réduit leur temps de travail, 16 % ont changé d'emploi, et 13 % ont même interrompu leur carrière. Certaines ont décliné des promotions ou choisi une retraite

¹ Organisation mondiale de la santé (OMS). Ménopause. Disponible sur: <https://www.who.int/fr/news-room/fact-sheets/detail/menopause>

² Griffiths A, et al. Global consensus recommendations on menopause in the workplace: A European Menopause and Andropause Society (EMAS) position statement. *Maturitas*. 2021; 151:55-62

³ Hardy R, et al. Impact of Menopausal Symptoms on Work: Findings from Women in the Health and Employment after Fifty (HEAF) Study. *Maturitas*. 2018 ;109:83-89.

⁴ Le Feuvre, N., Kuehni, M., Rosende, M. & Schoeni, C. (2014). Le genre du "vieillessement actif" : du principe du traitement équitable à la multiplication des injonctions contradictoires. *Revue suisse de sociologie*, 40(2), 307-324.

⁵ https://www.snf.ch/media/fr/pw9DKYKekzEYaClp/NFP_60_Synthese_fr.pdf (point 2.3 ; point 2.5))

⁶ Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin, Hôpital Universitaire de Berne, en partenariat avec « The Women Circle SA », Risch. Enquête nationale MenoSupport Suisse. 2025.

anticipée par incapacité de maintenir le même rythme. Par ailleurs, l'étude suisse montre le silence autour de la ménopause en entreprise. Un tiers des femmes n'en parlent jamais au travail et 35 % rarement, souvent par crainte du ridicule ou de nuire à leur image professionnelle. Plus de la moitié (57 %) estiment d'ailleurs que leur employeur ne propose aucun soutien ni aménagement adapté pour la ménopause.

Les femmes interrogées dans l'étude expriment des attentes claires envers le monde du travail :

- 65 % jugent prioritaire de sensibiliser et former les cadres sur le sujet ;
- 62 % demandent une communication ouverte en entreprise à propos de la ménopause ;
- 60 % souhaitent un meilleur accès à l'information et aux conseils sur les solutions pour y faire face.
- Les femmes appellent à des aménagements individualisés plutôt qu'à des mesures uniformes imposées par la loi, afin de tenir compte de la culture de chaque entreprise et des besoins spécifiques de chaque employée.

Une autre étude financée par le Fonds national de la recherche est par ailleurs en cours. Cette étude, intitulée [Health & Ageing at Work: A Study of Menopause in Switzerland](#) (HAWK)¹, durera 4 ans (2025-2028) et vise à identifier l'impact de la ménopause sur les modèles d'emploi et les trajectoires professionnelles des femmes de 45 ans et plus dans le secteur des soins de santé en Suisse.

Dans le canton de Vaud, certains établissements hospitaliers et cliniques proposent des consultations spécialisées. Dans d'autres cantons romands tels que Neuchâtel² et Genève³, une consultation ménopause existe dans les hôpitaux publics. A l'exception des prestations des entités sanitaires, la considération de cet enjeu reste cependant l'affaire d'actions ponctuelles, comme par exemple la table ronde « *Agir sur la santé des femmes au travail. Quels impacts de l'endométriose ou de la ménopause sur la santé des femmes et sur leur bien-être au travail ?* » organisée par la direction des ressources humaines du CHUV. Des conférences ponctuelles ont aussi été données au sein de diverses institutions.⁴

Les données statistiques montrent qu'en 2020, dans le canton de Vaud, les femmes représentaient 47% de la population active et que ce sont surtout les femmes de 45 à 64 ans qui ont augmenté leur présence sur le marché du travail⁵. Les collaboratrices de 50 ans et plus représentent un capital de connaissance et d'expertise important pour les employeurs. Cette phase de vie correspond aussi pour certaines à une diminution des responsabilités familiales et à la possibilité de s'investir plus intensément dans la vie professionnelle. Les éléments précédents montrent cependant que la ménopause peut avoir des répercussions sur leur qualité de vie et leur activité professionnelle.

Face à ce constat, le Conseil d'Etat reconnaît l'importance d'agir afin que cette réalité biologique ne constitue pas un frein à la participation et à l'épanouissement des femmes dans le monde du travail.

B. Réponses du Conseil d'Etat

1. Le Conseil d'Etat reconnaît-il l'impact significatif que la ménopause peut avoir sur la vie professionnelle des femmes, tant dans l'administration que dans le tissu économique vaudois ?

Le Conseil d'Etat reconnaît l'impact significatif que peut avoir la ménopause sur la vie professionnelle des femmes, tant dans l'administration cantonale que dans l'ensemble du tissu économique vaudois. Les données disponibles en Suisse, notamment les résultats de l'enquête nationale MenoSupport 2025, synthétisés dans le préambule, confirment qu'une proportion importante de femmes adapte ou interrompt son parcours professionnel en raison de symptômes liés à la ménopause. Ces constats rejoignent les observations faites à l'échelle internationale.

¹ Projet de recherche financé par le FNS (fonds national suisse de la recherche) sous la direction de la professeure Isabelle Zinn (HES Bern) et Nicky Le Feuvre. *Health & Ageing at Work: A Study of Menopause in Switzerland* (HAWK). 2025-2028. Disponible sur : <https://www.bfh.ch/fr/recherche-bfh/projets-de-recherche/2025-184-658-177/>.

² Réseau hospitalier neuchâtelois. Consultation ménopause. Disponible sur : <https://www.rhne.ch/prestations/gynecologie-obstetrique/menopause>

³ Hôpitaux universitaires de Genève. *Consultation ménopause*. Disponible sur : <https://www.hug.ch/gynecologie/menopause>

⁴ Notamment Profa ; l'association femmes et carrière dans l'administration publique ; la clinique de Genolier (liste non exhaustive).

⁵ [Numerus 9-2022](#)

L'Etat employeur est conscient de l'impact que la ménopause peut avoir sur la santé au travail et se réjouit de voir que la santé des femmes commence à être mieux étudiée, permettant ainsi une prise en charge spécifique et adéquate.

La santé des femmes est abordée de manière générale dans toute question de protection de la santé mais également sous l'angle de la politique inclusive du personnel, qui est au cœur du programme de législature 22-27, ainsi que de la stratégie RH du Conseil d'Etat. Ces axes œuvrent, entre autres, à un accompagnement individualisé afin d'améliorer la qualité de vie au travail du personnel ; pour cela, des aménagements temporaires permettant de mieux concilier la vie professionnelle avec les effets indésirables de la ménopause peuvent être proposés.

L'Etat employeur met également à disposition des prestations de médecine du travail avec son partenaire principal, Unisanté, pour mieux accompagner la santé des femmes au travail. Des échanges réguliers ont également lieu avec la Solution de branche 48 (cadre de gestion de la santé et de la sécurité au travail pour les administrations cantonales) autour des questions de protection de la santé.

2. *Envisage-t-il de formaliser une stratégie cantonale spécifique pour mieux soutenir les femmes durant cette période (aménagements, prévention, communication, reconnaissance) ?*

Le Conseil d'Etat partage la nécessité de sortir la ménopause de l'invisibilité et de l'intégrer dans les politiques publiques. Il estime toutefois que cette intégration doit se faire dans une approche globale et transversale de la santé au travail, afin d'éviter une fragmentation des mesures et de garantir une réponse cohérente, et afin de ne pas contribuer à stigmatiser les femmes en emploi en biologisant leur condition. Dans son plan stratégique de santé publique 2024-2028, le Canton a inscrit un objectif visant à renforcer la santé au travail. Cet objectif doit conduire à l'élaboration d'un programme cantonal de promotion de la santé au travail, dont les axes sont en cours de définition. La réponse à l'interpellation Conseil d'Etat au Grand Conseil à l'interpellation Anna Perret et consorts au nom du groupe des Vert.e.s - *Burnout dans le canton de Vaud: où en sont les réflexions autour du dispositif cantonal? (25_INT_9)*, élaborée avec l'appui de la DGEM, présente plus en détails les réflexions concernant ce programme.

Le Conseil d'Etat estime que l'intégration de cet enjeu dans une approche globale de la santé au travail visant à la réduction des risques psychosociaux est d'autant plus importante que, comme les études citées dans le préambule le montrent, la précarité de l'emploi et le stress liés aux conditions de travail amplifient l'impact de la ménopause. Par ailleurs, la considération de cet enjeu contribue à la concrétisation de l'action « Favoriser l'activité professionnelle des femmes et des seniors » de la mesure 1.7 du programme de législature 2022-2027 : « Veiller à l'équilibre du marché du travail en valorisant les ressources de la population résidente et en proposant des formations adaptées aux besoins de l'économie et des emplois émergents »¹.

3. *Des campagnes de sensibilisation ou des formations à destination des employeurs, des ressources humaines, des médecins du travail ou des supérieur-es hiérarchiques sont-elles planifiées ?*

En tant qu'employeur, l'Etat de Vaud tient à sensibiliser et à former son personnel aux enjeux spécifiques de santé au travail, afin de garantir un environnement de travail sûr et sain pour toutes et tous. A cet effet, en collaboration avec la Direction générale des ressources humaines et le Bureau d'information et de communication (BIC), il mène différentes campagnes à travers la Gazette et l'Intranet de l'Administration. Un article spécifique au sujet de la santé des femmes a été proposé, et la Semaine Santé et Sécurité au travail de 2024 a offert des conférences sur les enjeux de santé des 50 ans et plus, en abordant entre autres le thème de la ménopause.

L'Etat employeur propose également des formations aux cadres, dont une spécifique portant sur la gestion des absences et la qualité de vie au travail ; lors de cette journée, une sensibilisation au sujet des « 3M » (menstruations, maternité et ménopause) est faite et des informations au sujet des adaptations de poste sont données.

¹ https://www.vd.ch/fileadmin/user_upload/organisation/ce/fichiers_pdf/PL2022-2027_vFINAL-petit.pdf

Au-delà des actions déjà menées au sein de l'administration cantonale, la thématique de la ménopause au travail fait actuellement l'objet de réflexions dans le cadre de l'élaboration du Programme cantonal pour la promotion de la santé au travail. La démarche mise en œuvre dans ce cadre vise à analyser les besoins existants dans les différents milieux professionnels – publics, privés et associatifs – et à identifier les ressources, pratiques et dispositifs déjà en place. L'objectif est de renforcer, à terme, l'accompagnement des personnes concernées par les effets de la ménopause, dans une approche globale de la santé au travail. Les éventuelles mesures concrètes seront définies à l'issue de cette phase d'analyse, en tenant compte des résultats de la démarche participative, des besoins identifiés et des ressources disponibles.

4. Des données statistiques sur l'impact de la ménopause (absentéisme, ralentissement de carrière, départs anticipés) sont-elles actuellement collectées ou pourraient-elles l'être à l'avenir ?

À ce jour, aucune collecte systématique de données statistiques spécifiques liées à l'impact de la ménopause (absentéisme, ralentissement de carrière, départs anticipés) n'est effectuée au niveau cantonal. Cependant, comme cela a été mentionné dans la réponse à l'interpellation Conseil d'Etat au Grand Conseil à l'interpellation Anna Perret et consorts (25_INT_9), des réflexions sont en cours en lien avec l'élaboration du Programme cantonal pour la promotion de la santé au travail, afin de développer un modèle d'impact intégrant des indicateurs de suivi pertinents. Dans ce cadre, le Conseil d'Etat analysera la pertinence et la faisabilité de développer des indicateurs permettant de mieux comprendre les besoins des collaboratrices concernées, tout en veillant strictement au respect de la protection des données et à la prévention de toute forme de stigmatisation. Il conviendra en particulier d'éviter que la collecte de données ne conduise à mettre l'accent principalement sur l'absentéisme ou les arrêts maladie, ce qui pourrait produire des effets contre-productifs dans un contexte où les femmes de plus de 50 ans peuvent déjà rencontrer des difficultés d'accès ou de maintien dans l'emploi. L'objectif prioritaire sera plutôt de mieux accompagner les personnes concernées, d'identifier les besoins et d'orienter les mesures destinées à favoriser leur bien-être et leur maintien en emploi.

Par ailleurs, l'étude HAWK (2025-2028), financée par le Fonds national de la recherche et mentionnée dans le préambule, produira des données scientifiques robustes sur l'impact de la ménopause au travail. Les résultats de cette recherche permettront d'alimenter utilement les réflexions en cours et d'envisager, le cas échéant, le développement d'indicateurs ou de méthodologies de suivi adaptés au contexte cantonal.

5. Est-il envisagé de collaborer avec d'autres cantons (par exemple Genève, Fribourg, Neuchâtel) afin de développer des bonnes pratiques communes ?

Le Conseil d'Etat est favorable au partage de bonnes pratiques avec les autres cantons qui ont déjà initié des démarches (Genève, Neuchâtel, Fribourg). Une première consultation des responsables cantonaux au sein de la Commission de Prévention et de Promotion de la Santé (CPPS) montre cependant qu'à ce jour, cet enjeu n'est pas encore thématiqué de manière structurée dans le domaine de la promotion de la santé et prévention. Les conférences latines spécialisées ainsi que les réseaux de promotion de la santé et d'égalité constituent des cadres privilégiés pour coordonner ces échanges et assurer une cohérence régionale. La possibilité d'une collaboration sera explorée dans le cadre du développement de mesures du Programme cantonal pour la promotion et la santé au travail.

6. Le canton envisage-t-il de soutenir une offre de consultations spécialisées pour la ménopause, par exemple avec des infirmières spécialisées, sur le modèle de ce qui se fait à Neuchâtel, ou dans le cadre de prestations de santé au travail ?

Le Conseil d'Etat rappelle que l'organisation clinique des consultations spécialisées relève en premier lieu des prestataires de soins. Néanmoins, il suit avec attention les modèles développés dans d'autres cantons, tels que les consultations dédiées ou les offres portées par des infirmières spécialisées en santé des femmes, et veillera à ce que l'information et l'orientation vers les ressources disponibles soient accessibles à la population vaudoise.

L'articulation avec les soins de première ligne, incluant la pratique infirmière, ainsi qu'avec la médecine du travail, constituera un élément important des réflexions menées dans le cadre du Programme cantonal pour la promotion de la santé au travail. S'agissant du financement d'éventuelles offres ou consultations, notamment infirmières, cette question devra être examinée avec prudence et en concertation avec les partenaires concernés, notamment le milieu des entreprises.

7. Les résultats des échanges issus de la table ronde organisée au CHUV en mars 2024 seront-ils rendus publics ou traduits en actions concrètes ?

Les enseignements issus de la table ronde organisée au CHUV en mars 2024 sur la santé des femmes au travail – incluant les enjeux liés à la ménopause – contribueront à nourrir les réflexions en cours sur cette thématique. Cette rencontre a notamment souligné la nécessité d'élargir la réflexion à d'autres situations spécifiques, telles que celles vécues par les femmes atteintes d'endométriose ou celles sous traitement pour un cancer gynécologique induisant une ménopause artificielle. Différentes pistes d'action ont été évoquées par les intervenantes lors de cette table ronde, telles que l'information et la sensibilisation (ligne d'écoute et de conseil ; page internet ; atelier pour les collaboratrices ; vidéo et podcast interne ; groupe ressources pour les employées ; événement annuels) ou encore des réflexions sur d'éventuelles adaptations des conditions de travail (aménagement du poste de travail, flexibilité des horaires, tenue vestimentaire adaptée). Ces pistes d'action viendront aussi nourrir les réflexions dans le cadre du Programme cantonal de promotion de la santé au travail.

C. Conclusion

Le Conseil d'État entend reconnaître et accompagner les enjeux liés à la ménopause au travail dans une approche globale de la santé au travail, à travers des actions intégrées, progressives et adaptées au contexte vaudois.

Cette reconnaissance s'inscrit dans une perspective plus large d'amélioration du bien-être professionnel, de la qualité de vie des collaboratrices et de promotion de l'égalité tout au long de la vie professionnelle, en particulier dans la seconde partie de carrière.

Dans un premier temps (2026–2028), des mesures prioritaires seront définies dans le cadre du Programme cantonal pour la promotion de la santé au travail, en lien avec les besoins identifiés au sein des milieux professionnels du canton. Ces mesures seront élaborées en tenant compte des résultats de la démarche participative en cours, des ressources disponibles et des réalités propres aux différents contextes professionnels (public, privé et associatif).

Dans un second temps, le Conseil d'État suivra avec attention les résultats de l'étude HAWK. Bien que les mesures qui pourraient en découler ne soient pas encore connues à ce stade, ces données permettront d'alimenter les réflexions futures avec des éléments fondés sur des données probantes issues du contexte helvétique. L'objectif est ainsi d'articuler les actions du Canton avec les recommandations scientifiques à venir, dans une logique de complémentarité et d'ajustement progressif.

Ainsi adopté, en séance du Conseil d'Etat, à Lausanne, le 19 janvier 2026.

La présidente :

Le chancelier :

C. Luisier Brodard

M. Staffoni