



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

Distr. générale  
8 mai 2007  
Français  
Original : anglais

**Comité pour l'élimination de la discrimination  
à l'égard des femmes**  
Groupe de travail présession  
Trente-neuvième session  
23 juillet-10 août 2007

**Réponses aux questions suscitées par les deuxième  
et troisième rapports périodiques**

**Liechtenstein**

**Généralités**

**1. Veuillez fournir des éléments d'information sur la manière dont les deuxième et troisième rapports périodiques ont été établis, et notamment indiquer quels ont été les services administratifs impliqués, l'étendue de leur participation et si les rapports ont été soumis au Parlement avant leur présentation au Comité.**

L'établissement des deux rapports a été coordonné par le Bureau des affaires étrangères qui, pour ce faire, a recueilli les données et déclarations pertinentes auprès des services administratifs compétents. Leur rédaction a relevé pour l'essentiel du Bureau de l'égalité des chances. Les autres services impliqués sont : le Bureau de l'immigration et des passeports, le Bureau de la formation professionnelle, le Bureau de la santé publique, la police nationale, le Bureau de l'éducation, le Bureau des affaires sociales et le Bureau des affaires économiques. Des informations ont également été obtenues auprès du tribunal national et du ministère public. Les rapports ont été approuvés par le Gouvernement puis diffusés sur le portail officiel du Liechtenstein. Ils n'ont pas été présentés séparément au Parlement. Leur présentation au Comité sera portée à l'attention du Parlement lorsque le Gouvernement lui rendra compte de ses activités.

Comme le Comité l'a recommandé, les organisations non gouvernementales ont été associées à l'établissement du troisième rapport périodique. Toutes les organisations membres du Réseau des femmes du Liechtenstein, qui sont actuellement au nombre de 17, ont été invitées à présenter des déclarations. Cinq



d'entre elles ont pris avantage de cette possibilité. Leurs déclarations ont été traduites et transmises au secrétariat du Comité.

### Questions juridiques et cadre institutionnel

**2. Le Liechtenstein a retiré sa réserve au paragraphe 2 de l'article 9 de la Convention, mais il maintient sa réserve à l'article premier, s'agissant des obligations qu'impose l'article 3 de la Constitution du Liechtenstein. Veuillez indiquer si des mesures ont été prises pour que l'on réexamine cette réserve en vue de la retirer.**

L'article 3 LV dispose, dans sa version ancienne et sa version révisée, que les règles de succession au trône, l'âge de la majorité du prince régnant et du prince héritier et les dispositions en matière de tutelle sont régies par la loi sur la Maison princière, dont l'État reconnaît ainsi l'autonomie dans ces matières.

La loi sur la Maison princière est une loi autonome et une source juridique extérieure à la législation de l'État. La relation entre la loi de l'État et la loi sur la Maison princière doit être considérée dans le cadre du système dualiste de la Principauté de Liechtenstein, qui veut que les normes juridiques résultant de l'autonomie de la Maison princière qui ont une incidence sur l'État (voir art. 3 LV) doivent être approuvées par le Parlement, qui doit publier la résolution correspondante et y faire figurer les dispositions pertinentes de la loi sur la Maison princière.

D'après la doctrine courante, la promulgation de la Constitution de 1921 a entraîné l'approbation et l'adoption des lois sur la Maison princière en vigueur à l'époque, pour autant qu'elles régissent les matières dont il est question à l'article 3 LV de la Constitution. Ces lois sont donc devenues parties de l'ordre juridique du pays et sont exécutoires.

En ce qui concerne la succession au trône, la loi sur la Maison princière (Journal officiel du Liechtenstein, 1993, n° 100, art. 12) édicte la règle séculaire de la primogéniture, en vertu de laquelle le premier-né de la lignée la plus ancienne de la Maison de Liechtenstein accède au trône. Cette règle existe depuis 1606; comme suite à l'adoption susmentionnée, elle fait donc partie de l'ordre juridique du pays depuis la promulgation de la Constitution de 1921.

**3. Veuillez préciser la nature des relations entre le Bureau de l'égalité des chances et la Commission de l'égalité des sexes et la répartition des tâches entre ces deux entités.**

En tant qu'organe consultatif permanent du Gouvernement, la Commission de l'égalité des sexes est chargée :

- De recommander ou de proposer au Gouvernement des mesures relatives à l'égalité entre femmes et hommes;

- De faire des observations dans le cadre des procédures de consultation sur les projets de loi ministériels qui compromettent l'égalité des sexes au Liechtenstein;
- De rédiger des déclarations à la demande du Gouvernement ou d'un ministre;
- De mobiliser l'opinion publique en faisant rapport sur ses travaux et sur les questions ou les faits ayant trait à l'égalité entre femmes et hommes;
- D'observer l'évolution de la situation concernant l'égalité entre femmes et hommes au Liechtenstein, d'assurer le suivi des mesures prises et de rendre régulièrement compte de ces activités au Gouvernement.

La loi relative à l'égalité des sexes définit les responsabilités du Bureau de l'égalité des chances (entre hommes et femmes seulement) comme suit :

1. Le Bureau de l'égalité des chances s'emploie à faire prévaloir l'égalité entre femmes et hommes sous tous les aspects. Il défend l'égalité de droit et de fait entre les femmes et les hommes.

2. Il remplit à ce titre les fonctions suivantes :

a) Conseiller les autorités et les particuliers sur les questions relatives à l'égalité des sexes;

b) Mobiliser l'opinion publique;

c) Mener des travaux de recherche et proposer des mesures aux autorités et aux particuliers;

d) Contribuer à l'élaboration des lois qui ont un lien avec l'égalité des sexes;

e) Toujours en coopération avec les institutions publiques ou privées, élaborer des programmes de promotion, exécuter des produits et participer à des projets;

f) Examiner les demandes de subventions au titre des articles 16 et 17 et suivre l'application des programmes de promotion.

3. Conformément aux dispositions des alinéas a) à c) du paragraphe 2, le Bureau de l'égalité des chances fonctionne en toute indépendance.

Les responsabilités de la Commission de l'égalité des sexes ne sont donc pas les mêmes que celles du Bureau de l'égalité des chances concernant l'égalité entre hommes et femmes vu que : la Commission ne conseille pas les autorités ni les particuliers, intervient peu auprès du public, ne mène pas de travaux de recherche, n'établit pas de programmes de promotion et n'examine pas les demandes de subventions présentées en vertu de la loi de l'égalité des chances. Contrairement au Bureau de l'égalité des chances, elle n'exécute pas ses propres projets. Elle les adopte en concertation avec le Bureau, qui en assure la mise en œuvre. De plus, les procédures de consultation et autres procédures sont, dans la mesure du possible, rédigées et présentées conjointement par les deux organes.

**4. Veuillez indiquer quel dispositif a été mis en place pour que l'élargissement du mandat du Bureau de l'égalité des chances n'aboutisse pas à un affaiblissement de l'action menée pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes.**

Comme indiqué dans le troisième rapport, il a été décidé de transformer le Bureau de l'égalité des sexes en Bureau de l'égalité des chances lorsque l'on a compris que la promotion de l'égalité des chances était transversale et interinstitutionnelle. En confiant toutes les tâches liées à l'égalité des chances à un seul bureau, l'administration peut tenir compte de ce fait et de l'impact de la discrimination entre les différents domaines. S'agissant de la promotion de l'égalité des sexes, le regroupement des domaines d'intervention permet de mieux cerner les multiples formes de discrimination à l'égard des femmes et de mieux y remédier.

Le Bureau de l'égalité des chances partage son activité entre l'égalité des sexes, les migrations, l'intégration, la discrimination sociale, l'invalidité et l'orientation sexuelle :

- Sa dotation en effectifs équivaut à deux postes à temps complet. L'équivalent d'un de ces postes est réservé au domaine de l'égalité des sexes, ce qui correspond à l'effectif de l'ancien Bureau de l'égalité des sexes. Deux fonctionnaires se partagent l'équivalent de ce poste;
- Un fonctionnaire assume 40 % de la charge de travail et s'occupe exclusivement des questions relatives à l'égalité des sexes;
- Un autre, qui travaille à temps complet, consacre 60 % de son temps de travail à ces questions et les 40 % restants aux questions relatives à l'invalidité et à l'orientation sexuelle et à l'administration du Bureau;
- Les questions relatives aux migrations, à l'intégration et à la discrimination sociale sont du ressort d'un troisième qui assume 60 % de la charge de travail.

Le personnel du Bureau de l'égalité des chances tient un journal de bord dans lequel il consigne avec précision le déroulement de ses travaux demi-heure par demi-heure, ce qui permet de vérifier le nombre d'heures consacrées à chacun de ses domaines de travail.

La structure et les responsabilités du nouveau Bureau de l'égalité des chances et de la Commission de l'égalité des sexes seront vraisemblablement réexaminées en 2009. Cette évaluation du Bureau fournira des informations sur l'importance actuelle du domaine de l'égalité des sexes.

#### **Emploi et conciliation de la vie professionnelle et de la vie de famille**

**5. Veuillez expliquer quelles mesures ont été prises en vue de réduire le taux de chômage chez les femmes dans les différents secteurs et quels en sont les résultats.**

Pour accroître les chances des chômeuses de trouver un emploi, le Bureau des affaires économiques a adopté une approche axée sur la demande et les besoins : il

fait évaluer les besoins de chaque personne, pour que les mesures appropriées puissent être prises. Aucun programme n'est conçu expressément en faveur des femmes, mais leurs besoins n'en sont pas moins entièrement pris en compte. De plus, on vérifie dans chaque cas si les mesures prises sont efficaces. Il n'est pas exclu que des programmes visant expressément les femmes soient mis en œuvre à l'avenir, à condition que les chercheuses d'emploi en aient besoin et que les mesures en faveur des intéressées y gagnent en efficacité.

Il convient aussi de signaler l'assistance prêtée par le Bureau de l'égalité des chances aux femmes qui, après être restées au foyer pendant un certain temps, décident de poursuivre leur carrière professionnelle<sup>1</sup>.

**6. Il est indiqué dans le troisième rapport périodique qu'il existe des services de garde d'enfants au Liechtenstein. Quelles autres mesures ont été prises pour que les femmes puissent concilier leur vie de famille et leurs responsabilités professionnelles et poursuivre leur carrière?**

**Directive relative au travail à temps partiel.** En 2006, la directive 1997/81/EC de l'Union européenne relative au travail à temps partiel a été transposée en droit liechtensteinois en vertu d'un amendement législatif<sup>2</sup> visant à promouvoir le travail à temps partiel et à rendre ainsi plus compatible la vie de famille et la vie professionnelle. Selon le Code civil général, les employeurs sont désormais tenus de prendre en considération les souhaits de leurs employés qui demandent à travailler à temps partiel lorsqu'ils travaillent à temps complet ou vice versa. L'accès des travailleurs à temps partiel aux postes de responsabilité et à la formation continue doit être facilité et la mobilité professionnelle favorisée [voir Code civil général, art. 36 a)]. L'amendement susmentionné dispose également que, à niveau professionnel égal, les salariés à temps partiel sont traités comme les salariés à temps complet [Code civil général, art. 8 b)].

Des initiatives de sensibilisation telles que l'exposition itinérante « La famille et la carrière en équilibre » popularisent la flexibilité du temps de travail parmi les employeurs privés.

En novembre 2006, une campagne intitulée « L'égalité des sexes paie » a été lancée. Elle avait pour but de faire mieux connaître la loi relative à l'égalité des chances parmi les travailleurs et les employeurs. Elle a porté notamment sur l'interdiction de la discrimination à l'égard des travailleurs à temps partiel.

Par un postulat en date du 17 mai 2006, le Parlement a invité le Gouvernement à étudier différentes questions sociopolitiques et à mettre en place un système d'aide ciblée aux familles qui réponde à leurs besoins réels. Certaines de ces questions portent sur les moyens de mieux concilier vie familiale et vie professionnelle. Le Gouvernement doit présenter sa réponse au Parlement d'ici à la fin de l'année.

Dans le cadre de l'Année européenne de l'égalité des chances pour tous, à laquelle le Liechtenstein participe activement, il est prévu d'organiser une réunion

<sup>1</sup> Voir CEDAW/C/LIE/3, part. 2, sect. III, art. 11.

<sup>2</sup> *LGBl*, 2006 n° 46.

sur la question de l'égalité des chances sur le lieu de travail, dont une partie sera consacrée à l'égalité des chances des deux sexes.

**Administration nationale.** En 1999, l'administration nationale a promulgué une ordonnance sur les heures de travail<sup>3</sup>, définissant plusieurs modalités de travail susceptibles d'être appliquées dans ses services, qui reposent sur le système des horaires à la carte. Lorsque le travail s'y prête, ces modalités permettent de répondre, dans la mesure du possible, aux besoins personnels et aux souhaits des employés. Ceux-ci ont le choix entre :

- a) L'emploi à temps complet, assorti d'horaires réguliers;
- b) Les horaires annualisés, à savoir que le nombre total d'heures de travail pour l'année civile suivante représente entre 70 % et 105 % du nombre d'heures convenu dans le contrat de travail;
- c) L'emploi à temps partiel;
- d) L'emploi partagé, en vertu duquel deux travailleurs ou davantage occupent un même poste.

**Application de l'ordonnance sur les heures de travail dans l'administration nationale.** De façon générale, l'Administration nationale offre beaucoup plus de postes à temps partiel que d'autres employeurs; la plupart de ces postes sont occupés par des femmes. Au 31 mars 2007, l'Administration nationale comptait 865 fonctionnaires, dont 228 travaillaient à temps partiel. Parmi ces 228 fonctionnaires 181 étaient des femmes. Les fonctionnaires souhaitant faire moins d'heures de travail après la naissance d'un enfant sont normalement autorisés à le faire, sous réserve d'un accord conclu avec leur service. Depuis quelques années, de moins en moins de femmes cessent de travailler après la naissance de leur premier enfant, et très peu continuent de travailler à temps complet : la plupart réduisent leur temps de travail de 50 % à 80 %. Les services de garde d'enfants offerts par l'administration dans ses locaux contribuent certainement à cette évolution.

**Structures de la journée scolaire.** Le 17 mai 2006 le Gouvernement a adopté une résolution relative à l'aménagement de la journée scolaire. Il prévoit d'instaurer deux types de journée scolaire (complète ou partielle) dans certaines écoles au cours de l'année 2007/08, en coopération avec les municipalités. Il a par ailleurs demandé à toutes les municipalités, dans le cadre de leur activité de coordination et de développement, de soutenir les parents célibataires et d'aider les parents à mener leur vie professionnelle. Il a également recommandé à tous les directeurs d'école de renforcer en fonction des besoins les services que l'école fournit aux enfants pour les aider à faire leurs devoirs et les services de soutien scolaire et d'informer les parents de l'existence de ces services.

**Refonte de la loi sur la formation professionnelle.** Le 3 octobre 2006, le projet de loi du Gouvernement sur la question a été distribué à des fins de consultation. Ce projet, qui vise à favoriser l'égalité des chances, propose divers moyens d'obtenir une qualification, qui ne sont pas nécessairement fonction du parcours éducatif. Cette souplesse ne permet pas seulement de favoriser l'égalité des chances entre hommes et femmes. Elle offre aussi une seconde chance à ceux qui, pour une raison

---

<sup>3</sup> *LGBI*, 1999 n° 112.

ou pour une autre, n'ont pas eu la possibilité de se former. La loi sur la formation professionnelle doit être examinée en première lecture par le Parlement à l'automne 2007.

« **Faire reconnaître les gestionnaires de la famille** ». Lancé par le Centre d'information et de consultation pour les femmes, ce projet a été récompensé par le prix de l'égalité des chances en mars 2006. Il a pour objet de faire connaître la valeur des tâches ménagères, de mettre en lumière les compétences qu'elles nécessitent, de les évaluer et de faire en sorte qu'elles soient reconnues dans le monde du travail et celui de la formation de façon à améliorer concrètement la vie des intéressés. Le projet a été lancé en mars 2007, lors d'une réunion à laquelle de nombreuses personnes ont pris la parole. Les premiers ateliers d'évaluation et d'organisation des carrières ont été également tenus en mars. Il est également prévu d'organiser des séminaires pour permettre aux gestionnaires de famille de valoriser et de démontrer leurs compétences.

**7. Quel est le pourcentage de parents, pères et mères, ayant le droit d'obtenir un congé parental qui ont demandé à bénéficier de ce type de congé depuis son instauration?**

Il n'est pas possible d'apporter une réponse détaillée à cette question, le Liechtenstein n'établissant pas de statistiques complètes à intervalles réguliers en la matière. Les données disponibles sur le congé parental sont celles qui ont été fournies par une enquête sur la question que la Division de l'économie du Bureau des affaires économiques a menée en juillet 2006, en réponse à la question relative à la promotion de la famille.

L'enquête a été effectuée auprès de 28 entreprises employant au total 8 692 personnes, soit 29 % du nombre total des salariés du pays au 31 décembre. Treize des entreprises qui y ont répondu comptent plus de 250 salariés.

Dans les 28 entreprises interrogées, 187 femmes sont devenues mères entre le 1<sup>er</sup> janvier 2004 et le 31 juillet 2006. Quatre-vingt-dix-huit d'entre elles (soit 52 %) ont démissionné après la naissance de leur enfant. Selon l'enquête, 28 salariés ont demandé un congé parental, dont 18 femmes et 10 hommes. Tous travaillent dans de grandes entreprises employant plus de 250 personnes.

Dans l'Administration nationale, huit fonctionnaires ont demandé un congé parental, dont cinq hommes.

**Violence à l'encontre des femmes**

**8. Veuillez indiquer l'état d'avancement du projet de loi relatif à l'assistance aux victimes, notamment s'il a été adopté par le Parlement, quelle en est la teneur et quels progrès ont été accomplis dans son application.**

Le projet de loi relative à l'assistance aux victimes a été approuvé par le Gouvernement en mai 2006. Il vise à apporter la meilleure assistance possible aux

victimes à l'aide de deux moyens essentiels : le soutien psychologique et l'assistance financière. Le Parlement l'a examiné en première lecture en juin 2006. Sa teneur n'a soulevé aucune objection<sup>4</sup>. Il doit être examiné en deuxième lecture et adopté par le Parlement à sa session de juin. Il n'est pas prévu de le modifier.

Les soins appropriés fournis aux victimes et à leur famille sont le but le plus important de l'assistance aux victimes. À cette fin, on est en train de créer un bureau de soutien psychosocial aux victimes qui sera chargé de leur fournir individuellement l'assistance nécessaire sur les plans médical, psychologique, social, matériel et juridique ou, s'il n'est pas en mesure de le faire lui-même, de trouver des prestataires appropriés et de diffuser des informations sur l'assistance aux victimes. Celles-ci doivent recevoir une assistance immédiate 24 heures sur 24, mais aussi une assistance à plus long terme. On est en train de mettre au point les modalités de fonctionnement des services de soutien psychosocial, qui tiendront compte des besoins des victimes d'infractions pénales et assureront une utilisation efficace des ressources et des compétences disponibles.

En ce qui concerne l'assistance financière, il est prévu à la fois une assistance juridique et le versement d'indemnités. L'assistance juridique consiste à rembourser aux victimes les frais de la procédure judiciaire, tels que les frais de justice et les honoraires des experts, et à lui fournir une assistance juridique gratuite, selon leur situation financière. Il s'agit de les aider à faire valoir leurs revendications à l'endroit des auteurs de l'infraction, et des compagnies d'assurance.

Pour ce qui est du versement d'indemnités, il vise à leur permettre d'être indemnisées par l'État pour les préjudices matériels et non matériels qu'elles ont subis lorsque l'indemnisation offerte par des tiers est nulle ou insuffisante. L'indemnisation pour les préjudices non matériels a pour but de montrer que la société est consciente de la situation difficile des victimes et soucieuse de leur assurer une protection complète, ce qui est vrai en particulier pour les victimes de délits sexuels qui, en règle générale, ne subissent guère de préjudices matériels, mais habituellement des préjudices non matériels graves. À la différence des indemnités versées pour la perte de biens, l'indemnisation de préjudices non matériels ne devrait pas dépendre du revenu de la victime. Des montants maxima sont fixés pour les deux formes d'indemnités.

**9. Veuillez fournir des données à jour sur les différentes formes de violence à l'encontre des femmes, notamment la violence au foyer et le harcèlement sexuel.**

**10. Veuillez indiquer le nombre de plaintes déposées pour violence à l'encontre de femmes, de poursuites engagées et de condamnations et de peines prononcées.**

<sup>4</sup> Le projet de loi est inspiré de la loi suisse sur l'aide aux victimes, qui a été révisée en 2006. Pour des raisons de nomenclature législative, le Liechtenstein a dû attendre que la révision de la loi suisse soit terminée, ce qui a retardé l'adoption de la loi liechtensteinoise.



### **Loi relative à la protection contre la violence**

D'après les statistiques de 2006, la police a enregistré 28 cas de violence au foyer. Dans 5 de ces cas, l'auteur de cette violence a été expulsé de chez lui et, dans 10 autres cas, il lui a été interdit d'y revenir. Dans sept cas, les deux partenaires concernés ont été à la fois victimes et auteurs d'actes de violence. En tout, quatre enfants ou adolescents ont été victimes de la violence chez eux en 2006. Des poursuites pénales ont été engagées dans 12 cas de violence au foyer.

Au premier trimestre 2007 (janvier-mars 2007), la police est intervenue huit fois dans des rixes familiales. Dans deux cas, elle a ordonné une expulsion et dans trois autres cas, une interdiction de retour au domicile. Au 31 mars 2007, quatre procédures pénales étaient engagées. Les quatre affaires sont en instance de règlement.

### **Atteintes à l'intégrité sexuelle**

En 2006, deux enquêtes sur des affaires de viol ont été ouvertes. Dans une de ces affaires, des poursuites ont été engagées mais elles n'ont pas abouti à une condamnation. Toujours en 2006, 14 enquêtes sur des actes de harcèlement sexuel ont été également ouvertes. Quatre ont débouché sur des poursuites et trois sur une inculpation.

En 2006, 28 femmes ont recherché une aide auprès du foyer pour femmes du pays et 15 d'entre elles ont décidé d'y demeurer, du moins pour une courte période. Onze de ces femmes résidaient au Liechtenstein et les quatre autres en Suisse. Au total, les femmes qui ont recherché une aide auprès du foyer y sont restées 472 jours. Le personnel du foyer a donné 516 consultations par téléphone ou dans le cadre d'entretiens individuels. Il y a eu 96 appels téléphoniques directement liés à la violence au foyer.

**11. Dans le contexte de la loi relative à la protection contre la violence, la majorité des interventions de la police ont abouti à des médiations (voir troisième rapport). Veuillez expliquer la différence entre ces médiations et les invitations à solliciter un soutien psychosocial adressées aux victimes par le Bureau des affaires sociales. Dans quelle mesure la loi relative à la protection contre la violence permet-elle de prévenir et d'éliminer la violence à l'égard des femmes? Le Gouvernement en a-t-il évalué l'efficacité depuis son adoption en 2001 et, si tel est le cas, quelles ont été ses conclusions?**

Ce qui était dit dans le rapport au sujet des médiations prêtait à confusion. La médiation et l'assistance du Bureau des affaires sociales ne sont pas vraiment deux procédures distinctes. Lorsqu'un policier faisant acte de médiation sur place conclut que l'aide de spécialistes est nécessaire, les personnes concernées sont orientées vers le Bureau des affaires sociales. Le travail de ce dernier, qui est effectué par des spécialistes dûment formés, s'inscrit donc dans le prolongement de la médiation commencée sur place.

Comme indiqué dans le rapport, la coopération régionale dans le domaine de l'égalité des sexes revêt la plus haute importance pour le Liechtenstein. La situation

sociale dans le pays est analogue et largement comparable à celle que connaissent l'Autriche et la Suisse voisines, en particulier dans les zones frontalières. À cet égard, le Bureau de l'égalité des chances et le Bureau des affaires sociales ont comparé à titre officieux la fréquence des violations des lois assurant une protection contre la violence au Liechtenstein et en Autriche. Les résultats de cette comparaison ne sont pas destinés à être publiés; ils visent seulement à faire ressortir les tendances générales et à guider et appuyer l'action des services publics compétents. Ils montrent clairement que la fréquence des violations commises au Liechtenstein ne diffère pas beaucoup de celle enregistrée en Autriche et en Suisse. Si l'on considère le chiffre de la population, les pourcentages de violation sont très similaires. La comparaison montre aussi à quel point les données statistiques sont fluctuantes dans le cas du Liechtenstein. Parce qu'il s'y commet peu de violations (environ 16 par an), il suffit de quelques nouveaux cas pour entraîner d'énormes variations dans les chiffres.

**12. Veuillez fournir davantage de renseignements sur le contenu et la durée de la formation suivie par les agents de police, le personnel judiciaire et les conseillers s'occupant des affaires de violence à l'encontre des femmes.**

Toutes les nouvelles recrues des services de police chargés de la sécurité et de la circulation suivent une journée de formation de base sur le problème de la violence. Une formation permanente est assurée dans le cadre de plusieurs ateliers, au cours desquels des cas réels sont examinés. Les intéressés peuvent ainsi étudier de manière approfondie les faits propres à chaque cas. Ce type de formation leur permet également de mieux comprendre certains faits ou problèmes particuliers, comme le fait que, en raison de la petite taille du pays, les agents de police peuvent connaître l'auteur ou la victime de l'infraction.

La loi relative à la protection des victimes, qui porte révision de certaines dispositions du Code de procédure pénale, est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2005. Elle a pour objet d'améliorer le statut des victimes dans les procédures pénales en leur reconnaissant le droit à un traitement respectueux et courtois. Elle permet en particulier de prendre beaucoup mieux en compte les intérêts des jeunes victimes et des victimes d'infractions sexuelles. Dès l'entrée en vigueur de ses dispositions, une formation spéciale sur la protection des victimes a été dispensée à tous les juges et procureurs.

### **Représentation politique et prise de décisions**

**13. Les femmes sont toujours peu représentées au Gouvernement, au Parlement et dans les conseils municipaux, les commissions, les conseils consultatifs et autres organes publics. Des mesures ont-elles été prises pour garantir qu'elles participent pleinement, dans des conditions d'égalité, aux travaux de ces entités, y compris des mesures temporaires spéciales telles qu'en prévoient le paragraphe 1 de l'article 4 de la Convention et les recommandations générales n<sup>os</sup> 23 et 25 du Comité?**

Durant la période 2003-2007, le pourcentage de femmes dans les conseils municipaux a été de 27,4 %. La Commission de l'égalité des chances s'est fixé pour objectif d'accroître le pourcentage de candidates aux élections de 2007. À cette fin, elle a organisé des débats avec les médias et les présidents des antennes locales du Parti progressiste des citoyens et de l'Union patriotique en janvier 2006. Ces débats ont porté sur les travaux de Wilfred Marxer relatifs aux chances qu'ont les femmes d'être élues et sur les enquêtes que le Réseau des femmes du Liechtenstein a menées sur les candidates aux élections législatives aux lendemains des élections de 2005. La Commission a également souligné l'existence de ressources telles que la base commune de données sur les femmes, la liste des partis politiques et le cours de sciences politiques.

En mai 2006, un journal a publié un article incitant les femmes à participer à la vie politique. À Mauren et à Schaan, des réunions d'information ont été organisées en juin 2006 à l'intention des femmes que la politique intéresse. Toutes les conseillères municipales et tous les maires y ont pris part. Ils ont décrit le travail qu'ils faisaient dans leur municipalité et ont engagé leurs interlocutrices à embrasser la carrière politique.

Aux élections municipales de 2007, 52 femmes se sont portées candidates et 29 ont été élues, ce qui fait que le pourcentage de femmes aux conseils municipaux est à présent de 27,3 %. 55,8 % des femmes qui se sont présentées aux élections ont été élues, contre 53,8 % pour les hommes.

Les 11 municipalités du pays sont dirigées par un maire de sexe masculin. Dans cinq d'entre elles, le conseil municipal a nommé une femme comme adjointe au maire. D'après les débats politiques qui se sont tenus jusqu'à présent, les mesures de discrimination positive ont de grandes chances d'être rejetées par la majorité. La principale mesure examinée dans le passé a été l'établissement d'un quota.

### **Éducation et stéréotypes**

**14. Veuillez décrire les mesures que le Gouvernement a prises pour encourager les jeunes gens des deux sexes à envisager toutes sortes de professions au lieu de se cantonner à des choix de carrière traditionnels, et indiquer si ces mesures ont été suivies d'effet.**

Le Gouvernement s'efforce d'élargir les choix de carrière des jeunes des deux sexes à plusieurs niveaux, en ciblant certains groupes : parents, enseignants, chefs d'entreprise, enfants et jeunes, mais son action ne se limite pas aux choix de carrière; des mesures de sensibilisation ont été prises à plusieurs niveaux.

Comme indiqué dans le rapport, le groupe de projets « Images de l'homme » a été mis en chantier. Le projet « Journée des pères » vise à élargir les choix de carrière des jeunes des deux sexes. Grâce à lui, les jeunes filles en particulier ont des perspectives plus larges en la matière puisqu'elles peuvent se faire une idée du travail quotidien de leur père, qui suivent dans la plupart des cas des carrières traditionnelles.

**Ateliers organisés dans les établissements de formation continue.** Ces ateliers ont pour objet de faire évoluer le comportement des femmes en permettant aux jeunes de s'identifier à des personnages historiques féminins. Sous les traits de femmes qui ont eu un destin historique, l'histoire du monde peut en effet être perçue de façon plus complète, comme l'œuvre commune des femmes et des hommes. Les ateliers visent aussi à faire mieux connaître l'oppression subie de longue date par les femmes, en examinant les raisons de la naissance des mouvements de femmes qui sont à l'origine de la Journée internationale de la femme. Ces ateliers ont été organisés en mars 2006 et 2007 dans les établissements de formation continue.

Le Bureau des affaires sexuelles et de la prévention du VIH, l'organisation Informations pour les jeunes et la Maison Gutenberg organisent depuis 2004 des journées « Pouvoirs des filles et des garçons », dont le programme d'activité est adapté aux jeunes selon leur sexe et contribue à promouvoir l'égalité entre filles et garçons à l'âge de la puberté. Ce programme ne se limite pas à l'éducation sexuelle, mais traite aussi des relations entre les jeunes, du rôle qu'ils souhaitent jouer et de l'autre sexe. Le projet a été classé deuxième dans la compétition pour le prix de l'égalité des sexes en 2004.

**Campagnes et initiatives menées auprès des garçons.** Le projet visant à instaurer une pédagogie adaptée au sexe des élèves a été lancé à la réunion organisée sur le thème « Rêves de filles – Rêves de garçons » qui s'est tenue en 2002. Dans son cadre, une série de conférences et d'ateliers et des stages de formation annuels pour enseignants des écoles maternelles et des écoles primaires ont été organisés. Il va sans dire que les activités visant expressément un sexe ont toujours une incidence sur l'autre sexe. L'objectif général est d'éliminer les stéréotypes sur le rôle de chaque sexe, d'élargir les domaines d'intérêt et d'activité des garçons (et des filles), d'ouvrir des horizons aux uns et aux autres et de leur permettre de découvrir de nouvelles choses.

Aucune des mesures prises n'est censée avoir un effet immédiat mesurable. Toutefois, en remettant en question le rôle de chaque sexe, en montrant qu'il existe de nombreuses possibilités de carrière et en sensibilisant les enfants et les jeunes, les enseignants, les milieux d'affaires et les parents, on compte que les comportements évolueront à moyen terme.

**15. Veuillez fournir des données ventilées par sexe sur le nombre d'étudiants diplômés de l'enseignement tertiaire dans les différentes filières et indiquer comment ce nombre évolue au fil du temps.**

Le pourcentage de femmes n'a pas varié depuis la présentation du rapport en juillet 2006. Il y a eu des changements mineurs quant au choix des filières. Étant donné le nombre très faible d'étudiants de l'enseignement supérieur au Liechtenstein, ces changements ont déjà fait varier sensiblement les pourcentages. En 2006, 39,5 % des étudiantes étudiaient les lettres et les sciences sociales (2003/04 : 43,3 %), 18,8% le droit (2003/04 : 19,6 %), 14,7 % l'économie et le commerce (2003/04 : 12 %), et 12,4 % la médecine (2003/04 : 10,2 %).

Le choix des étudiants se portait, par ordre décroissant, sur l'économie et le commerce (28,3 %; 2003/04 : 25,5 %), les lettres et les sciences sociales (21,7 %;

2003/04 : 20,4 %), le droit (19,8 %, 2003/04 : 18,2 %), et les sciences exactes et naturelles (14,3 %; 2003/04 : 17,1 %).

**16. Il est indiqué dans le troisième rapport périodique que le Bureau de l'égalité des chances a pris un certain nombre de mesures pour éliminer les stéréotypes sexistes. Veuillez indiquer si l'on en a évalué l'impact et, le cas échéant, quelles leçons en ont été tirées et comment elles ont été mises à profit lors de l'élaboration des politiques.**

L'efficacité des mesures prises par le Bureau de l'égalité des chances n'a pas encore été évaluée. Toutefois, le Bureau établit tous les ans un catalogue de ses mesures, qu'il présente au Gouvernement, lequel évalue les résultats de chacune des mesures. Pour chaque projet et chaque campagne, une formule est conçue et des objectifs et des critères de résultats sont définis. Une fois achevé(e), chaque projet ou campagne est évalué(e) selon les critères susmentionnés.

Beaucoup des mesures prises visent à modifier les comportements. Il n'est pas possible de mesurer directement les réussites et les échecs dans ce domaine.

**17. Veuillez décrire l'image de la femme véhiculée par les médias. Le rôle que jouent ceux-ci dans la perpétuation ou, au contraire, l'élimination des stéréotypes sexistes a-t-il été analysé et, le cas échéant, quelles mesures ont été prises pour donner suite aux conclusions qui ont pu être tirées de cette analyse?**

Depuis plusieurs années, la Commission de l'égalité des sexes suit de près l'image que les quotidiens et la radio donnent de la femme et de l'homme. Elle organise en outre avec les journalistes (tous les ans ou tous les deux ans) des débats dont le plus récent s'est tenu en octobre 2005 et dans le cadre desquels l'image des femmes est examinée à l'aide d'exemples concrets. En décembre 2006, elle a aussi adressé aux deux journaux nationaux une lettre dans laquelle elle appelait leur attention sur le fait qu'ils ne publiaient pas de photographies des femmes candidates aux élections municipales.

## Santé

**18. Veuillez expliquer pourquoi les frais de contraception ne sont pas remboursés par la sécurité sociale.**

Le système de santé publique garantit à tous l'accès aux services de planification familiale. Par ailleurs, le service de soutien psychosocial aux femmes enceintes offre des conseils professionnels et personnels à celles dont la grossesse est involontaire, ainsi qu'un appui aux mères durant et après la grossesse. En outre, les femmes reçoivent une assistance médicale et psychologique de la part des médecins et des thérapeutes. Le coût de ces services est couvert en partie par le

système d'assurance maladie, mais il n'est pas prévu, au Liechtenstein, que le coût d'utilisation des moyens contraceptifs légaux soit financé par des fonds publics.

À notre connaissance, il n'existe pas de cas où ce dispositif a posé des problèmes, ce qui s'explique principalement par le niveau de vie élevé du pays où, grâce à une économie florissante, la plupart des habitants disposent de bons revenus.

### **Migrantes et demandeuses d'asile**

**19. Veuillez donner des renseignements sur les possibilités d'emploi et les services de sécurité sociale et de santé offerts aux migrantes qui ne sont pas des ressortissantes de pays appartenant à l'Espace économique européen.**

### **Emploi**

#### *Législation sur l'immigration*

Les dispositions de la législation sur l'immigration qui portent sur l'emploi des travailleurs étrangers sont les suivants :

1. En vertu de l'article 14 de l'Ordonnance sur la circulation des personnes (Journal officiel du Liechtenstein *LGBl*, 2004 n° 153), tout étranger souhaitant travailler sur le territoire du Liechtenstein doit obtenir une confirmation de notification ou une autorisation, sauf dans certains cas (par exemple, au cours des huit premiers jours d'une période de 90 jours, les prestataires de services sont dispensés de l'obligation de notification ou d'autorisation).
2. Selon l'article 15 de la même ordonnance, une autorisation ou une confirmation de notification ne peut être accordée à un travailleur étranger que s'il est engagé pour le poste en question conformément aux conditions de rémunération et de travail habituelles au regard de l'emplacement de l'entreprise, du type d'emploi exercé et de la situation du marché du travail.
3. En vertu du paragraphe 1 de l'article 72 de l'Ordonnance sur la circulation des personnes, le conjoint et les enfants à charge des citoyens d'autres pays qui résident légalement au Liechtenstein ont le droit d'occuper un emploi, tant que l'autorisation de séjour de la personne dont dépend le droit au regroupement familial reste valable. Selon le paragraphe 2 du même article, un titre de long séjour, qui peut être délivré à l'issue d'un délai de 5 ou 10 ans, est requis pour travailler à son compte. Ces dispositions sont assujetties aux dispositions des textes de loi spécialisés pertinents.

#### *Contrat de travail*

Tous les contrats de travail signés au Liechtenstein sont régis par les mêmes dispositions légales. Il n'y a en termes de relations de travail aucune différence entre citoyens, résidents et travailleurs frontaliers.

Tous sont assujettis aux dispositions de l'alinéa a) du paragraphe 1173 du Code civil général, relatives aux contrats de travail.

*Rémunération*

En règle générale, les salaires sont négociés par les employeurs et les employés. Les partenaires sociaux peuvent conclure des accords salariaux et des contrats d'emploi collectifs. Ne sont imposés par les pouvoirs publics que l'accord de travail type et les directives applicables au salaire minimum des employés de maison et des travailleurs agricoles.

*Loi sur le travail*

La loi sur le travail et ses cinq ordonnances s'appliquent à toutes les personnes employées dans le pays, c'est-à-dire qu'il n'existe aucune différence en termes de relations de travail entre les citoyens, les résidents et les travailleurs frontaliers. La loi et ses ordonnances traitent notamment de la protection de la sécurité et de la santé au travail, des autorisations à obtenir pour mener des activités commerciales ou industrielles, des horaires de travail et des temps de repos, des responsabilités des employeurs et des employés et des dispositions spéciales à prendre en ce qui concerne certaines catégories de travailleurs, tels que les jeunes et les femmes enceintes.

*Employés de maison*

Les employés de maison et leurs employeurs relèvent d'un contrat de travail type obligatoire (Contrat de travail type pour les employés de maison, 17 novembre 1997, Journal officiel du Liechtenstein *LGBl*, 1998 n° 2) et des dispositions prises par les pouvoirs publics en matière de salaire minimum. Ces dispositions sont elles-mêmes soumises aux dispositions des textes de loi régissant les contrats de travail et aux dispositions pertinentes du droit public.

Le contrat de travail type régit le champ d'application et la durée de la relation de travail, les responsabilités de l'employeur et de l'employé, les horaires de travail et le temps de repos de ce dernier, et les congés, le salaire et les prestations sociales auxquels il a droit. En ce qui concerne le salaire, il impose un barème qui est calculé en fonction de l'âge de l'employé, de son niveau d'études et du poste occupé. Il est applicable aux employés au pair et aux baby sitters.

Au même titre que tous les autres employés, les employés de maison peuvent s'adresser au Bureau des affaires économiques pour obtenir toutes les informations dont ils ont besoin sur toute question relative au droit du travail.

**Sécurité sociale**

Les nationaux de pays tiers qui sont employés au Liechtenstein sont soumis au régime d'assurance sociale prévu par la loi, mais les travailleurs frontaliers ne sont pas tenus de s'affilier au régime d'assurance maladie. De même, les personnes qui ne travaillent pas au Liechtenstein de manière continue et sont affiliées à un régime de retraite suffisant à l'étranger sont dispensées de s'affilier à un régime de retraite dans le pays. Les prestations au titre de l'assurance vieillesse, de l'assurance veuvage, de l'assurance invalidité et des régimes de retraite sont versées même si l'assuré ne réside plus au Liechtenstein<sup>5</sup>.

<sup>5</sup> Des limitations sont imposées dans le cas de l'assurance invalidité, où les prestations à hauteur de 25 % (prévues en cas de faible taux d'invalidité) sont réservées aux résidents.

## Santé

Les personnes qui résident au Liechtenstein et celles qui y travaillent sont tenues de s'affilier au régime d'assurance maladie et d'assurance contre les accidents. Une fois affiliées, elles peuvent accéder sans restriction aux services de santé du pays. Elles peuvent en outre se faire soigner dans un certain nombre d'établissements de santé en Suisse et en Autriche.

**20. Veuillez indiquer s'il est envisagé de permettre aux femmes de demander le statut de réfugiées pour persécutions sexistes.**

La définition des réfugiés donnée à l'article 5 de la loi sur la reconnaissance des demandeurs d'asile et des personnes nécessitant une protection (loi sur les réfugiés; *LGBl*, 1998 n° 107) est inspirée de la disposition correspondante de la Convention du 28 juillet 1951 relative au statut des réfugiés (Convention sur les réfugiés), à laquelle le Liechtenstein est partie. Le paragraphe 1 de l'article 5 de la loi reconnaît explicitement la persécution exercée pour des raisons sexistes comme une forme de persécution. Lors des consultations au sujet de la loi, le Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés s'est félicité que la persécution existe soit reconnue en droit liechtensteinois.

## Protocole facultatif

**21. Quelles mesures ont été prises pour faire connaître le Protocole facultatif et encourager son application?**

Sur le portail Internet officiel du Liechtenstein, une nouvelle page consacrée aux droits de la femme a été ajoutée dans la rubrique Politique extérieure > Droits de l'homme. On y trouve une présentation de la Convention et du Protocole facultatif, ainsi que des informations sur la session extraordinaire de l'Assemblée générale des Nations Unies intitulée « Les femmes en l'an 2000 : égalité entre les sexes, développement et paix pour le XXI<sup>e</sup> siècle », et sur le Programme d'action de Beijing et sur mise en œuvre au Liechtenstein. Est également affiché sur le portail le texte des documents ayant trait à la politique suivie par le pays en matière de promotion des droits de la femme, à savoir :

- Le texte de la Convention;
- Le texte du Protocole facultatif;
- Les trois rapports périodiques sur l'application de la Convention qui ont été présentés au Comité;
- Les observations finales du Comité sur le premier rapport périodique.

Les membres de la société civile intéressés ont ainsi accès aux principaux textes relatifs à la stratégie de promotion des droits de la femme suivie par la communauté internationale et le Liechtenstein.



Le jour de la Journée internationale de la femme, tous les journaux nationaux publient des articles appelant l'attention sur le cadre juridique international de la promotion des droits de la femme et sur les mesures prises au niveau national en la matière.

---