



**Convention sur l'élimination
de toutes les formes
de discrimination à l'égard
des femmes**

Distr. générale
24 septembre 2007
Français
Original : anglais

**Comité pour l'élimination de la discrimination
à l'égard des femmes
Trente-neuvième session**

Compte rendu analytique de la 798^e séance (salle B)

Tenue au Siège, à New York, le jeudi 26 juillet 2007, à 15 heures

Présidente : M^{me} Dairiam (Rapporteur)

Sommaire

Examen des rapports présentés par les États parties conformément à l'article 18 de la Convention (*suite*)

*Rapport unique valant deuxième et troisième rapports périodiques du
Liechtenstein (suite)*

Le présent compte rendu est sujet à rectifications.

Les rectifications doivent être rédigées dans l'une des langues de travail. Elles doivent être présentées dans un mémorandum et être également portées sur un exemplaire du compte rendu. Il convient de les adresser, *une semaine au plus tard à compter de la date du présent document*, au Chef de la Section d'édition des documents officiels, bureau DC2-750, 2 United Nations Plaza.

Les rectifications éventuelles aux comptes rendus de la présente session seront groupées dans un rectificatif unique, qui sera publié peu après la clôture de la session.



En l'absence de M^{me} Šimonović, M^{me} Dairiam (rapporteur), prend la présidence.

La séance est ouverte à 15 heures.

Examen des rapports présentés par les États parties au titre de l'article 18 de la Convention (suite)

Rapport unique valant deuxième et troisième rapports périodiques du Liechtenstein (suite)
(CEDAW/C/LIE/2, CEDAW/C/LIE/3;
CEDAW/C/LIE/Q/3 et Add.1)

1. *À l'invitation de la Présidente, les membres de la délégation du Liechtenstein prennent place à la table du Comité.*

Articles 7 à 9 (suite)

2. **M. Wenaweser** (Liechtenstein) déclare que les subventions accordées aux partis politiques sont proportionnelles à leur représentation au Parlement. L'idée d'introduire des subventions non proportionnelles aux partis soumis aux quotas internes a été rejetée car elle pourrait aboutir à des demandes d'autres types de subventions non proportionnelles aboutissant ainsi à un système très complexe. Deux mécanismes permettent de nommer les juges. En ce qui concerne les postes de la première catégorie, celle des professionnels, des juges à plein temps, des annonces sont publiées, et les candidats intéressés soumettent leur candidature. Entre 1998 et 2005, la représentation des femmes à de tels postes a augmenté de 25 %. La seconde catégorie de juges est nommée par les partis politiques.

3. Bien que les mesures temporaires spéciales soient possibles aux termes de l'article 4.1 de la Convention, il n'y a aucune obligation de les introduire. Le gouvernement du Liechtenstein a déjà pris d'autres types de mesures temporaires spéciales, et si elles ne se révèlent pas efficaces, on en envisagera d'autres encore.

4. **M^{me} Kubik** (Liechtenstein) déclare que des « media suitcases » de livres et autre matériel sont en cours d'élaboration pour les classes de tous les niveaux. Elle ne connaît pas le pourcentage de livres de classe tenant compte des sexospécificités, mais certains d'entre eux viennent du canton de Zurich qui est très progressiste à cet égard. Les enseignants sont encouragés à introduire une démarche tenant compte des sexospécificités dans leur enseignement. Les ateliers qui ont eu lieu les 8 mars 2006 et 2007 sur des

modèles pour des jeunes âgés de 12 à 18 ans, ont eu beaucoup de succès et l'expérience sera renouvelée.

Articles 10 à 14

5. **M^{me} Zou Xiaoqiao** félicite le gouvernement du Liechtenstein pour ses réussites. Elle demande des informations sur le taux de réussite des filles et des garçons à l'école primaire, secondaire et ainsi de suite, et demande pendant combien d'années l'école est obligatoire. Il serait intéressant de savoir qu'elle est la proportion d'hommes et de femmes parmi les enseignants.

6. Le Liechtenstein devrait communiquer toute autre mesure additionnelle proactive prise afin d'éliminer les stéréotypes traditionnels au moment de choisir les filières d'études, et indiquer si les mesures existantes ont donné des résultats positifs. En ce qui concerne la formation professionnelle de base, elle voudrait une explication car il semblerait que beaucoup moins de filières soient ouvertes aux femmes selon la page 36 du rapport (CEDAW/C/LIE/3).

7. **M^{me} Arocha Dominguez** recommande que le prochain rapport contienne des statistiques plus récentes relatives à l'emploi pour pouvoir y inclure tout changement survenu suite aux nouvelles mesures et à la loi relative à l'égalité des chances. Elle voudrait également davantage d'informations sur les catégories de travailleurs indépendants. M. Ritter a qualifié le secteur des entreprises de très petit; elle voudrait savoir dans quel genre de gestion d'entreprises les femmes sont engagées, et si elles ont tendance à travailler dans des entreprises familiales plutôt que dans des entreprises à part entière.

8. Le second rapport évoque le programme de travail annuel flexible établi en 1999, cependant, le troisième rapport ne contient aucun élément sur le suivi. Le Comité voudrait savoir quel est son impact sur les hommes et les femmes, et jusqu'à quel point les femmes en sont affectées dans d'autres secteurs tel celui de la sécurité sociale. Enfin, elle s'inquiète d'avoir lu que l'écart des salaires devient plus important parmi les hauts salaires, et elle demande si ceci est un signe de discrimination, ou si les femmes sont moins intéressées par les promotions.

9. **M^{me} Saiga** fait remarquer que le taux accru de jeunes femmes dans l'enseignement supérieur ne règle pas forcément le problème de la ségrégation dans le monde du travail. Il est important d'encourager les

femmes à étudier davantage dans des filières non traditionnelles, et le gouvernement devrait entreprendre des actions plus percutantes à cet égard. Le Comité se demande si le gouvernement a mené des enquêtes sur les raisons pour lesquelles tant de femmes occupent des emplois à temps partiel, et si c'est leur choix.

10. Elle voudrait savoir pourquoi la moitié des femmes qui travaillent ont quitté leur emploi après avoir eu un enfant, tel qu'indiqué dans la réponse à la question 7 (CEDAW/C/LIE/Q/3/Add.1), et si une enquête a été menée pour savoir si elles désirent réintégrer le marché du travail plus tard, soit à temps complet soit à temps partiel. En ce qui concerne le congé parental non payé, elle voudrait des informations sur le modèle régissant l'utilisation de ce congé, et savoir si les deux parents ont recours au maximum.

11. **La Présidente**, s'exprimant en tant que membre du Comité, déclare que la ségrégation professionnelle et la ségrégation verticale sur le lieu de travail démontrent que dans la pratique il y a encore des obstacles pour parvenir à l'égalité dans le travail, quoique dans les textes cette égalité soit garantie. Elle demande s'il y a un suivi pour contrôler que les employeurs traitent les employés à temps partiel à l'égal de ceux à temps complet, et elle se demande si la plupart des employés à temps partiel sont des femmes parce que l'égalité de traitement n'est pas garantie et qu'en conséquence les hommes n'acceptent pas un tel emploi, et s'il existe des filières pour traiter les plaintes. Est-ce que l'ordonnance sur les heures de travail s'applique également au secteur privé et comment est-elle appliquée? Existe-t-il des mesures d'application telles des sanctions envers les employeurs?

12. Elle demande si des informations sont disponibles sur les résultats de la recherche du gouvernement sur plusieurs problèmes d'ordre social et politique en vue de développer une aide ciblée en faveur des familles qui répondent à leurs besoins réels. L'interdiction de la discrimination dans la législation relative au contrat de travail s'applique seulement à la résiliation du contrat mais ne couvre pas les phases de recrutement, la rémunération, la promotion et ainsi de suite. La loi sur l'égalité des sexes devait rendre possible l'emploi des femmes sur les mêmes bases et conditions que les hommes. Elle se demande s'il y a conflit entre la législation relative au contrat de travail et la loi sur l'égalité des sexes.

13. **M. Wenaweser** (Liechtenstein) déclare que l'école est obligatoire pendant neuf ans au Liechtenstein. Il aurait certainement été préférable d'inclure des statistiques relatives à l'emploi plus récentes, ce qui n'a pas été possible à cause des délais impartis pour rendre le rapport. En ce qui concerne les travailleurs indépendants et le genre d'entreprise dans lequel les femmes travaillent, il fait remarquer que généralement les entreprises sont petites au Liechtenstein. Seules quelques entreprises emploient plus de 250 personnes, ce qui est déjà beaucoup étant donnée la taille du pays. Il ne détient pas d'informations supplémentaires sur les différentes catégories de travailleurs indépendants.

14. Quoiqu'il n'y ait pas de différence de salaire dans l'administration nationale, le salaire moyen des femmes est plus bas que celui des hommes, car il y a moins de femmes aux postes les plus élevés. Les femmes ont droit à 20 semaines de congé maternité payé, et les deux parents ont la possibilité de prendre un congé sans solde allant jusqu'à trois mois. S'il est vrai que la moitié des femmes qui travaillent quittent leur emploi après la naissance d'un enfant, ceci n'est dû à la réglementation actuelle du travail.

15. **M^{me} Kubik** (Liechtenstein) déclare que la nouvelle loi relative à la formation professionnelle promeut l'égalité des chances pour les femmes et on espère qu'elle favorisera un plus grand éventail d'emplois pour que les jeunes hommes et les jeunes femmes fassent leur choix. Elle comporte également des dispositions pour aider les jeunes hommes ou femmes à réintégrer le monde du travail après une période de travail à domicile. La loi relative aux bourses offre également de l'aide aux femmes. Une Commission sur l'égalité des chances a été instaurée à l'université du Liechtenstein en 2006 pour s'occuper des préoccupations des femmes, et les femmes étudiantes et employées à l'université ont accès à un service de conseil et à des garderies d'enfants. Des règles relatives au harcèlement sexuel et à la diversité des sexes sont en cour d'élaboration.

16. Malheureusement les chiffres n'étaient pas disponibles en ce qui concerne l'écart des salaires, mais ils figureront dans le prochain rapport. Le salaire moyen des hommes est plus élevé parce qu'il y a plus d'hommes aux postes les plus importants et parce qu'ils sont généralement plus qualifiés, en particulier en comparaison avec les femmes les plus âgées. Il faut des mesures actives pour augmenter le nombre de

femmes aux postes les plus importants dans l'administration publique.

17. Si le nombre de femmes travaillant à mi-temps augmente c'est vraisemblablement parce qu'elles essayent de concilier vie de famille et carrière professionnelle. Beaucoup de femmes font le choix de réintégrer le monde du travail de 10 à 15 ans après la naissance d'un enfant. Elles commencent souvent par un poste à mi-temps, et augmentent leur charge de travail proportionnellement à l'âge des enfants. Des efforts sont faits pour aider ces femmes. Conformément à la loi sur l'égalité des chances, les femmes peuvent demander à bénéficier de cours et de programmes de formation. Une étude a été réalisée sur les femmes reprenant le travail pour voir comment rendre le processus plus facile. Des recommandations ont été faites pour faciliter la transition entre un emploi à plein temps et un emploi à mi-temps, et dans les cas de discrimination, les femmes peuvent entreprendre une action aux termes de la loi sur l'égalité des chances.

18. L'accord sur la flexibilité du temps de travail ne s'applique pas au secteur privé. Des sanctions peuvent être prises à l'encontre des employeurs aux termes de la loi relative à l'égalité des sexes, mais non à ceux du droit du travail. Le gouvernement a répondu aux questions du parlement en octobre 2006. Les chiffres sur le travail à mi-temps et à plein temps ont été présentés au Comité. Selon le recensement de 2005, plus de 3 000 femmes de plus de 19 ans dans des ménages avec enfants travaillent à mi-temps ou à temps complet. Il n'y a pas d'information complète disponible sur les femmes abandonnant leur travail après la naissance de leur premier enfant. De moins en moins de femmes travaillant pour l'administration nationale démissionnent. Très peu continuent à travailler à plein temps, et la plupart réduisent leur charge de travail. Il est possible de bénéficier de gardes à domicile.

19. D'après le recensement de l'an 2 000, il y a 926 foyers monoparentaux totalisant 2 481 personnes. Il y a 557 parents isolés, dont 490 femmes, avec des enfants de moins de 18 ans. En ce qui concerne le nombre de places disponibles en crèche, le nombre d'enfants gardés qui ne sont ni à l'école primaire, ni dans l'enseignement préscolaire en 2005 est de 147, et 140 autres enfants sont gardés à temps partiel. Répondant à une question posée lors de la séance précédente, elle déclare qu'une enquête représentative menée sur des hommes et des femmes âgés de 18 ans et

plus, a mis en évidence que la chute du nombre des naissances n'est pas due au coût que suppose le fait de fonder une famille.

20. Beaucoup de jeunes hommes et femmes demandent davantage de crèches et de meilleures infrastructures. Même lorsque ces infrastructures sont disponibles, il y a des demandes pour des crèches plus professionnelles et pour une contribution plus active de la part des écoles, y compris la fourniture de repas et une assistance aux devoirs. L'enquête a également mis en évidence le besoin d'un débat public sur le rôle de l'homme et de la femme, du père et de la mère. Les deux questions principales sont la conciliation d'une vie de famille et d'une carrière, et les structures du marché du travail. Les attitudes sociales face à la condition de parent sont également importantes.

21. **M. Wenaweser** (Liechtenstein) spécifie que les femmes n'ont pas un choix moindre dans l'éventail de l'offre de formation professionnelle, mais elles ont tendance à se cantonner à une sélection moins étendue que les hommes. Il y a eu également une augmentation significative des inscriptions au cours des 25 ou 30 dernières années, particulièrement dans l'enseignement supérieur.

22. **M. Ritter** (Liechtenstein) déclare que souvent les jeunes femmes s'inscrivent en droit ou en médecine, et de nombreuses jeunes femmes ont ouvert des cabinets d'avocat ou médicaux ou travaillent dans le secteur du conseil juridique. Plusieurs mesures ont été prises pour encourager les femmes à reprendre le travail après la naissance d'un enfant, y compris les dispositions de la nouvelle loi relative aux bourses visant à assister les femmes désireuses de réintégrer le monde du travail. Une autre mesure « douce » consiste en un projet entrepris par une ONG du Liechtenstein qui a instauré des attestations reconnaissant les périodes pendant lesquelles une femme a travaillé pour sa famille de façon à l'aider à réintégrer le marché du travail. Travailler dans la maison requiert de développer un savoir faire qui peut s'avérer utile sur un poste de travail.

23. **M^{me} Halperin-Kaddari** fait part de sa déception car la délégation ne fournit pas d'information sur l'écart de salaires entre hommes et femmes. Rappelant les données du rapport qui signale que la grande majorité des grands dirigeants et des professeurs d'université sont des hommes, elle n'est pas convaincue que le gouvernement fasse tout ce qui est

en son pouvoir pour dénoncer la stratification du marché du travail. Elle demande s'il est possible, aux termes de la loi sur l'égalité des sexes, de contraindre les entreprises privées à mettre en place des mesures de discrimination positive. Elle voudrait également savoir si quelque législation que ce soit relative à l'égalité des salaires prévoit que les travailleurs reçoivent un salaire égal pour un travail de valeur égale.

24. Remarquant qu'une seule réclamation pour discrimination salariale a été déposée aux termes de la loi depuis son entrée en vigueur en 1999, elle se demande comment une femme peut savoir qu'elle fait l'objet de discrimination par rapport à son salaire, et si les employeurs sont tenus de fournir des informations quant à la grille des salaires. Enfin, le Comité voudrait également savoir quels sont les mécanismes prévus pour assister les femmes qui voudraient entamer une action en justice contre leur employeur.

25. **La Présidente**, s'exprimant en sa qualité de membre du Comité, déclare qu'aux termes de la Convention, l'État partie a l'obligation de la réalisation pratique du droit à l'égalité. Alors que le Liechtenstein a mis en œuvre nombre de mesures importantes relatives à l'égalité devant l'emploi, les résultats escomptés ne sont pas au rendez-vous, et donc, le gouvernement n'a pas rempli ses obligations à l'égard de la Convention.

26. **M. Wenaweser** (Liechtenstein) accorde que son pays n'est pas parvenu à une égalité parfaite, cependant, il met en œuvre la Convention progressivement, et prendra d'autres mesures de façon à accélérer sa mise en place. En ce qui concerne la question posée quant à l'égalité des salaires, une disposition légale prévoit un salaire égal pour un travail de valeur égale.

27. **M^{me} Kubik** (Liechtenstein) déclare que les travailleurs n'ont pas vraiment de moyen de savoir s'ils sont payés équitablement; ils se basent tout simplement sur toute information qu'ils peuvent obtenir de leurs collègues. Les femmes engageant des poursuites à l'encontre de leur employeur pour discrimination salariale peuvent se faire aider par le Bureau de l'égalité des chances, l'Association des travailleurs et le Bureau d'information et de contact pour les femmes (Infra). Ces organisations proposent des conseils juridiques gratuits et, si besoin était, peuvent également entreprendre des actions de groupe. En ce qui concerne la discrimination positive aux termes de

la loi sur l'égalité des sexes, elle déclare que les dispositions de la loi s'appliquent à la fois au secteur public et au secteur privé. Cependant, les entreprises privées ne sont pas tenues à ses dispositions au moment de mettre en place l'égalité.

28. **M^{me} Šimonović**, rappelant le commentaire fait par la délégation selon lequel le Liechtenstein mettait en place la Convention progressivement, déclare que conformément à l'article 2 de celle-ci, l'État partie a l'obligation de poursuivre une politique d'élimination de la discrimination à l'égard des femmes sans retard et qu'il doit prendre des mesures légales de façon à réaliser pratiquement une telle politique. À cet égard, elle déclare que les données disponibles indiquent que la participation politique des femmes est encore insuffisante.

29. Le Liechtenstein doit encore amender la loi sanctionnant les femmes ayant recours à l'avortement, et le Comité, dans sa recommandation générale n° 24 presse tous les États parties de bannir ce genre de disposition à caractère punitif de leur législation. C'est pourquoi elle se demande si le Liechtenstein a pleinement utilisé la Convention en tant qu'instrument des droits de l'homme pour apporter les changements nécessaires dans sa législation.

30. **La Présidente**, s'exprimant en sa qualité de membre du Comité, déclare que les besoins de santé des femmes vont au-delà de la santé en matière de procréation, et les États parties, conformément à la recommandation générale N° 24, ont l'obligation de prendre en compte la santé des femmes de manière globale. Elle demande si le Liechtenstein a pris des mesures spécifiques pour examiner les besoins de santé des femmes sur les bases de cette recommandation.

31. **M^{me} Tan** déclare que même dans un pays riche comme le Liechtenstein, les parents isolés, et particulièrement les mères isolées, ainsi que les familles nombreuses dont un seul parent travaille sont confrontés à de grandes difficultés financières. Rappelant que la délégation a déclaré qu'il y a environ 600 familles monoparentales au Liechtenstein, elle demande confirmation de ce chiffre, et elle voudrait savoir combien il y a de familles à faible revenu, combien reçoivent des prestations sociales, et quel est le revenu moyen de ces familles en comparaison avec le revenu moyen des ménages.

32. **M. Wenaweser** (Liechtenstein) accorde que la Convention ne mentionne pas la réalisation progressive

des droits des femmes, cependant, penser que la situation puisse changer du jour au lendemain n'est pas réaliste, ce que reconnaît l'article 4 de la Convention. Changer la législation ou apporter des changements sur le papier est une chose, mais ce qui est beaucoup plus pertinent par rapport au résultat final, est l'effet dans la pratique d'actions visant à parvenir à l'égalité des femmes. Il confirme que l'avortement est toujours illégal au regard de la législation. Cependant, il y a longtemps que quelqu'un a été poursuivi aux termes de cette loi. Enfin, il assure les membres du Comité que son pays tiendra compte de la recommandation générale n° 24 en ce qui concerne des questions relatives à la santé des femmes.

33. **M^{me} Kubik** (Liechtenstein) déclare que selon le Bureau des services sociaux, le nombre de ménages pauvres travaillant est tombé de 37 en 2006 à 26 en 2007. Les parents isolés ainsi que les travailleurs pauvres reçoivent sous des formes diverses une assistance financière et assistance, y compris les subventions assurance maladie, les allocations de maternité, les allocations logement de même que l'accès aux crèches et des conseils.

34. **M^{me} Schindler** (Liechtenstein), en réponse à la question sur les besoins des femmes en soins de santé, déclare que toutes les personnes âgées entre 17 et 70 ans ont droit à un check-up gratuit tous les 5 ans, et que toutes les femmes ont droit à un examen gynécologique de dépistage gratuit tous les deux ans et demi.

35. **M. Wenaweser** (Liechtenstein) déclare qu'en l'an 2000 il y avait 557 familles monoparentales, 490 desquelles avec une femme à leur tête. Des données récentes montrent que le salaire annuel moyen d'un parent est de 62 750 francs suisses. L'initiative ayant eu le plus grand impact économique sur les familles monoparentales est l'allocation logement.

Articles 15 et 16

36. **M^{me} Halperin-Kaddari** déclare que le rapport ne contient aucune référence à l'article 16 de la Convention. De ce manque d'information il résulte que le Comité est dans l'impossibilité de se prononcer sur la conformité du Liechtenstein par rapport à cet article de la Convention. La délégation doit fournir des informations sur les lois relatives au mariage et au divorce. Est-ce qu'une personne doit dans une procédure de divorce exposer ses arguments ou est-ce que le divorce sans faute est permis? Elle demande

également si l'infidélité de l'un des époux a des conséquences sur le divorce; quelles sont les conséquences économiques du divorce; comment les biens sont répartis; comment la loi définit les biens et si la définition comprend les biens incorporels, tels les gains futurs; si la loi sur le divorce prévoit la pension alimentaire, et si les femmes vivant en couple ont les mêmes droits que les femmes mariées.

37. **M^{me} Tan** demande quelles sont les conséquences exactes d'un divorce ou d'une séparation pour les femmes étrangères et leurs enfants, ainsi que sur leur statut de résidents, et comment sont répartis les biens des ex-épouses.

38. **M^{me} Belmihoub-Zerdani** déclare que bien que le présent rapport ne contienne pas d'information en rapport avec l'article 16, le rapport initial du Liechtenstein a donné beaucoup de détails à cet égard, et à son avis les lois sur le mariage sont conformes à toutes les dispositions de l'article 16, sauf au paragraphe 1 e) relatif au droit des couples à décider du nombre de leurs enfants et de l'écart entre les naissances.

39. Bien que le rapport indique que l'accès au planning familial est garanti à tous comme formant partie du système public de santé, l'assurance santé ne couvre pas les méthodes légales de contraception. Elle se demande si les autorités pratiquent cette politique de façon à augmenter le taux de natalité ou si en fait elles se montrent discriminatoires envers les femmes. Le Liechtenstein doit agir d'urgence conformément à l'article 2 et aux recommandations générales n° 24 et 25 de façon à ce que son planning familial soit en conformité avec l'article 16.

40. **M. Wenaweser** (Liechtenstein) déclare qu'il n'a pas dit que l'article 4 n'est pas juridiquement contraignant. Néanmoins, cet article n'oblige pas les États parties à introduire systématiquement des quotas. En ce qui concerne le manque d'informations sur l'article 16, il fait remarquer que le Comité n'a pas posé beaucoup de questions complémentaires suite au rapport de pays initial. Cependant, depuis l'élaboration de ce rapport, l'âge légal du mariage qui était de 20 ans pour les hommes et 18 ans pour les femmes a été porté à 18 ans pour les deux sexes.

41. En réponse aux questions posées sur le divorce, il répond qu'il n'est pas nécessaire d'exposer ses arguments lors d'une procédure de divorce, et que les retraites et les économies sont considérées des biens

communs. En réponse à la question sur le planning familial, il confirme que l'assurance santé au Liechtenstein ne couvre pas la contraception; il fait remarquer que son pays n'est pas le seul dans ce cas. Sa délégation a pris note de l'insistance du Comité quant à la recommandation générale n° 24.

42. **M^{me} Kubik** (Liechtenstein) déclare que concernant le divorce, la législation a prévu trois possibilités : le divorce par consentement mutuel des époux; le divorce après une séparation de minimum trois ans; et le divorce pour altération définitive du lien conjugal. Par ailleurs, les couples peuvent tout simplement se séparer sans divorcer. En ce qui concerne la division des biens du ménage lors du divorce, le temps que la femme a passé à élever les enfants du couple est considéré comme une contribution financière, et est pris en compte lors de la division des biens du couple.

43. Une femme a également le droit d'exiger une partie de la pension de son ex-époux à titre de compensation pour le temps pendant lequel elle n'a pas pu travailler. Autrement, les biens du mari sont considérés biens communs et divisés en parties égales lors du divorce. Aux termes de la loi les femmes peuvent réclamer une pension alimentaire pour elles et pour leurs enfants. Le montant des pensions est déterminé d'après les années de mariage, l'âge de la femme et celui des enfants. Les hommes peuvent également demander une pension alimentaire à leur ex-épouse s'ils ont travaillé au foyer.

44. **M^{me} Schindler** (Liechtenstein) déclare qu'aux termes de la loi, le permis de séjour d'un étranger divorcé d'un citoyen du Liechtenstein est automatiquement revu. Cette révision tient compte de facteurs tels l'intégration des enfants du couple dans le système scolaire. La décision de retirer le permis de séjour ou pas tient compte en dernier ressort du bien-être des enfants. En règle générale, la plupart des étrangers ayant des enfants sont autorisés à rester.

45. **M^{me} Ritter** (Liechtenstein) déclare qu'en ce qui concerne les couples vivant maritalement, le problème est qu'il n'y a pas de définition juridique de ce qui constitue un tel couple, et pour le moment, ces couples font comme bon leur semble. Quelques uns ont adopté la même approche que les couples mariés et ont établi un contrat. Le fait que certaines entreprises du secteur

privé considèrent les couples vivant maritalement à l'égal des couples mariés n'a aucune valeur.

46. **M^{me} Tan** se demande si le permis de séjour d'un conjoint étranger expirerait lors du divorce dans les cas où le couple n'aurait pas d'enfants ou si les enfants étaient trop jeunes pour être inscrits à l'école.

47. **M^{me} Schindler** (Liechtenstein) déclare qu'habituellement le permis de séjour d'un conjoint étranger expire lors du divorce si le couple n'a pas d'enfants. Cependant, chaque cas est examiné individuellement, et il est possible pour un conjoint étranger dont les enfants ne vont pas à l'école de conserver son permis de séjour.

48. **La Présidente** déclare que, alors que le Liechtenstein a fait de nombreux efforts pour parvenir à l'égalité des femmes, des problèmes demeurent en ce qui concerne la participation politique et l'emploi. Elle s'étonne de voir que certaines personnes au Liechtenstein pensent que les femmes ne sont pas parvenues à une réelle égalité avec les hommes parce qu'elles ne le veulent pas. Les femmes ne sont pas parvenues à achever l'égalité avec les hommes à cause d'un environnement social qui n'a pas permis l'avènement d'une société égalitaire.

49. **M. Wenaweser** (Liechtenstein) reconnaît que l'égalité totale entre hommes et femmes n'a pas été atteinte dans son pays et il déclare que son gouvernement demeure engagé à parachever l'égalité sans retard. Alors qu'il revient au Liechtenstein d'appliquer la Convention, il est de la responsabilité du Comité de l'aider à cet égard en garantissant que ses observations finales sont pertinentes au regard des questions débattues aujourd'hui.

La séance est levée à 17 h 10.