

# Liberia

Cecil Griffiths  
Kristin Valasek

## EN BREF<sup>1</sup>

- Population : 3 476 608 habitants ; 50,05 % d'hommes, 49,95 % de femmes (2008)
- Population vivant en dessous du seuil de pauvreté : 83,7 % vivant avec moins de 1 USD par jour (2007)
- Espérance de vie : 56,7 ans pour les hommes, 59,4 ans pour les femmes (espérance de vie à la naissance, 2005-2010)
- Taux d'alphabétisation : 58,3 % pour les hommes, 45,7 % pour les femmes (2004)
- Taux de fécondité : 5,1 enfants par femme (2007)
- Classement selon l'Indice de développement humain : 162 sur 169 (2010)
- Pourcentage du PIB consacré à la défense : 0,5 % (2007)
- Classement selon l'Indice de perception de la corruption : 87 sur 180 (2010)



## INTRODUCTION\*

En 1822, des esclaves afro-américains affranchis ont commencé la colonisation de cette partie de l'Afrique de l'Ouest. Après de nombreuses vagues d'immigration et au prix d'efforts toujours plus organisés pour dominer les populations indigènes, notamment les Bassa, les Grebo, les Kissi, les Kru, les Manes et les Vai, les colons ont proclamé la République libre et indépendante du Liberia en 1847. Entre 1847 et 1980, le Liberia a été gouverné par les Américano-Libériens, qui ne constituaient pourtant qu'à peine 5 % de la population. L'année 1980 a été marquée par un coup d'État militaire et, en 1989, le pays a plongé dans une guerre civile qui allait durer 14 ans<sup>2</sup>. Durant cette période, près d'un tiers de la population libérienne a été déplacée, plus de 200 000 personnes ont été tuées et, selon certaines estimations, environ 40 % de la population a été affectée par des violences sexuelles<sup>3</sup>. L'Accord de paix global du 18 août 2003 a mis fin à la seconde et dernière phase de la guerre civile et a jeté les bases du processus de réforme du secteur de la sécurité (RSS) qui se poursuit actuellement. Cependant, les institutions du secteur de la sécurité (ISS) qui avaient été créées pour soutenir l'élite dirigeante plutôt que pour fournir sécurité et justice à la population, combinées à la guerre civile prolongée, ont laissé un héritage caractérisé par une dégradation de la loi et de l'ordre, un effondrement des institutions de l'État

et une société fortement militarisée<sup>4</sup>. Dans ce contexte, les ISS, notamment la police nationale du Liberia (LNP)<sup>†</sup>, les forces armées du Liberia (AFL), le système judiciaire et le Bureau des prisons et de la réhabilitation (BCR), devaient être fondamentalement reconstruites.

Le 19 septembre 2003, la résolution 1509 de l'ONU a établi la Mission des Nations Unies au Liberia (MINUL), lui confiant le mandat, entre autres, d'apporter un soutien à la RSS. Les acteurs internationaux et nationaux chargés de reconstruire le secteur de la sécurité étaient confrontés à d'innombrables défis. Parmi ceux-ci figuraient le sous-financement du processus de désarmement, démobilisation et réintégration (DDR) pour les anciens combattants : selon les premières estimations de l'ONU, le nombre d'anciens combattants concernés par le processus de DDR s'élevait à 38 000, alors qu'ils étaient en réalité 103 018, parmi lesquels seuls 13 872 ont participé à des programmes de réintégration et de réhabilitation<sup>5</sup>. En outre, le secteur de la sécurité était démesuré et comptait une multiplicité d'agences, dont les mandats se chevauchaient fréquemment. Les années de politisation et le fait « d'être une décharge pour les petits copains politiques et les loyalistes » ajoutaient encore à la taille disproportionnée du secteur de la sécurité et à son manque de personnel compétent<sup>6</sup>. En fait, le secteur n'avait jamais été soumis à un contrôle civil et démocratique efficace, et son passé, entaché d'oppressions,

\* Toutes les informations qui ne sont pas citées séparément dans ce profil de pays proviennent des données fournies par le chercheur.

† Les noms des institutions ont été librement traduits. Il ne s'agit pas de traductions officielles.

d'abus et de violations des droits humains, avait instauré une peur et une méfiance profondes envers toutes les ISS libériennes. Malgré ces nombreux défis, des initiatives approfondies de RSS ont permis d'améliorer les conditions de sécurité et de reconstruire à la fois la LNP et les AFL, ainsi que de soutenir les systèmes judiciaire et pénitentiaire. Toutefois, le processus de RSS, mené largement par la MINUL et les États-Unis par le biais des entrepreneurs militaires privés DynCorp International et Pacific Architects & Engineers, a été vivement critiqué de se concentrer trop étroitement sur la reconstruction des forces armées, de la police et des services de sécurité, et de manquer d'appropriation locale, dans la mesure où les parlementaires et les organisations de la société civile (OSC) en étaient exclus<sup>7</sup>.

Même avec la RSS en cours, les Libériens continuent à vivre dans l'insécurité et à bénéficier d'un accès limité à la justice. L'environnement sécuritaire libérien est façonné par un taux extrêmement élevé de chômage, y compris du chômage des jeunes et du sous-emploi, et est caractérisé par une population vivant en majorité en dessous du seuil de pauvreté, une corruption omniprésente et une violence généralisée<sup>8</sup>. Les vols à main armée, impliquant souvent des gangs, et la violence sexiste sont extrêmement répandus<sup>9</sup>. Selon une étude menée par le Comité international de secours et l'Université de Columbia, les communautés locales sont submergées par la violence sexuelle et domestique. Dans les deux communautés étudiées, 55 % des femmes avaient souffert de violence domestique, 20-25 % avaient été victimes de viol ou d'agression sexuelle à l'extérieur du mariage et 72 % des femmes mariées ont indiqué avoir été violées par leur mari au cours des 18 mois précédents<sup>10</sup>. Par ailleurs, les femmes et les filles sont confrontées à la menace de la mutilation génitale féminine, de l'esclavage sexuel, de rapports sexuels forcés en échange de nourriture ou de survie, et du mariage forcé et précoce<sup>11</sup>. Puisque les femmes adultes dénoncent rarement les viols à moins qu'ils ne soient accompagnés d'une blessure grave, l'impunité prévaut. Par ailleurs, la violence sexiste contribue aux taux élevés de grossesse parmi les adolescentes, les contraignant à abandonner l'école<sup>12</sup>.

Le processus de RSS au Liberia a, dans le passé, répondu de diverses façons aux besoins en sécurité et en justice<sup>13</sup>. Au niveau des politiques nationales, le Plan d'action national du Liberia pour la mise en œuvre de la résolution 1325 des Nations Unies (2009) et la politique nationale genre (2009) abordent de manière complète la nécessité d'intégrer les questions de genre et de renforcer la participation des femmes au sein des ISS. Ainsi, comme prévu par la politique nationale genre, des responsables des questions relatives au genre sont actuellement nommés au sein de tous les ministères du gouvernement et des ISS. En outre, dans le cadre du processus de réforme de la police, de nombreuses mesures innovantes ont été prises pour élargir l'offre de services aux victimes de violence sexiste, recruter davantage de personnel féminin et introduire une systématisation de la prise en compte du genre dans les services de police. La LNP est maintenant dotée d'une politique sur l'égalité des sexes, d'une section « protection des femmes et des enfants », d'une section « genre » et de documents d'orientation globaux pour la prévention et la réponse à la violence sexiste. La création de la Cour pénale « E », chargée spécifiquement de poursuivre les cas d'agressions et de violence sexuelles, témoigne également de la reconnaissance croissante de la gravité et de l'omniprésence de la violence sexiste. Par ailleurs, des formations sur le genre sont offertes régulièrement au personnel de la LNP, du BCR et des tribunaux de province. En ce qui concerne la représentation des femmes, la LNP, le secteur judiciaire et les services pénitentiaires

comptent un nombre relativement élevé de femmes, lesquelles constituent 15,42 % des policiers, 25,85 % du personnel judiciaire et 16,56 % du personnel pénitentiaire. Il y a également une culture très ancrée d'associations professionnelles de femmes, notamment l'Association libérienne des policières, l'Association des femmes juristes du Libéria et l'Association des femmes libériennes œuvrant au maintien de l'ordre (qui réunit le personnel féminin de toutes les ISS, y compris le BCR et les AFL).

Malgré de nombreux exemples de réformes innovantes en matière de genre, il reste des lacunes à combler et des défis à relever. La Stratégie de sécurité nationale de la République du Liberia appelle à une systématisation de la prise en compte du genre dans l'élaboration des politiques de sécurité, tout en se gardant de mentionner la violence sexiste, même s'il s'agit clairement de l'un des crimes les plus répandus au Liberia. Contrairement à la LNP, les AFL ont réalisé peu de progrès sur les questions de genre. Les politiques de ressources humaines discriminatoires sont actuellement examinées par le Comité d'examen des politiques, mais il n'existe aucune formation spécifique sur le genre et aucun effort n'a été fait pour recruter des femmes, qui ne représentent que 3,67 % de l'ensemble du personnel. Toutes les ISS se voient freinées dans leurs efforts pour

## INSTITUTIONS DU SECTEUR DE LA SÉCURITÉ AU LIBERIA\*

### Prestation de services

- Liberia National Police*
  - *Women and Children Protection Section*
  - *Gender Affairs Section*
  - *National Police Training Academy*
- Monrovia City Police*
- Armed Forces of Liberia*
  - *Liberia National Coastguard*
- Justice system*
  - *Supreme Court*
  - *Criminal Court "E"*
  - *Customary courts*
- Bureau of Corrections and Rehabilitation*
- Bureau of Immigration and Naturalization*
- Civil society organisations*
  - *Liberian Female Law Enforcement Association*
  - *Liberian Association of Women Police Officers*
  - *Association of Female Lawyers of Liberia*
  - *Liberia National Bar Association*

### Contrôle

- Ministry of Gender and Development*
  - *Gender-Based Crimes Unit*
- Ministry of National Defense*
- Ministry of Justice*
  - *Sexual and Gender-Based Crimes Unit*
- Gender-Based Violence Interagency Taskforce*
- National Security Council*
- County Security Councils*
- Independent National Commission on Human Rights*
- Governance Commission of Liberia*
- Liberia Reconstruction and Development Committee*
- Justice system*
- National legislature*
  - *Senate: Committee on National Security, Defense and Veterans' Affairs*
  - *House of Representatives: Committees on Defense and National Security*
- Civil society organisations*

\* Il s'agit là uniquement des institutions incluses dans ce profil de pays, pas d'une liste exhaustive

fournir sécurité et justice, notamment aux victimes de violence sexiste, par un manque persistant de financement, d'infrastructures, de contrôle efficace et de capacité. Enfin, les quatre institutions manquent de procédures claires et complètes pour dénoncer le harcèlement sexuel et d'autres formes de violence sexiste perpétrés par le personnel du secteur de la sécurité.

## I. INDICATEURS AU NIVEAU DE LA GOUVERNANCE NATIONALE



Le Liberia possède un cadre d'orientation national remarquablement solide pour l'intégration du genre dans les ISS. La Stratégie de sécurité nationale actuelle (2008) appelle spécifiquement à une systématisation de la prise en compte du genre dans l'élaboration des politiques et dans les pratiques relatives à la sécurité, tandis que le Document stratégique de réduction de la pauvreté (2008) fixe un objectif de recrutement de 20 % de femmes dans les ISS. En plus des politiques de sécurité, les politiques du Liberia en matière de genre accordent une grande importance aux questions de sécurité et aux ISS. Le Plan d'action national pour la mise en œuvre de la résolution 1325 des Nations Unies contient 15 mandats pour le secteur de la sécurité. Ceux-ci vont de la mise en place de politiques institutionnelles sur le genre visant à augmenter le recrutement, la rétention et l'avancement des femmes, à une multiplication des formations sur le genre pour le personnel du secteur de la sécurité. La Politique nationale du Liberia sur le genre va dans le même sens, mandatant la mise en place de responsables des questions relatives au genre dans tous les ministères et les ISS, promulguant et appliquant des lois contre le harcèlement sexuel et mettant fin à l'impunité pour les auteurs de violence sexiste. Néanmoins, la représentation féminine dans la branche législative, et surtout dans les commissions travaillant sur la sécurité et la défense, demeure faible, et le ministère du Genre et du Développement n'est pas membre du Conseil de sécurité nationale.

Le Liberia est également État partie de lois et d'instruments internationaux et régionaux qui appellent les ISS à redoubler d'efforts pour garantir l'égalité des sexes, comme la Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (1979) ; les résolutions du Conseil de sécurité de l'ONU sur les femmes, la paix et la sécurité (2000-2010) ; le Protocole de l'Union africaine relatif aux droits des femmes en Afrique (2003) ; et le Cadre de prévention des conflits de la CEDEAO (2008). Pour de plus amples informations à ce sujet, voir page 13.

### 1. Lois/politiques de sécurité nationale :

- **Stratégie de réduction de la pauvreté du Liberia (juillet 2008) :** dans son premier pilier, intitulé « Consolider la paix et la sécurité », la stratégie souligne entre autres les priorités suivantes :
  - » « Inclure des modules sensibles au genre [...] dans les programmes de formation des institutions de sécurité ».
  - » « Assurer une sécurité humaine et personnelle adéquates, surtout pour les femmes et les

filles en âge d'aller à l'école [...] notamment en garantissant des poursuites plus rapides dans les cas de violations contre la sécurité humaine ».

- » « Renforcer l'initiative visant à atteindre une participation féminine de 20 % dans l'armée et les différentes agences de sécurité ».

- **Stratégie de sécurité nationale de la République du Liberia (janvier 2008) :** la stratégie a été élaborée par la Commission sur la gouvernance du Liberia, à la suite d'une année de discussions avec la société civile, les organisations de sécurité, des parlementaires et des partenaires internationaux. Concernant le genre, la stratégie mentionne « la discrimination fondée sur le sexe » comme une menace à la sécurité sous la rubrique « Crime : corruption ». Sous l'intitulé « Objectifs spécifiques en matière de sécurité nationale pour le Liberia », elle plaide en faveur « d'une intégration systématique de la dimension genre à tous les niveaux de l'élaboration des politiques et des pratiques de sécurité. Ainsi, la sensibilisation au genre devrait être intégrée aux programmes de formation des agences de sécurité ». La stratégie ne fait pas référence à la violence sexiste, bien qu'elle contienne une section complète sur les menaces à la sécurité interne comme le VIH/sida et les vols à mains armées.
- Le Liberia ne dispose d'aucun livre blanc sur la défense. Cependant, le ministère de la Défense nationale et les AFL travaillent actuellement sur une stratégie de défense nationale.

### 2. Lois/politiques nationales relatives au genre :

- **Le Plan d'action national du Liberia pour la mise en œuvre de la résolution 1325 du Conseil de Sécurité des Nations Unies (mars 2009) :** Ce plan sur quatre ans (2009-2013) contient des activités relatives aux femmes, à la paix et à la sécurité, ainsi que des résultats et des indicateurs correspondant aux quatre piliers de la protection, soit la prévention, la participation, l'autonomisation et la promotion. Dans le cadre du pilier de la protection, question stratégique n°2 pour la « Protection des droits et le renforcement de la sécurité des femmes et des filles », 15 mandats abordent spécifiquement le genre et les ISS en visant, entre autres, à assurer :
  - » la participation des femmes à l'élaboration des politiques de sécurité nationale ;
  - » le développement de politiques institutionnelles sur le genre ;
  - » la recherche sur la participation des femmes ;
  - » la révision des codes de conduite pour les rendre sensibles au genre ;
  - » la modification de la Constitution ;
  - » le lancement d'initiatives pour le recrutement, la rétention et l'avancement des femmes ;
  - » la sensibilisation du public ;
  - » la mise sur pieds de formations et de renforcement des capacités sur le genre ;
  - » la révision des politiques et des procédures judiciaires ;
  - » la mise en place de centres d'assistance juridique.

- **Politique nationale genre du Liberia (2009)** : cette politique sur cinq ans (2010-2015) a été conçue par le ministère du Genre et du Développement comme un instrument pour atteindre l'égalité des sexes au Liberia. Elle présente les mesures stratégiques devant être prises par les ISS, notamment :
  - » nommer des responsables des questions relatives au genre dans tous les ministères du gouvernement, agences et ISS ;
  - » dispenser des formations sur le genre et les droits humains au personnel des ISS ;
  - » adopter et appliquer des lois contre le harcèlement sexuel ;
  - » mettre en œuvre des mesures pour augmenter la participation des femmes à la RSS ;
  - » améliorer les capacités de la police nationale du Liberia (LNP) en matière de genre ;
  - » mettre fin à l'impunité pour les auteurs de violence sexiste ;
  - » ventiler les données par sexe et par âge pour la LNP et le Bureau des prisons et de la réhabilitation.
- **Plan d'action national pour la prévention et la gestion de la violence sexiste au Liberia 2006-2011 (novembre 2006)** : les objectifs de ce plan multisectoriel sont de réduire la violence sexiste de 30 % d'ici 2011 et de fournir des soins et des services appropriés aux victimes de violence sexiste. Il appelle spécifiquement à un renforcement du système de justice pénale pour répondre efficacement aux cas de violence sexiste, notamment à travers la formation du personnel judiciaire, policier et pénitentiaire ; la mise en place, le recrutement et l'équipement de sections de la LNP pour la protection des femmes et des enfants pour chaque comté ; l'instauration de services juridiques gratuits pour les femmes vulnérables ; l'évaluation des établissements correctionnels et du déploiement de la LNP ; et l'organisation de campagnes de sensibilisation pour prévenir et répondre à la violence sexiste. Le plan a été révisé en décembre 2010 pour intégrer de nouvelles questions identifiées durant le processus de mise en œuvre. Un plan mis à jour devrait entrer en vigueur en mai 2011<sup>14</sup>.
- **Loi sur le viol (29 décembre 2005)** : cette loi, qui modifie le Code pénal de juin 1976, chapitre 14, sections 14.70 et 14.71, stipule qu'un individu qui a un rapport sexuel avec un autre individu (homme ou femme) sans son consentement a commis un viol. La peine maximale pour un viol au premier degré, qui inclut le viol de mineurs, le viol collectif, le viol entraînant une blessure corporelle grave et le viol sous la menace d'une arme meurtrière, est la réclusion à perpétuité. La peine maximale pour un viol au second degré, ne remplissant pas les conditions mentionnées précédemment, s'élève à 10 ans de prison. La loi exige également des audiences à huis clos pour tous les cas de viol. La loi est entrée en vigueur en janvier 2006.
- **Loi sur l'interdiction de la traite des êtres humains dans la République du Liberia (14 juin 2005)** : en vertu de cette loi, la traite des êtres humains est passible d'une peine allant d'un an de détention à une réclusion à perpétuité. La loi mandate par ailleurs le président à nommer un groupe de travail sur la lutte contre la traite des êtres humains<sup>15</sup>.

**3. Commissions parlementaires sur la sécurité** : la commission sur la sécurité nationale, la défense et les anciens combattants du Sénat compte 1 femme parmi ses 14 membres (7,14 %).

La commission sur la défense de la Chambre des représentants est composée de 7 membres, dont 1 femme (14,28 %), et la commission sur la sécurité nationale compte 7 membres, tous de sexe masculin. Les présidents et vice-présidents de toutes ces commissions sont des hommes<sup>16</sup>.

**4. Représentation des hommes et des femmes au parlement** : dans la Chambre des représentants du Liberia, 8 des 64 députés sont des femmes (12,5 %) et 56 sont des hommes (87,5 %). Au Sénat, 5 des 30 députés (16,67 %) sont des femmes et 25 sont des hommes (83,33 %)<sup>17</sup>. Il existe une commission du Sénat sur le genre, la santé et les affaires sociales, la condition féminine et l'enfance. Il existe également un groupe législatif des femmes du Liberia composé de 14 femmes parlementaires du Sénat et de la Chambre des représentants. Il a été créé en juillet 2007 et plaide pour une représentation féminine d'au moins 30 % dans les institutions législatives.

**5. Rôle du ministère en charge des questions de genre ou de la condition féminine dans le contrôle du secteur de la sécurité** : le ministère du Genre et du Développement n'est pas membre du Conseil de sécurité nationale, mais fait partie du pilier « paix et sécurité » de la Commission libérienne pour la reconstruction et le développement, qui mène la réforme du secteur de la sécurité.

## II. INDICATEURS AU NIVEAU DES SERVICES DE POLICE



La police nationale du Liberia (LNP), créée en 1975 par une loi de la législature, a reçu le mandat de faire la lumière sur les crimes, d'appréhender les coupables, de maintenir la loi et l'ordre, de protéger la vie, la liberté et la propriété et de faire respecter tous les règlements et lois dont elle est directement chargée<sup>18</sup>. Sous la présidence de Charles Taylor, la LNP était politisée et hautement militarisée, utilisant des armes sans discernement contre les civils. La réforme de la police était par conséquent une priorité absolue après la signature de l'Accord global de paix (CPA) en 2003<sup>19</sup>. La police civile des Nations Unies était chargée de restructurer, reformer et rééquiper la LNP<sup>20</sup>. Avec le soutien de l'ONU, l'École nationale de police a été rouverte en juillet 2004 et la formation des agents de la LNP a pu commencer. En janvier 2010, la LNP comptait 3 913 membres et 35 établissements de la LNP avaient été rénovés ou construits. La LNP est maintenant placée sous le contrôle direct du ministère de la Justice. Par ailleurs, des organes de l'ONU ont élaboré, conjointement avec la LNP, 23 nouvelles politiques et procédures, formé une équipe de gestion des changements de la LNP, adopté le Plan stratégique de la LNP pour 2009-2013 et examiné et vérifié les systèmes d'administration et de paie<sup>21</sup>. Malgré des années d'efforts de réforme, le processus a été critiqué pour être dirigé par les donateurs, sous-financé, non viable, trop centré sur l'État et focalisé sur les zones urbaines et manquant de cadres supérieurs pour le mettre en œuvre<sup>22</sup>. La LNP a bénéficié d'un processus de d'examen complet et d'initiatives de formation approfondies, mais continue à manquer d'équipements basiques tels que des véhicules. Elle a

également la réputation d'être corrompue. Par ailleurs, les chevauchements de mandats et la guerre ouverte entre la LNP et la police municipale de Monrovia ont constitué un sérieux défi pour le processus de réforme de la police<sup>23</sup>.

La LNP a pris de nombreuses mesures innovantes pour intégrer les questions de genre, bien qu'il lui reste des défis à relever en matière de prévention efficace et de réponse à la violence sexiste. Sur le plan des politiques, la LNP fait figure de précurseur avec sa politique institutionnelle sur le genre adoptée en 2005. Toutefois, elle doit encore élaborer un code de conduite sur le harcèlement et les abus sexuels. Des structures institutionnelles sont en place avec la création de la section sur le genre et la section de protection des femmes et des enfants, et la LNP compte un taux relativement élevé de personnel féminin (15,42 %). Cet accomplissement est largement dû à des initiatives ciblées visant à augmenter le recrutement de femmes, notamment la formation accélérée pour obtenir un diplôme d'enseignement secondaire mise en place pour atteindre l'objectif stratégique de 20 % de représentation féminine. Concernant la prévention et la réponse à la violence sexiste, il existe des instruments d'orientation clairs sous la forme de Procédures opérationnelles nationales permanentes et d'un Manuel sur les agressions et les abus sexuels. En outre, tous les policiers suivent une formation obligatoire de 6 heures sur le genre. Toutefois, les efforts réalisés sont freinés par le manque de ressources de base comme des véhicules, et par le fait que le harcèlement sexuel et les autres formes de violence sexiste perpétrés par le personnel de la police sont rarement dénoncés. Enfin, des procédures claires font défaut en matière de dénonciation et de mesures disciplinaires.

## POLITIQUES ET PROCÉDURES

**1. Politique institutionnelle relative au genre :** la politique sur l'égalité des sexes de la LNP a été approuvée par le directeur intérimaire de la LNP le 21 février 2005. L'introduction de la politique « reconnaît les inégalités de genre qui continuent à exister » à l'intérieur des structures et des opérations de la LNP, « reconnaît la position des femmes membres du service et affirme que beaucoup reste à faire [afin de] progresser et [de] créer un environnement propice à l'égalité et à la coexistence mutuelle entre les hommes et les femmes au sein de la LNP » et « reconnaît le besoin de fournir une protection adéquate et une surveillance appropriée aux femmes et aux filles ». La politique contient des stratégies et des mesures spécifiques pour aborder les questions suivantes :

- le genre, le recrutement et la rétention ;
- la systématisation de la prise en compte de la dimension du genre dans l'éducation et la formation ;
- l'équilibre hommes-femmes dans les promotions ;
- l'équilibre hommes-femmes dans les fonctions d'autorité et aux postes décisionnels ;
- la sensibilité au genre dans les transferts et les affectations ;
- le harcèlement sexuel sur le lieu de travail ;

- les rôles sexospécifiques des femmes ;
- la réponse policière tenant compte des sexospécificités pour les crimes contre les femmes perpétrés au sein de la police ;
- la protection et promotion des droits des femmes ;
- le mécanisme de contrôle.

Aucun budget spécifique n'est alloué à la mise en œuvre de cette politique : le financement de ces fonctions est inclus dans le budget annuel de la police<sup>24</sup>.

**2. Politiques de ressources humaines :** ces politiques font partie du Manuel de service révisé de la LNP, qui est entré en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 2008.

- Mariage : il n'existe pas de politique écrite sur le mariage. Il est admis implicitement que chaque policier a le droit de se marier, et les policiers désireux de le faire peuvent en informer leurs supérieurs par courtoisie ou pour obtenir un congé en vue des préparatifs.
- Grossesse : il n'existe pas de politique claire précisant quand une policière peut tomber enceinte.
- Congé de maternité : « Les femmes membres de la police nationale du Liberia peuvent recevoir à leur demande un congé maternité payé de 2 à 3 mois. Le congé annuel peut être combiné au congé maternité » (chapitre 5, section 3.5).
- Congé de paternité : aucun.
- Horaires : « Les membres de la LNP sont tenus de travailler au moins 40 heures par semaine » (chapitre 5, section 1). Toutefois, les commandants sont autorisés à programmer des missions flexibles ou à aménager l'emploi du temps des employées enceintes. Les policières souffrant de problèmes de santé après l'accouchement peuvent faire une demande auprès du directeur de la police pour obtenir un congé supplémentaire pour raisons médicales.
- Retraite, assurance maladie : le personnel de la police de sexe masculin et féminin jouit des mêmes avantages sociaux, exposés dans le chapitre 5, section 4. Conformément à la législation nationale, les membres du personnel de la LNP peuvent prendre leur retraite après 25 années de service consécutives, ou à l'âge de 55 ans, ou s'ils ont été rendus invalides de façon permanente dans l'exercice de leur mission. Les employés de la LNP sont assurés, mais doivent payer eux-mêmes leur prime d'assurance, qui ne couvre pas l'époux/épouse ou les enfants.

**3. Politique sur le harcèlement sexuel :** aucune. Cependant, la section 9 de la politique sur l'égalité des sexes de la LNP, intitulée « Harcèlement sexuel sur le lieu de travail », appelle au développement de directives sur le harcèlement sexuel ainsi que d'un code de conduite strict sur le harcèlement et les abus sexuels. De même, le Manuel de service révisé de la LNP stipule : « Les membres de la LNP doivent être conscients en tous temps de cette obligation qui leur est imposée par la loi et de leur devoir de servir toutes les communautés, d'assurer la protection de tous les individus contre les actes illégaux et de fournir des services sans discrimination fondée sur le genre, la race, la religion, la couleur, le sexe, les croyances, l'association ou l'affiliation politique ».

Il stipule également : « Tout acte ou omission qui indique un comportement discriminatoire doit être considéré comme une faute professionnelle et peut entraîner une mesure disciplinaire et/ou des accusations criminelles, et/ou un possible licenciement ».

**4. Code de conduite sensible au genre :** il existe un code de conduite, mais les sources n'ont pas permis d'établir s'il aborde les questions de genre.

**5. Procédures opérationnelles permanentes pour réagir aux cas de violence sexiste :**

- **Procédures opérationnelles nationales permanentes pour la prévention et la réponse à la violence sexiste au Liberia (2009) :** ces procédures opérationnelles permanentes (POP) ont été développées par le ministère du Genre et du Développement pour garantir une approche coordonnée et multisectorielle de la prévention et de la réponse à la violence sexuelle et sexiste. Le ministère de la Justice et la Section de protection des femmes et des enfants de la LNP ont participé à leur élaboration et les utilisent pour répondre aux cas de violence sexuelle et sexiste. Les POP contiennent des principes directeurs pour les agences de maintien de l'ordre, des procédures générales pour les acteurs de la sécurité (y compris la LNP) et les acteurs juridiques et judiciaires, et des mécanismes de coordination, de contrôle et d'évaluation. Des POP nationales et spécifiques aux comtés ont également été conçues afin de mettre en œuvre et de standardiser les mécanismes de réponse et de prévention de la violence sexuelle et sexiste.
- **Manuel sur les poursuites judiciaires en cas d'agressions et d'abus sexuels (juin 2009) :** développé par le ministère de la Justice, ce manuel est utilisé par la Section de protection des femmes et des enfants de la LNP. Il comprend une vue d'ensemble de la réponse du système de justice pénale libérien à la violence sexuelle, couvrant les procédures de dénonciation et de réponse préliminaire, l'audition et l'enregistrement des plaintes des victimes, l'enregistrement des déclarations, ainsi que des informations sur la collecte de preuves, l'inculpation et l'arrestation et les lois libériennes sur la violence sexiste.

**6. Procédures pour réagir aux cas de harcèlement sexuel/violence sexiste perpétrés par le personnel de la police :** il n'existe pas de procédures écrites. Dans la pratique, les personnes souhaitant dénoncer à la police un cas de harcèlement sexuel ou d'autres formes de violence sexiste peuvent soit écrire au directeur de la police, qui transmettra ensuite la plainte à la Section de protection des femmes et des enfants ou à la Section sur le genre, soit déposer une plainte directement auprès de la Section sur le genre<sup>25</sup>. Cette dernière répond généralement aux cas de violence sexuelle ou domestique.

## STRUCTURE INSTITUTIONNELLE

**7. Structures internes traitant des questions de genre :** la LNP a mis en place la Section du genre en mars 2008 en vue de soutenir, contrôler et orienter la mise en œuvre de la politique sur l'égalité des sexes de la LNP ainsi que d'en effectuer des comptes-rendus. Parmi ses fonctions

principales figurent :

- soutenir le renforcement des capacités du personnel féminin de la LNP ;
- assurer la participation des femmes dans les processus décisionnels de la LNP ;
- collaborer avec les ministères et les agences du gouvernement dans le contrôle des cas de violence sexiste ;
- traiter les cas de harcèlement sexuel et de refus de paiement de la pension alimentaire pour le personnel de la LNP ;
- agir comme membre du conseil de promotion de la LNP pour garantir la prise en considération des deux sexes lors de l'octroi de promotions.

En 2009-2010, la section a notamment mené les activités suivantes :

- diffusion de la politique sur l'égalité des sexes ;
- formation de formateurs sur les questions de genre pour les 30 policiers de la LNP qui allaient devenir responsables sur les questions relatives au genre dans chaque comté ;
- établissement du ratio actuel femmes/hommes au sein de la LNP ;
- information continue des agents de la LNP sur les questions de genre ;
- coordination avec la section des ressources humaines/du recrutement pour augmenter le nombre de recrues de sexe féminin ;
- collaboration avec l'École nationale de police pour intégrer le genre dans le programme de formation ;
- contrôle de l'intégration du genre dans les politiques/directives/programmes de la LNP ;
- sensibilisation sur les questions de violence sexiste dans les écoles.

La section sur le genre compte 7 membres – 2 hommes et 5 femmes (71,43 %) –, mais ne dispose pas de beaucoup de ressources et est confronté à de sérieux défis dans l'exécution de son mandat<sup>26</sup>.

**8. Structures spécialisées à l'intention des bénéficiaires :** la section de protection des femmes et des enfants a été créée en septembre 2005. Son mandat est d'enquêter sur tous les cas de violence à l'encontre des femmes et des enfants au Liberia, notamment la violence domestique, les abus et la violence sexuels, la prostitution, la traite des êtres humains, l'adoption illégale, l'abandon d'enfants et les mineurs en conflit avec la loi, et de les régler. La section compte un total de 240 membres dans tout le pays, dont 164 hommes et 76 femmes (31,67 %). En 2009, elle a géré plus de 3 000 cas de violence sexiste. En plus de son siège à Monrovia, elle déploie des agents dans les commissariats des comtés, où ils disposent d'une salle spéciale pour mener leurs enquêtes. La section est partiellement financée par l'UNICEF, mais elle manque encore de ressources et d'équipements essentiels. Par exemple, elle n'est pas dotée de cellules pour les femmes ou les mineurs.

**9. Mécanismes de collaboration :** la Section de protection des femmes et des enfants est

membre du Groupe de travail interagences sur la violence sexiste établi en octobre 2003. Présidé par le ministère du Genre et du Développement, le groupe de travail a pour objectifs de partager des informations par le biais de réseaux et de formuler des stratégies pour prévenir et répondre à la violence sexiste. Le groupe de travail compte plus de 40 membres et est composé d'agences des Nations Unies comme la MINUL, le PNUD, l'UNFPA, l'UNIFEM, l'OMS et l'UNICEF ; des ministères libériens de la Santé et des Affaires sociales, de la Justice et de l'Intérieur ; et d'OSC et d'organisations humanitaires aussi bien internationales que libériennes comme l'Association des femmes juristes du Liberia, les Femmes du réseau de paix du Liberia, la Croix-Rouge libérienne, le Comité international de la Croix-Rouge, le Comité international de secours, Medica Mondiale, Médecins sans frontières, Oxfam, le Conseil américain d'aide aux réfugiés et le Service humanitaire chrétien. En plus de ce groupe de travail national, des groupes de travail sur la violence sexiste ont été créés au niveau des comités impliquant des organisations communautaires locales<sup>27</sup>. La section sur le genre de la LNP sert de point de contact pour la collaboration avec le ministère du Genre et du Développement.

## PERSONNEL

**10. Part du personnel féminin et masculin :** en août 2010, la LNP comptait 4 039 employés (3 416 hommes et 623 femmes), les femmes représentant 15,42 % du personnel total<sup>28</sup>.

**11. Grade du personnel féminin et masculin :** en août 2010, 23 des 534 postes les plus élevés au sein de la LNP étaient occupés par des femmes (4,31 %)<sup>29</sup>.

**12. Taux de départ du personnel :** depuis 2005, environ 240 policiers ont quitté le service pour cause de décès, licenciement, démobilisation ou abandon<sup>30</sup>.

- Licenciement : 66 hommes et 6 femmes (8,33 %)
- Démission : 25 hommes et 4 femmes (13,79 %)
- Abandon : 11 hommes et 1 femme (8,33 %)
- Démobilisation : 10 hommes et 2 femmes (16,67 %)
- Démission de leurs fonctions : 10 hommes et 2 femmes (16,67 %)

**13. Objectifs en matière de recrutement de personnel féminin :** l'objectif est de 20% selon la Stratégie de réduction de la pauvreté du Liberia et le Plan d'action national du Liberia pour la mise en œuvre de la résolution 1325 de l'ONU. Le Plan d'action national pour la prévention et la gestion de la violence sexiste au Liberia pour 2006-2011 appelle par ailleurs à « faire pression en faveur du déploiement de policiers supplémentaires, dont 30 % de femmes au minimum ».

**14. Procédure de vérification des antécédents de violence sexiste :** une vérification des antécédents, comprenant un examen du casier judiciaire, est effectuée pour faire la lumière sur d'éventuelles violations des droits humains.

**15. Postes/unités où les femmes ou les hommes ne peuvent pas travailler :** aucune.

**16. Mesures spécifiques pour accroître le recrutement, la rétention et l'avancement du personnel féminin :** le recrutement des femmes a été entravé notamment par leur accès limité à l'éducation, un diplôme d'enseignement secondaire étant un prérequis pour entrer à l'École nationale de police. La LNP et la MINUL, en collaboration avec les ministères de l'Éducation et du Genre et du Développement, et avec le soutien de l'École polytechnique Stella Maris à Monrovia, ont développé un programme d'assistance éducative (une formation accélérée pour l'obtention d'un diplôme d'enseignement secondaire). Avec le soutien du Conseil des examens de l'Afrique occidentale, les candidates de la troisième à la terminale ont reçu des cours de formation accélérée sur 3 mois pour l'obtention d'un diplôme d'enseignement secondaire et ont ensuite été autorisées à se présenter à un examen spécial leur permettant d'entrer à l'École de police. La première classe a réuni 150 diplômées, tandis que la seconde a été suivie par 143 candidats, dont 80 % de femmes. En décembre 2007, 105 femmes sont sorties diplômées de l'École nationale de police. Cette initiative a été financée par l'Allemagne, les Pays-Bas et la Norvège<sup>31</sup>. Par ailleurs, un projet est actuellement mené par ONU Femmes, le ministère de la Justice, le ministère du Genre et du Développement, WIPNET et la MINUL pour plaider en faveur du recrutement de personnel féminin pour la LNP<sup>32</sup>.

**17. Associations professionnelles de femmes :** l'Association des policières du Liberia a été créée en 1994 dans le but de plaider pour une participation égale des femmes au sein de la LNP. Elle compte actuellement environ 500 membres et est en train d'élaborer un plan stratégique pour les 3 prochaines années. Il est par ailleurs prévu de réorganiser l'association et de tenir des élections pour un nouveau corps de policiers<sup>33</sup>.

Certaines femmes sont également membres de l'Association des femmes libériennes œuvrant au maintien de l'ordre (LIFLEA) qui a joué un rôle important dans la création de l'Association des femmes policières d'Afrique de l'Ouest, actuellement inactive. La LIFLEA a été fondée en 2000 en réponse au « besoin urgent pour le personnel de sécurité féminin de se rassembler en une organisation unique pour protéger, promouvoir, et atteindre le bien-être et le professionnalisme des femmes du secteur de la sécurité au Liberia »<sup>34</sup>. L'association a émergé, et continue à faire partie, de l'Association nationale du maintien de l'ordre du Liberia. Pendant une période, la LIFLEA a compté jusqu'à 300 membres et a entrepris des activités et fourni des services sociaux à ses membres ; elle s'est par ailleurs livrée à du travail humanitaire auprès des femmes et des enfants, y compris des réfugiés. Cependant, l'association est récemment devenue politisée et faible sur le plan structurel<sup>35</sup>. L'ONG *Women Peace and Security Network – Africa* (WIPSEN-Africa) et le DCAF se sont engagés dans des activités de renforcement des capacités avec la LIFLEA afin de soutenir la relance de l'association, notamment à travers des formations sur le genre et la RSS, la planification stratégique et la gestion organisationnelle.

**18. Infrastructures/équipements différents pour le personnel féminin et masculin :** le quartier général de la LNP à Monrovia est doté de salles de bains séparées pour le personnel féminin et masculin. En revanche, dans les commissariats de province, les salles de bains sont

souvent partagées par les hommes et les femmes. Les uniformes sont identiques pour les deux sexes, et l'École nationale de police offre des logements séparés pour les recrues femmes et hommes<sup>36</sup>.

## FORMATION

**19. Formation sur le genre :** toutes les nouvelles recrues de la LNP reçoivent 6 heures de formation sur le genre sur des thèmes comme la sensibilisation aux questions de genre, la violence sexiste et l'exploitation et les abus sexuels<sup>37</sup>. L'École nationale de police, avec le soutien de l'UNICEF, offre par ailleurs un cours sur le genre de 2 semaines aux membres de la section de protection des femmes et des enfants. Depuis 2006, près de 332 policiers ont suivi ce cours. En plus d'une formation sur les questions relatives aux enfants, le cours couvre les sujets suivants :

- concept de genre, notamment une analyse de la place du genre dans la LNP (3 heures) ;
- questions relatives au genre (6 heures) ;
- introduction aux droits humains (7 heures) ;
- vue d'ensemble des techniques d'enquête (15 heures) ;
- introduction à l'enquête criminelle (5 heures) ;
- sensibilisation à la médecine légale (3 heures) ;
- dépôt de plainte (10 heures) ;
- réponse à la violence domestique (3 heures) ;
- gestion des scènes de crime (10 heures) ;
- sensibilisation à la violence domestique (3 heures) ;
- rédaction de rapports (5 heures) ;
- témoignage au tribunal (3 heures) ;
- visite de tribunaux (5 heures).

La section des droits de l'homme de la MINUL a organisé un atelier de formation de formateurs pour 17 policiers de la LNP afin de rendre ce cours possible. World Hope International a également organisé une série d'ateliers sur la traite des êtres humains pour 30 instructeurs de la LNP et élèves policiers<sup>38</sup>. En 2010, 30 policiers de la LNP (2 de chaque comté) ont suivi un cours de formation d'un mois sur les questions de genre afin de devenir responsables des questions relatives au genre. La formation s'est tenue à l'École nationale de police et a couvert les questions suivantes : les politiques sur le genre, le concept de genre et sa pertinence pour le travail de la LNP, l'égalité des sexes dans les démocraties, la sensibilisation et la réponse à la violence domestique et les enquêtes sur les agressions sexuelles<sup>39</sup>.

## 20. Systématisation de la prise en compte de la dimension du genre dans la

**formation :** un cours de formation annuel de 3 jours sur les droits humains, qui inclut des informations sur les droits des femmes et les questions de genre, est offert aux membres de la LNP et du Bureau de l'immigration et des naturalisations<sup>40</sup>. Le Département de la sécurité de la direction générale de la police nationale suédoise a en outre dispensé des formations en médecine légale à la LNP, pour améliorer sa capacité à enquêter et à poursuivre les cas criminels, y compris les cas de violence sexiste<sup>41</sup>.

## CONTRÔLE INTERNE ET EXTERNE

**21. Mécanismes/organes de contrôle interne :** la section de protection des femmes et des enfants s'occupe des cas de policiers de la LNP accusés de viol ou d'agression, tandis que la section sur le genre est chargée des plaintes pour harcèlement sexuel et violence domestique et des cas de refus de paiement de la pension alimentaire obligatoire. La Division des normes professionnelles, quant à elle, est responsable d'enquêter sur les cas généraux de comportement non éthique de la part du personnel de la police. A l'origine, cette division était chargée de traiter les plaintes de violence sexiste déposées contre des policiers, mais avec la mise en place des deux sections centrées sur le genre, cette responsabilité leur a été transférée<sup>42</sup>.

**22. Mécanismes/organes de contrôle externe :** le 11 mars 2005, la législature nationale a approuvé la création de la Commission nationale indépendante du Liberia sur les droits humains. Son rôle, tel que défini par le CPA, était de promouvoir les droits humains et de superviser la mise en œuvre des recommandations faites par la Commission vérité et réconciliation. Néanmoins, la commission a été détournée de sa mission par un certain nombre de défis, comme la sélection des membres, les procédures de vérification des antécédents et le manque d'expertise et d'implication de la société civile. Le 21 mai 2009, le Sénat et la Chambre des représentants ont voté des amendements à la loi de 2005, dépouillant la commission de la plupart de ses pouvoirs quasi-judiciaires, notamment sa prérogative d'assigner à comparaître<sup>43</sup>.

**23. Contrôle par la société civile :** des conseils de sécurité (CSC) ont récemment été établis dans les comtés avec l'objectif « d'intégrer les citoyens et les gouvernements locaux dans la gouvernance de la sécurité et d'améliorer la sécurité au Liberia ». Chaque comté aura son propre conseil de sécurité, calqué sur la structure du Conseil de sécurité nationale. Les CSC agiront comme des mécanismes d'alerte précoce sur les questions de sécurité propres à chaque comté, et comme des forums pour gérer les problèmes locaux de sécurité de façon coordonnée. Ils seront orientés sur les politiques de sécurité, n'exerceront pas de contrôle technique et n'auront pas le droit de donner de directives opérationnelles ou d'interférer dans les activités opérationnelles des agences de sécurité et de maintien de l'ordre dans l'exécution de leur mandat légal. Les CSC effectueront les tâches suivantes :

- Examiner régulièrement les questions de sécurité globales émergeant dans le comté et développer des recommandations de politiques claires.
- Informer régulièrement le Conseil de sécurité nationale, par le biais du ministre de l'Intérieur,

sur les développements en matière de sécurité et demander conseil sur la gestion des questions de sécurité nationale.

- Transmettre toutes les recommandations de politiques, procès-verbaux et autres communications au Bureau du ministre de l'Intérieur, pour qu'il le distribue immédiatement au conseiller de sécurité nationale et au ministre de la Justice.
- Assurer la participation du gouvernement local au programme de sécurité, y compris les chefs suprêmes, les chefs de district, de clan et de village et les hauts représentants de toutes les agences de sécurité présentes dans le comté.
- Travailler de façon coordonnée avec le Comité mixte de sécurité dans le comté.

**24. Nombre de cas de discrimination, de harcèlement sexuel et de violence sexiste perpétrés par le personnel de la police :** 3 membres de la LNP ont été inculpés et poursuivis en justice pour des crimes liés à la violence sexiste. Aucune information supplémentaire n'était disponible<sup>44</sup>.

### III. INDICATEURS AU NIVEAU DES FORCES ARMÉES<sup>45</sup>



Les Forces armées du Liberia (AFL) ont été créées officiellement par la loi sur la défense de 1956 dans le seul but de protéger l'intégrité territoriale du Liberia. Dans la pratique, toutefois, les AFL ont été impliquées dans des initiatives de maintien de l'ordre<sup>46</sup>. Depuis les débuts formels de l'armée en 1908, les forces armées libériennes ont fonctionné comme un instrument hautement politisé dont l'objectif était de protéger les intérêts du régime plutôt que d'assurer la sécurité de la population<sup>47</sup>. Cependant, « [Charles] Taylor a fait appel à l'armée et aux forces de sécurité pour réprimer et opprimer les Libériens à des niveaux jamais vus jusqu'alors »<sup>48</sup>. Selon l'Accord de paix global (CPA), les AFL devaient être restructurées et pourvues d'un nouveau commandement, une procédure de vérification des antécédents devait être introduite et un équilibre ethnique devait être assuré dans leurs rangs. Le CPA prévoyait également le licenciement de tout le personnel des AFL et le recrutement et la reconversion de groupes de 300 nouvelles troupes. Il demandait spécifiquement que les États-Unis jouent un rôle clé dans la restructuration des AFL. Cependant, le représentant spécial du Secrétaire général des Nations Unies n'a pas donné la priorité au soutien à ce processus de réforme<sup>49</sup>. Les États-Unis ont par la suite promis un financement pour le processus et soutenu la rénovation du ministère de la Défense, notamment des casernes militaires, et la reconversion du personnel militaire. En 2005, les États-Unis ont sous-traité le recrutement, l'entraînement, la construction d'infrastructures, la restructuration et le tutorat des AFL à des entrepreneurs militaires privés basés aux États-Unis, DynCorp International et Pacific Architects & Engineers<sup>50</sup>. L'implication de ces entrepreneurs privés dans le processus de réforme de la défense a été vivement critiquée par le Parlement, les ministères du gouvernement et la société civile pour avoir été imposée de l'extérieur, être non-participative et manquer de contrôle<sup>51</sup>. Actuellement, l'armée libérienne compte 2 075 membres ; l'armée de l'air a été formellement dissoute en 2005

et la garde côtière libérienne est en cours de réactivation. La loi actuelle sur la défense nationale (2008) définit les devoirs et fonctions officiels des AFL. En vertu de cette loi, la mission première des AFL est de défendre la souveraineté nationale et l'intégrité territoriale du Liberia contre les agressions extérieures, les insurrections, le terrorisme et les invasions. Les AFL ont également le mandat de réagir aux catastrophes naturelles et de s'engager dans d'autres activités civiles<sup>52</sup>. Les AFL opèrent actuellement selon les pratiques des forces armées américaines légèrement modifiées et en adoptent la doctrine<sup>53</sup>.

En comparaison avec la police nationale du Liberia, les AFL ont réalisé très peu de progrès en matière d'intégration des questions de genre dans leur processus de réforme. Sur le plan des politiques, les politiques de ressources humaines qui sont discriminatoires sont en cours d'examen. Par le passé, les femmes non-mariées travaillant dans les AFL étaient renvoyées si elles tombaient enceintes et ne se mariaient pas dans les 30 jours qui suivaient. Bien que les AFL disposent de politiques spécifiques sur la prévention du harcèlement sexuel, des viols et des agressions sexuelles, basées sur le modèle de l'armée américaine, elles sont très générales, manquent de procédures disciplinaires claires et font peser la responsabilité de l'enregistrement, la dénonciation et l'investigation de tels abus uniquement sur les victimes, et non sur les officiers de commandement des AFL. Les AFL comptent un faible pourcentage de personnel féminin (3,67 %). Elles ne sont dotées d'aucune association du personnel féminin, ne proposent pas de formations sur le genre et ne disposent d'aucune donnée sur les dénonciations de harcèlement sexuel et d'autres formes de violence sexiste. Néanmoins, les AFL discutent actuellement avec le ministère du Genre et du Développement de l'élaboration d'une stratégie et d'un plan d'action visant à augmenter le recrutement de personnel féminin, et des responsables des questions relatives au genre ont récemment été nommés au sein du ministère de la Défense et des AFL conformément aux dispositions de la Politique nationale genre.

## POLITIQUES ET PROCÉDURES

**1. Politique institutionnelle relative au genre :** aucune. Le chapitre 3 du Manuel de formation initiale des soldats des AFL, volume I (révisé en septembre 2007), contient une politique sur l'homosexualité qui suit la devise « ne demande pas, ne dis pas et ne harcèle pas », et stipule que l'orientation sexuelle seule n'est pas une barrière au recrutement ou à la poursuite du service dans l'armée. Elle interdit le harcèlement sur la base de l'orientation sexuelle. Néanmoins, elle stipule qu'une conduite homosexuelle – notamment le fait de le dire haut et fort, de le montrer ouvertement et de se marier – est incompatible avec le service militaire, et que révéler son orientation homosexuelle pourrait être un motif de renvoi.

**2. Politiques de ressources humaines :** les politiques sur le mariage, la grossesse et le congé de maternité sont actuellement suspendues, en attendant d'être révisées par le Comité sur l'examen des politiques<sup>54</sup>.

- **Mariage :** la politique des AFL sur le mariage stipule que les hommes comme les femmes mariés peuvent entrer dans les AFL. Aucune information supplémentaire n'était disponible.

- **Grossesse:** les femmes et les hommes ayant des enfants sont éligibles pour entrer dans les AFL. Toutefois, durant l'entretien de recrutement, on demande aux candidates comment elles comptent s'occuper de leurs enfants si elles devaient être enrôlées. Par la suite, la grossesse n'est autorisée que pour les femmes qui étaient déjà mariées au moment du recrutement ou dont le mariage remplit les conditions figurant dans la Politique des AFL sur le mariage. Les soldates mariées doivent avoir servi pendant au moins 2 ans après leur formation individuelle avancée avant d'être autorisées à tomber enceintes. Les femmes non mariées engagées dans les AFL qui tombent enceintes sont « conseillées de manière appropriée et se voient offrir l'option de formaliser un mariage dans les 30 jours ». Si elles ne se marient pas dans les 30 jours, un processus sera activé menant à leur renvoi des AFL.
- **Congé de maternité:** Les soldats sont exemptés, durant la grossesse et pendant les 6 mois suivant l'accouchement, du programme de préparation physique, de l'entraînement et d'autres activités physiques comme se tenir au repos ou au garde à vous pendant plus de 15 minutes. Pendant les 3 derniers mois de grossesse (à partir de la 28<sup>e</sup> semaine), les femmes sont autorisées à se reposer 20 minutes chaque 4 heures et travaillent un maximum de 40 heures par semaine<sup>55</sup>.

**3. Politique sur le harcèlement sexuel :** les AFL disposent d'une Politique sur le harcèlement sexuel dans l'armée contenue dans le chapitre 3 du Manuel de formation initiale des soldats des AFL, volume I (révisé en septembre 2007). La politique stipule que « le harcèlement sexuel est un comportement inapproprié et inacceptable. Le harcèlement sexuel détruit le travail d'équipe et nuit à la préparation au combat ». Elle définit le harcèlement sexuel et le subdivise en contact verbal, non verbal et physique. Elle fournit par ailleurs des indicateurs sur le harcèlement sexuel et suggère des mesures à prendre individuellement, notamment la confrontation, le dépôt d'une plainte et la dénonciation à travers la hiérarchie de commandement. Le chapitre contient également une section intitulée « Prévention des viols et des agressions sexuelles ». Celle-ci définit l'agression sexuelle comme « tout acte de nature sexuelle imposé à un autre individu contre sa volonté » et le viol comme « un rapport sexuel sous la contrainte physique et sans consentement ». Elle stipule en outre que, en vertu du Code standard de justice militaire et des lois civiles locales, ces crimes sont passibles d'une peine maximale en plus de la réclusion, d'un licenciement pour faute grave et de la confiscation de tous les soldes et indemnités<sup>56</sup>.

**4. Code de conduite sensible au genre :** il n'y a pas de code de conduite. Les AFL sont régies par le Code standard de justice militaire, similaire à celui de l'armée américaine.

**5. Procédures pour réagir aux cas de harcèlement sexuel/violence sexiste perpétrés par le personnel des forces armées :** selon le Manuel de formation initiale des soldats des AFL, volume I, « Les mesures individuelles suggérées pour régler les cas de harcèlement sexuel comprennent : a. Confronter l'auteur. b. Déposer une plainte. c. Faire appel à un porte-parole intermédiaire. d. Écrire une lettre à l'auteur au sujet de son comportement et de la résolution escomptée. e. Signaler le harcèlement à la hiérarchie de commandement ». Concernant le viol et l'agression sexuelle, « les commandants et les superviseurs des auteurs prendront les mesures disciplinaires et/ou administratives appropriées ». Quant aux victimes, le manuel leur conseille

de « a. Se réfugier dans un endroit sûr et disposant d'un téléphone. b. Appeler la police locale ou militaire. c. Ne pas prendre de douche ou de douche vaginale, changer de vêtements ou ranger le lieu où elles ont subi l'agression. d. Se rendre directement dans un hôpital ou une clinique et d'en informer la police. e. Contacter quelqu'un de leur hiérarchie de commandement, un ami, un service d'assistance téléphonique pour les cas de viol ou un service d'assistance sociale<sup>57</sup> ».

## STRUCTURE INSTITUTIONNELLE

**6. Structures internes traitant des questions de genre :** conformément à la politique nationale genre du Liberia, des responsables genre ont été nommés au sein du ministère de la Défense et des AFL.

**7. Mécanismes de collaboration :** des efforts sont faits actuellement pour collaborer avec le ministère du Genre et du Développement afin d'augmenter le recrutement de femmes dans les AFL.

## PERSONNEL

**8. Part du personnel féminin et masculin :** au 31 mars 2011, il y avait 74 femmes sur un total de 2 017 soldats (3,67 %)<sup>58</sup>.

**9. Grade du personnel féminin et masculin<sup>59</sup> :** au 31 mars 2011 :

	FEMMES	HOMMES	TOTAL
Quartier général des AFL	2 (11,11 %)	16	18
Quartier général des brigades	17 (1,10 %)	1 525	1 542
Centre de formation des forces armées	4 (3,10 %)	125	129
Garde côtes du Liberia	1 (2,50 %)	39	40
Fanfare des AFL	5 (9,80 %)	46	51
Logistique et communications	45 (18,99 %)	192	237
<b>Personnel total</b>	<b>74 (3,67 %)</b>	<b>1 943</b>	<b>2 017</b>

**10. Nombre de membres du personnel masculin et féminin participant aux missions de maintien de la paix :** les AFL ne sont pas encore actives dans des missions de maintien de la paix. Toutefois, 5 officiers (dont 1 femme, soit 20 %) étaient présents lors des élections togolaises en tant qu'observateurs militaires.

**11. Taux de départ du personnel :** parmi les 137 militaires à avoir été renvoyés des AFL, 5 sont des femmes (3,65 %).

**12. Objectifs en matière de recrutement de personnel féminin :** 20 % selon la Stratégie de réduction de la pauvreté du Liberia.

**13. Procédure de vérification des antécédents de violence sexiste :** l'exercice de vérification consiste en un examen des antécédents de violations générales des droits humains durant et après le conflit armé, ainsi que du casier judiciaire du candidat potentiel. Les photographies des candidats sont publiées dans les journaux et les lieux publics. S'il est avéré qu'un candidat (de sexe féminin ou masculin) a été impliqué dans une agression sexuelle, il peut être exclu de l'enrôlement.

**14. Postes/unités dans lesquelles les femmes ou les hommes ne peuvent pas travailler :** les soldates ne sont pas autorisées à servir dans l'infanterie, bien qu'elles puissent servir dans des unités de soutien à l'infanterie, comme les unités médicales ou de communications.

**15. Mesures spécifiques pour accroître le recrutement, la rétention et l'avancement du personnel féminin :** des discussions sont en cours entre les AFL et le ministère du Genre et du Développement quant à l'élaboration d'une stratégie et d'un plan d'action pour encourager plus de femmes à entrer dans les AFL.

**16. Associations professionnelles de femmes :** il n'existe pas d'association professionnelle spécifique pour le personnel féminin des AFL, mais les femmes peuvent adhérer à l'Association des femmes libériennes œuvrant au maintien de l'ordre (voir la section sur la police, point 17).

**17. Infrastructures/équipements différents pour le personnel féminin et masculin :** il existe des infrastructures séparées, comme des salles de bains, pour les femmes et les hommes. Si les locaux sont partagés par les deux sexes, les femmes occupent des quartiers différents des hommes.

## FORMATION

**18. Formation sur le genre :** aucune.

**19. Systématisation de la prise en compte de la dimension du genre dans la formation :** la formation initiale couvre les questions du harcèlement sexuel et de la prévention des viols et des agressions sexuelles, comme stipulé dans le Manuel des soldats. Les questions de genre ont été intégrées dans la formation sur les droits humains et la protection des enfants. Aucune information supplémentaire n'était disponible.

## CONTRÔLE INTERNE ET EXTERNE

**20. Mécanismes/organes de contrôle interne :** actuellement, c'est à l'officier à la tête d'une unité qu'incombe la responsabilité d'en assurer la discipline. Les AFL sont en train de développer une unité juridique qui instruira les soldats sur le Code standard de justice militaire.

**21. Mécanismes/organes de contrôle externe :** le ministère de la Défense.

**22. Contrôle par la société civile :** la société civile, à travers l'Association nationale du barreau du Liberia, est représentée dans le Conseil commun du personnel (composé de trois membres) qui prend les décisions sur l'engagement et le licenciement des membres des AFL.

**23. Nombre de cas de discrimination, de harcèlement sexuel ou de violence sexiste perpétrés par le personnel des forces armées :** aucune donnée n'était disponible.

## IV. INDICATEURS AU NIVEAU DU SYSTÈME JUDICIAIRE



Le Liberia est doté actuellement d'un système judiciaire double, impliquant un système formel placé sous l'autorité du pouvoir judiciaire et un système de tribunaux coutumiers au niveau local<sup>60</sup>. Tout au long de l'histoire du Liberia, le système judiciaire formel a été largement soumis à l'intervention de la branche exécutive et a été profondément corrompu. Avant la guerre, les services judiciaires formels n'atteignaient pas une grande partie des comtés et, « lorsqu'ils étaient disponibles, étaient inefficaces »<sup>61</sup>. Après la guerre, la réforme de la justice n'a pas été immédiatement considérée comme une priorité, bien que de nombreuses initiatives de réforme de la justice aient été lancées grâce au soutien extérieur des États-Unis, de l'ONU et d'ONG internationales. En janvier 2004, une nouvelle Cour suprême a été inaugurée et, depuis, le personnel administratif et les juges ont suivi des formations et les tribunaux ont reçu des ordinateurs et d'autres équipements<sup>62</sup>. Néanmoins, le secteur judiciaire formel manque de fonds, de capacité, d'accessibilité et de crédibilité, avec une accumulation de cas en attente et peu de juges en activité. Actuellement, la majorité des litiges est réglée par le biais d'une certaine forme de justice coutumière ; de nombreux Libériens préfèrent ce système en raison de son accessibilité, son coût, son efficacité, la valeur qu'il accorde à la réconciliation sociale et la perception qu'il est moins sujet à la corruption. Cependant, les tribunaux coutumiers font l'objet de nombreuses inquiétudes, notamment en matière de respect des règles de procédure, de respect des droits humains, d'égalité des sexes et de mécanismes de contrôle<sup>63</sup>.

Au sein du système judiciaire formel, les femmes constituent 25,85 % du personnel, et divers mécanismes ont été mis en place pour faciliter l'accès à la justice aux victimes de violence sexiste. En 2006, l'amendement à la loi sur le viol est entré en vigueur, lequel, en plus de définir le viol et

les sanctions maximales applicables, exige des audiences à huis clos pour tous les cas de viol. Afin de répondre au besoin de traiter l'accumulation croissante des cas de violence sexiste, la Cour pénale « E » a été inaugurée en décembre 2008 pour juger spécifiquement les cas d'agression et de violence sexuelles. La mise en place de cette cour a été largement encouragée par l'Association des femmes juristes du Liberia, qui mène également des activités de pression et de sensibilisation sur la violence sexiste et fournit des services juridiques. Par ailleurs, un groupe responsable des crimes sexuels et sexistes a été établi au sein du ministère de la Justice en février 2009 afin d'effectuer des enquêtes et des poursuites rapides, de dispenser des formations et de sensibiliser le public. Le groupe responsable de la violence sexiste au sein du ministère du Genre et du Développement fournit également des conseils ainsi que de l'assistance juridique et un service d'orientation. Malgré la coordination assurée par le Groupe de travail interagences sur la violence sexiste, les mandats du ministère du Genre et du Développement et du ministère de la Justice se chevauchent, ce qui pourrait poser problème. Enfin, en dépit de ces nombreuses initiatives, l'accès à la justice demeure très limité pour les victimes de violence sexiste, la branche judiciaire se caractérisant par une grande accumulation de cas en attente et un manque d'initiatives sur le genre ciblant le système judiciaire coutumier, qui continue d'être le plus grand prestataire de justice au Liberia.

## POLITIQUES ET PROCÉDURES

**1. Politique institutionnelle relative au genre :** aucune actuellement au sein du ministère de la Justice<sup>64</sup>. Toutefois, le ministère est en train de développer une politique sur l'égalité des sexes<sup>65</sup>.

**2. Politiques de ressources humaines :** les politiques de ressources humaines sont incluses dans le Règlement de la fonction publique développé par l'Agence de la fonction publique<sup>66</sup>.

- Congé de maternité : les femmes enceintes ont droit à un congé d'au minimum 60 jours consécutifs sans déduction sur le salaire, qui commence avant et se termine après l'accouchement. Jusqu'à 3 mois de congé peuvent être accordés sans déduction sur le salaire sur la recommandation d'un médecin. Le congé de maternité est indépendant de tous les autres congés et peut chevaucher deux années civiles (chapitre 7 du Manuel de la fonction publique, 7.2.3).

**3. Politique sur le harcèlement sexuel :** aucune<sup>67</sup>. Les auteurs de harcèlement sexuel ou d'autres formes de violence sexiste sont poursuivis conformément au Code pénal du Liberia.

**4. Code de conduite sensible au genre :** le comportement des juges et des avocats est régi par le Code de conduite des juristes, qui n'est pas sensible au genre<sup>68</sup>.

**5. Procédures de poursuite pour violence sexiste :** les Procédures opérationnelles nationales permanentes pour la prévention et la réponse à la violence sexiste au Liberia (2009)

définissent les procédures générales pour les acteurs juridiques et judiciaires devant répondre à la violence sexuelle et sexiste (voir la section sur la police, point 5). De plus, le ministère de la Justice a élaboré un Manuel sur les poursuites en cas d'agressions et d'abus sexuels, qui oriente les procureurs dans les cas de violence sexiste<sup>69</sup>. Aucune procédure spécifique ne figure dans le Code de procédure pénale du Liberia<sup>70</sup>. En janvier 2006, l'amendement à la loi sur le viol est entré en vigueur. Il définit spécifiquement le viol et prévoit des peines maximum de 10 ans à une réclusion à perpétuité ; elle exige par ailleurs des audiences à huis clos pour tous les cas de viol<sup>71</sup>.

## STRUCTURE INSTITUTIONNELLE

**6. Structures internes traitant des questions de genre :** un responsable genre a récemment été nommé au sein du ministère de la Justice.

**7. Structures spécialisées à l'intention des bénéficiaires :** en décembre 2008, la Cour pénale « E » a été inaugurée pour juger les cas d'agression et de violence sexuelle. Elle a été établie par un acte de législation modifiant la loi relative au pouvoir judiciaire de 1972 en y ajoutant un nouvel élément, le chapitre 25. Ce dernier a établi la Cour pénale « E » du premier arrondissement judiciaire, le comté de Montserrado, et des divisions spéciales des tribunaux d'arrondissement des autres comtés pourvues de la juridiction originale exclusive sur les crimes de viol, sodomie, détournement de mineurs, abus sexuel et agression sexuelle. Différents donateurs ont fourni un financement pour rénover le tribunal, et notamment pour y ajouter une pièce destinée aux entretiens à huis clos pour protéger l'identité des victimes et des témoins durant leur audition. Le nombre de cas traités jusqu'à présent n'était pas disponible. La cour doit faire face à une accumulation de cas en attente (plus de 200) et est sous-financée. Des services d'assistance juridique pour les femmes victimes de violence sexiste sont parfois fournis gratuitement par l'Association des femmes juristes du Liberia (AFELL). L'AFELL a également été l'un des moteurs de la création de la Cour pénale « E », qui a été conçue sur le modèle d'un tribunal similaire en Afrique du Sud.

Le 26 février 2009, un groupe du ministère de la Justice, responsable des crimes violents sexistes et sexuels, a été formellement mis en place par la présidente Ellen Johnson Sirleaf « dans le cadre de l'effort visant à améliorer les services de poursuites pour ces crimes, constituant une unité de poursuite centralisée, spécialement formée pour poursuivre ces crimes et apporter un soutien aux victimes »<sup>72</sup>. En plus d'enquêter et d'engager des poursuites rapidement en réponse aux plaintes pour agression, abus et exploitation sexuels, le groupe va offrir des formations et de l'assistance et ainsi que sensibiliser le public sur la violence sexuelle et sexiste<sup>73</sup>.

Outre le groupe responsable des crimes violents sexistes et sexuels du ministère de la Justice, un groupe responsable de la violence sexiste a également été mis en place au sein du ministère du Genre et du Développement pour fournir des conseils, de l'assistance juridique et des services d'orientation aux victimes de violence sexiste. Ce groupe est aussi chargé de collecter des données et d'analyser les tendances dans le domaine de la violence sexiste, de sensibiliser le public et

de dispenser des formations sur la prévention et la gestion de la violence sexiste. En outre, elle effectue des recherches pour déterminer la prévalence de la violence sexiste dans chaque comté<sup>74</sup>.

Différentes ONG, notamment International Alert, des ministères du gouvernement et des organes des Nations Unies ont lancé des initiatives de sensibilisation sur la prévention de la violence sexiste et l'accès à la justice, ainsi que de soutien aux victimes<sup>75</sup>.

**8. Mécanismes de collaboration :** le ministère de la Justice fait partie du groupe de travail interagences sur la violence sexiste (voir la section sur la police, point 9).

## PERSONNEL

**9. Part du personnel masculin et féminin :** le personnel judiciaire compte 468 membres, y compris ceux du comté de Montserrado et des 14 arrondissements et de leurs tribunaux spécialisés (hormis le tribunal spécialisé d'un comté et les bureaux du procureur pour lesquels aucune donnée n'était disponible). Sur ce total, 347 sont des hommes et 121 sont des femmes (25,85 %)<sup>76</sup>. Par ailleurs, 13 % du personnel du ministère de la Justice sont des femmes<sup>77</sup>.

**10. Nombre de juges hommes et femmes :** la Cour suprême du Liberia compte 6 juges – 4 hommes et 2 femmes (33,33 %). Quant à la Haute Cour, elle compte 21 juges – 18 hommes et 3 femmes (14,29 %). Enfin, parmi les 57 juges des tribunaux spécialisés figurent seulement 3 femmes (5,26 %).

**11. Objectifs en matière de recrutement de personnel féminin :** aucun au sein de la faculté de droit. Les ratios étudiantes/étudiants par promotion pour l'année académique actuelle sont les suivants :

- Étudiants de 1<sup>e</sup> année : 23 (F), 70 (M) = 24,73 % F
- Étudiants de 2<sup>e</sup> année : 16 (F), 74 (M) = 17,78 % F
- Étudiants de 3<sup>e</sup> année : 36 (F), 131 (M) = 21,56 % F

**12. Procédures de vérification des antécédents de violence sexiste :** aucune n'a pu être identifiée.

**13. Mesures spécifiques pour accroître le recrutement, la rétention et l'avancement des femmes juges et procureures :** aucune.

**14. Associations professionnelles de femmes :** l'Association des femmes juristes du Liberia (AFELL) est une ONG à but non lucratif créée le 24 février 1994. Sa mission est de plaider pour la promotion, la protection et l'avancement des droits des femmes et des enfants. L'AFELL offre des services de médiation et d'assistance juridique dans les cas de refus de paiement des pensions

alimentaires obligatoires, de violence conjugale et de problèmes de succession. Elle assiste par ailleurs le gouvernement dans la poursuite des cas de violence sexuelle et sexiste, y compris les viols. Dans le cadre de son mandat, l'AFELL – en collaboration avec Amnesty International et l'UNICEF – était le fer de lance de la campagne contre la violence sexiste qui a culminé avec l'adoption d'une nouvelle loi sur le viol le 17 janvier 2006. L'AFELL a également mené des activités de sensibilisation sur la violence sexiste auprès des communautés locales et des agences de maintien de l'ordre. Elle compte 36 membres, dont un conseil d'administration composé de 5 membres et un comité exécutif composé de 7 membres, présidé par le président. Les membres de l'association sont divisés en trois classes : réguliers, associés et honoraires. Le personnel féminin du secteur de la justice peut par ailleurs adhérer à l'Association des femmes libériennes œuvrant au maintien de l'ordre (voir la section sur la police, point 17).

## FORMATION

**15. Éducation ou formation sur le genre :** aucune au sein de la faculté de droit. Cependant, le ministère de la Justice, en collaboration avec le Centre Carter et d'autres partenaires, a développé un manuel sur la poursuite des agressions et des abus sexuels, conçu comme une ressource quotidienne pour les procureurs et comme un outil de formation<sup>78</sup>. Le ministère de la Justice a élaboré un programme de formation sur la base du manuel ; tous les procureurs des comtés ont reçu cette formation et des sessions supplémentaires sont prévues<sup>79</sup>. De plus, ONU Femmes propose actuellement un programme de formation sur le genre et les lois relatives aux droits humains pour le personnel judiciaire et les procureurs<sup>80</sup>.

**16. Systématisation de la prise en compte de la dimension du genre dans la formation ou l'éducation :** il existe des cours de droit international. Les sources ne permettent en revanche pas d'établir s'ils incluent des questions de genre.

## CONTRÔLE INTERNE ET EXTERNE

**17. Mécanismes de contrôle interne :** la Commission d'enquête judiciaire est convoquée par le président de la Cour suprême pour enquêter sur les plaintes pour conduite non professionnelle de la part des avocats et des juges dans l'exercice de leurs fonctions judiciaires. La commission traite tous les cas qui lui ont été transmis par le président de la Cour suprême. La plupart de ces cas sont liés au comportement des juges dans la salle d'audience. Les archives indiquent que quelque 31 cas ont été traités par la commission, dont 21 sont clos. Il ne s'agit pas de cas de violence sexiste. Si un juge est accusé de violence sexiste, il sera poursuivi conformément au Code de procédure pénale du Liberia<sup>81</sup>.

**18. Mécanismes de contrôle externe :** le ministère de la Justice.

**19. Contrôle par la société civile :** Le Comité des réclamations et de l'éthique de l'Association du barreau du Liberia s'occupe des cas d'inconduite de la part ses membres, y compris des enquêtes. L'association doit consulter le président du Liberia concernant la nomination des juges de la Cour suprême<sup>82</sup>.

**20. Nombres de cas de discrimination, de harcèlement sexuel ou de violence sexiste perpétrés par le personnel du secteur de la justice :** aucune donnée disponible.

## V. INDICATEURS AU NIVEAU DES SERVICES PÉNITENTIAIRES<sup>83</sup>



Le Bureau des prisons et de la réhabilitation du Liberia a été mis en place en 1978 en tant que division sous la responsabilité du ministère de la Justice. Durant la guerre, la plupart des établissements de correction et de détention ont été détruits ou endommagés, et leur réhabilitation ne constituait pas une priorité aux yeux du gouvernement du Liberia ou des organisations internationales. Par conséquent, le processus de réforme du système pénitentiaire est bien moins avancé que celui de la police et des forces armées libériennes. Selon un rapport publié en décembre 2008 par une OSC libérienne, les conditions de détention étaient déplorables, avec des prisons surpeuplées, une nourriture inadéquate, un manque d'eau potable et un personnel mal payé et insuffisamment formé<sup>84</sup>. De plus, en raison du manque de personnel judiciaire formé, de comptabilité et d'autres ressources, les détenus restaient souvent des mois, voire des années, en détention préventive<sup>85</sup>. Récemment, la MINUL et d'autres acteurs ont apporté leur soutien à la construction et la rénovation des prisons, ont contribué à la rédaction d'un plan de développement de la réforme du système pénitentiaire, ont offert des formations et un encadrement aux agents et administrateurs des maisons de correction, et ont fourni des ordinateurs, des motos, des uniformes et des bus<sup>86</sup>. Au 6 mai 2010, le personnel pénitentiaire était composé de 218 membres formés et, en 2009, le pays comptait 15 prisons<sup>87</sup>.

Les procédures opérationnelles nationales permanentes pour les établissements correctionnels de 2009 définissent des directives claires en matière de séparation des détenus hommes et femmes et de droit des détenus à être fouillés et surveillés par du personnel du même sexe. Les procédures contiennent également une clause spécifique sur la non-discrimination envers le personnel féminin. Une autre bonne pratique est l'existence de formations sur le genre pour le personnel pénitentiaire à la fois durant la formation initiale à l'École de police nationale et dans les établissements correctionnels. Néanmoins, il manque encore des procédures claires pour prévenir et répondre au harcèlement sexuel/à la violence sexiste au sein des prisons et aucune donnée n'était disponible sur les taux de violence sexiste prévalant dans les prisons. Par ailleurs, les motifs du test de grossesse effectué sur les détenues à leur admission sont discutables ; il viserait « en

premier lieu à se prémunir contre les allégations selon lesquelles les détenues auraient été mises enceintes par le personnel pénitentiaire ». Actuellement, les femmes comptent pour 2 % des détenus et 16,56 % du personnel pénitentiaire, soit en dessous de l'objectif de recrutement de 20 % spécifié dans la Stratégie de réduction de la pauvreté du Liberia. Certes, des mesures sont prises pour encourager le recrutement de personnel féminin, notamment des rencontres avec des organisations de femmes, mais aucune association du personnel féminin n'a encore été créée.

## POLITIQUES ET PROCÉDURES

**1. Politique institutionnelle relative au genre :** aucune.

**2. Politiques de ressources humaines :** de telles politiques sont contenues dans les Procédures opérationnelles nationales permanentes pour les établissements correctionnels du Liberia du 6 novembre 2009.

- Grosseuse : « Les employées enceintes ont droit à un congé de maternité au même titre que les autres fonctionnaires du pays. Durant le congé de maternité, elles reçoivent leur salaire, leurs indemnités et leurs avantages sociaux sans aucune déduction ».
- Non-discrimination : « Pratiques non-discriminatoires envers le personnel féminin : les femmes travaillant dans les services pénitentiaires bénéficient des mêmes avantages sociaux, droits, indemnités et privilèges que leurs homologues masculin, tels que prévus dans les conditions de service. Elles ne doivent pas être privées de leurs droits et privilèges en termes de nomination au mérite, de promotion, de cours, etc. sur la base de leur sexe. Les femmes devraient avoir l'opportunité de rivaliser favorablement avec leurs homologues masculins pour jouir d'une évolution professionnelle au mieux de leurs capacités ».
- Il n'existe actuellement aucune politique relative au mariage, au congé de paternité, à l'allaitement et aux soins médicaux.

**3. Politique sur le harcèlement sexuel :** aucune.

**4. Code de conduite sensible au genre :** il n'y a pas de code de conduite distinct, en dehors des Procédures opérationnelles nationales permanentes pour les établissements correctionnels du Liberia.

**5. Procédures régissant l'interaction entre les hommes et les femmes détenus et membres du personnel :** « Les détenus seront fouillés par des gardiens de prison du même sexe avant leur libération ». « Les détenus de sexe masculin et féminin doivent être confinés dans des cellules séparées ou dans des parties séparées de la même prison de manière à empêcher qu'ils se côtoient ». « Les gardiens de prison de sexe masculin ne sont pas autorisés à pénétrer dans une prison ou des locaux réservés aux détenues sauf s'ils sont en service et accompagnés d'une gardienne de prison. Les détenues doivent être en tous temps surveillées par du personnel pénitentiaire féminin ».

**6. Procédures régissant les visites de la famille ou du conjoint :** les détenus hommes et femmes « sont autorisés à recevoir des visites régulières sous surveillance ». Il n'existe en revanche pas de visites conjugales.

**7. Procédures concernant les détenues enceintes ou ayant de jeunes enfants et les enfants de détenus :** les détenues enceintes doivent avoir accès à « des soins préventifs et thérapeutiques adéquats » ainsi qu'à « des aliments nutritifs, de l'air frais, de l'exercice, des conditions sanitaires appropriées, des vitamines supplémentaires, suffisamment de repos et des arrangements pour accoucher dans un hôpital ». Selon les procédures, le superintendant et le directeur des prisons doivent être avertis de l'admission d'une détenue enceinte et s'assurer qu'elle est envoyée à l'hôpital pour des examens réguliers jusqu'à l'accouchement. Les mères incarcérées doivent placer leurs enfants chez des parents ou des membres de la communauté identifiés<sup>88</sup>. « Puisque les établissements pénitentiaires ne disposent pas de locaux pour les mères qui allaitent, des efforts concertés sont déployés pour qu'un parent de la mère se porte garant pour elle jusqu'à ce que le cas soit entendu au tribunal. Au cours des dernières années, aucune femme allaitant n'a été incarcérée. À leur admission, les détenues sont soumises à un test de grossesse, en premier lieu pour se prémunir contre les allégations selon lesquelles les détenues auraient été mises enceintes par le personnel pénitentiaire ou d'autres personnes présentes dans la prison, et également pour pouvoir surveiller leur état ».

**8. Procédures pour réagir aux cas de harcèlement sexuel/violence sexiste perpétrés par le personnel pénitentiaire :** il n'existe aucune procédure spécifique. Cependant, les Procédures opérationnelles nationales permanentes pour les établissements correctionnels du Liberia stipulent que les crimes sexuels sont considérés comme des actes d'inconduite grave entrant dans la catégorie des crimes aggravés, ce qui signifie qu'une enquête/un rapport préliminaire doit être transmis au sous-ministre de la réhabilitation par le biais du Bureau du directeur des prisons afin que les mesures/directives nécessaires soient prises. La procédure est également dictée par le Code de procédure pénale et le Règlement des prisons de 1986, qui codifie les infractions commises par le personnel et les sanctions correspondantes.

## STRUCTURE INSTITUTIONNELLE

**9. Structures internes traitant des questions de genre :** il existe un responsable des questions relatives au genre au sein du ministère de la Justice.

**10. Lieux de détention séparés selon l'âge (adultes/mineurs) et le sexe :** il existe des structures, des cellules et des blocs distincts pour ces différentes catégories de détenus. « Les détenus mineurs doivent être séparés des détenus adultes, en étant accueillis soit dans un bâtiment séparé soit dans un quartier séparé de la prison »<sup>89</sup>.

**11. Éducation, formation et réinsertion spécialisées :** les détenus adultes, aussi bien hommes que femmes, ont l'opportunité de participer à des programmes de formation professionnelle et de réhabilitation dans des domaines comme l'élevage, la confection de savon, la teinture par nœuds, la fabrication de blocs de béton, le jardinage et l'informatique.

**12. Soins de santé et programmes de désintoxication spécialisés :** de tels traitements n'existent pas dans les prisons à travers le pays. Toutefois, les prisons centrales de Monrovia et de Tubmanburg sont toutes deux dotées d'un dispensaire. Les Procédures opérationnelles nationales permanentes pour les établissements correctionnels du Liberia précisent en outre que les détenus ont le droit de recevoir des soins médicaux et d'être informés dans les délais sur les médicaments qu'ils utilisent.

**13. Mécanismes de collaboration :** le Bureau des prisons et de la réhabilitation collabore formellement comme informellement avec un certain nombre d'ONG nationales et internationales comme *Prison Fellowship Liberia*, le Comité international de la Croix-Rouge, l'UNHCR, *Concern*, les Missionnaires de la Charité, la Fondation pour la dignité internationale, l'école d'infirmiers de l'Université de Cuttington, CARITAS, l'Église méthodiste et l'Initiative Mentor.

## PERSONNEL

**14. Nombre de détenus mineurs/adultes de sexe masculin et féminin :** en février 2011, la population carcérale totale se montait à 1 523 détenus, dont 44 femmes (2,89 %)<sup>90</sup>. Au 30 avril 2010, 84 % de la population carcérale totale était en détention préventive.

**15. Part du personnel féminin et masculin :** en février 2011, le personnel comptait 326 membres, dont 54 femmes (16,56 %)<sup>91</sup>.

**16. Grade du personnel féminin et masculin :** en février 2011, il y avait 30 cadres supérieurs, soit 24 hommes et 6 femmes (20 %).

**17. Taux de départ du personnel :** 41 au total, dont 6 femmes (14,63 %).

**18. Objectifs en matière de recrutement de personnel féminin :** 20 % selon la Stratégie de réduction de la pauvreté du Liberia.

**19. Procédure de vérification des antécédents de violence sexiste :** le processus de vérification consiste notamment à déterminer si le candidat a des antécédents criminels et à interroger des personnes pouvant fournir des références/membres de la communauté/individus de confiance qui peuvent attester de leur passé. L'équipe de vérification des antécédents, qui comprend du personnel international, se concentre sur le comportement des candidats durant le conflit, s'efforçant de déterminer s'ils ont fait partie des factions en guerre et quel rôle ils ont joué.

Les questions de violence sexiste ne sont généralement abordées que dans les cas où le candidat a été accusé d'un crime lié à la violence sexiste.

**20. Postes/unités où les femmes ou les hommes ne peuvent pas travailler :** le personnel masculin et féminin est autorisé à servir à tous les niveaux, les femmes pouvant même diriger des prisons pour hommes. Néanmoins, les hommes ne sont pas autorisés à travailler dans les blocs avec des détenues et inversement.

**21. Mesures spécifiques pour accroître le recrutement, la rétention et l'avancement du personnel féminin :** durant le recrutement, des membres féminins du personnel pénitentiaire sont inclus dans les équipes de mobilisation afin d'encourager d'autres femmes à s'enrôler. Des réunions sont tenues avec des organisations de femmes dans les comtés où le recrutement a lieu. Par ailleurs, les femmes peuvent bénéficier d'un programme d'apprentissage accéléré pour obtenir un diplôme d'enseignement secondaire, et il existe des campagnes de sensibilisation à travers la presse et les médias électroniques.

**22. Associations professionnelles de femmes :** il n'existe pas d'association du personnel pénitentiaire féminin, mais les femmes peuvent adhérer à l'Association des femmes libériennes œuvrant au maintien de l'ordre (voir la section sur la police, point 17).

**23. Infrastructures/équipement différents pour le personnel féminin et masculin :** il n'existe ni infrastructures, ni équipements, ni casernes réservés au personnel féminin ou masculin. En outre, les hommes et les femmes portent le même uniforme.

## FORMATION

**24. Formation sur le genre :** des cycles de formation sur le genre sont organisés à l'École nationale de police durant la session d'introduction, dispensés par la MINUL et des instructeurs nationaux. Une formation sur le genre est également offerte dans les établissements correctionnels, dispensée par du personnel national assisté par des consultants en formation et en développement. Ces sessions de formation sur 2 heures couvrent la violence sexuelle et sexiste ainsi qu'une introduction aux questions de genre, notamment les lois nationales et les cadres légaux internationaux régissant la violence sexiste et la prévention de l'exploitation et des abus sexuels dans les prisons.

**25. Systématisation de la prise en compte de la dimension du genre dans la formation :** aucune information supplémentaire n'était disponible.

## CONTRÔLE INTERNE ET EXTERNE

**26. Mécanismes de contrôle interne :** le Bureau des prisons et de la réhabilitation opère sous l'autorité du ministère de la Justice. Afin d'améliorer son efficacité, un projet de loi visant à le rendre plus autonome est actuellement à l'étude. Le projet de loi prévoit un organe de contrôle pour le Bureau, lequel continuera toutefois à opérer sous l'autorité du ministère de la Justice.

**27. Mécanismes de contrôle externe :** aucun mécanisme de ce type n'a pu être identifié.

**28. Contrôle par la société civile :** parmi les OSC qui surveillent les conditions de détention et le bien être des détenus figurent la Commission catholique pour la justice et la paix, la Fondation pour les droits de l'homme et la démocratie, la Fondation pour la dignité internationale et le Comité international de la Croix-Rouge. Elles effectuent des visites périodiques dans les prisons pour contrôler les conditions de détention et s'enquérir de la situation des détenus maintenus en détention pendant de longues périodes.

**29. Nombre de cas de discrimination, de harcèlement sexuel ou de violence sexiste perpétrés par des membres du personnel pénitentiaire ou par des détenus :** aucune donnée n'était disponible.

## NOTES

1. Division de la statistique du Département des affaires économiques et sociales des Nations Unies, « Population and Vital Statistics Report », Division de la statistique des Nations Unies, <http://unstats.un.org/unsd/demographic/products/vitstats/serATab2.pdf>; Division de la statistique du Département des affaires économiques et sociales des Nations Unies, « Millennium Development Goals Indicators », Division de la statistique des Nations Unies, <http://mdgs.un.org/unsd/mdg/Data.aspx>; Division de la statistique des Nations Unies, Département des affaires économiques et sociales, Division de la Population, « World Population Prospects: The 2008 Revision Population Database », Division de la statistique des Nations Unies, <http://esa.un.org/unpp/index.asp?panel=2>; Division de la statistique des Nations Unies, « Gender Info 2007 », Système de collecte des données des Nations Unies, <http://data.un.org/Data.aspx?q=adult+literacy&d=GenderStat&f=inID%3a49>; la Banque mondiale, « The World Bank Development Indicators 2009 », Système de collecte des données des Nations Unies, [http://data.un.org/Data.aspx?q=fertility+rate&d=WDI&f=Indicator\\_Code%3aSP.DYN.TFRT.IN](http://data.un.org/Data.aspx?q=fertility+rate&d=WDI&f=Indicator_Code%3aSP.DYN.TFRT.IN) and [http://data.un.org/Data.aspx?q=military+expenditure&d=WDI&f=Indicator\\_Code%3aMS.MIL.XPND.GD.ZS](http://data.un.org/Data.aspx?q=military+expenditure&d=WDI&f=Indicator_Code%3aMS.MIL.XPND.GD.ZS); Programme des Nations Unies pour le Développement, « Human Development Indices: A statistical update 2010 », Système de collecte des données des Nations Unies, <http://data.un.org/DocumentData.aspx?q=human+development+index&id=227>; Transparency International, « Corruption Perceptions Survey 2010 Ranking », Transparency International, [http://www.transparency.org/policy\\_research/surveys\\_indices/cpi/2010/results](http://www.transparency.org/policy_research/surveys_indices/cpi/2010/results).
2. Thomas Jaye, « Liberia », dans *Challenges of Security Sector Governance in West Africa*, ed. Alan Bryden, Boubacar N'Diaye et 'Funmi Olanisakin (Genève : DCAF, 2008), 169-171.
3. Megan Bastick, Karin Grimm et Rahel Kunz, *Sexual Violence in Armed Conflict: Global Overview and Implications for the Security Sector* (Genève : DCAF, 2007), 49.
4. Jaye, « Liberia », 169-171.
5. Adedeji Ebo, *The Challenges and Opportunities of Security Sector Reform in Post-Conflict Liberia* (Genève : DCAF, décembre 2005), 6-11.
6. Thomas Jaye, *An Assessment Report on Security Sector Reform in Liberia* (Monrovia : Governance Reform Commission of Liberia, 23 septembre 2006), 12.
7. Ibid., 9-14.
8. Selon une étude récente du Programme des Nations Unies pour le développement portant sur les taux de chômage au Liberia, « le chômage demeure un défi alors que le Liberia s'efforce de fournir des emplois sûrs à sa population. Si des rapports préliminaires indiquent un taux d'emploi (formel et informel) de 96,3 %, 78,7 % des personnes actives occupent des emplois précaires ou informels ». En d'autres termes, environ 80 % de la force de travail ne fait pas partie du marché du travail formel, soit l'un des pourcentages les plus élevés au monde. Ministère de la Planification et de l'Économie, Gouvernement du Liberia et Programme des Nations Unies pour le développement, *Republic of Liberia Millennium Development Goals 2010 Report: Progress, Prospects and Challenges towards Achieving the MDGs* (Monrovia: Gouvernement du Liberia, 2010), 4.
9. Mark Malan, *Security Sector Reform in Liberia: Mixed results from humble beginnings* (Strategic Studies Institute, mars 2008), 2.
10. Cindy Shiner, « Liberia: New Study Spotlights Sexual Violence », AllAfrica.com, 5 décembre 2007, <http://allafrica.com/stories/200712051066.html>.
11. Groupe de travail interagences sur la violence sexiste, *National Plan of Action for the Prevention and Management of Gender-Based Violence in Liberia* (Monrovia : novembre 2006), 9.
12. UNICEF, « Liberia: Sexual and Gender-Based Violence (SGBV) », UNICEF, [http://www.unicef.org/wcaro/wcaro\\_liberia\\_fact\\_CP\\_SGBV.pdf](http://www.unicef.org/wcaro/wcaro_liberia_fact_CP_SGBV.pdf).
13. Pour plus d'informations sur la place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité au Liberia, voir : Cecil Griffiths, *Mapping Study on Gender and Security Sector Reform Actors and Activities in Liberia*, ed. Anike Doherty et Aiko Holvikivi (Genève: DCAF, à paraître 2011) et Ecoma Alaga, *Gender Perspectives on Security Sector Reform Processes in West Africa: Case Studies of Liberia and Sierra Leone*, ed. Kristin Valasek et Ecoma Alaga (Accra: DCAF et WIPSEN-Africa, 2008).
14. Entretien avec Abratha Doe (ministère du Genre et du Développement), 31 mars 2011.
15. Base de données du Secrétaire général des Nations Unies sur la violence contre les femmes, "Anti-Human Trafficking Act," Division des Nations Unies pour l'avancement des femmes, <http://webapps01.un.org/vawdatabase/searchDetail.action?measureId=10414&baseHREF=country&baseHREFId=766>.
16. Données tirées des listes des commissions de la 52e Législature nationale, juin 2010.
17. Union interparlementaire (UIP), « Women in national parliaments: Situation as of 31 janvier 2011 », UIP, <http://www.ipu.org/wmn-e/classif.htm>.
18. Jaye, *Assessment Report*, 7.
19. Ebo, *Challenges and Opportunities*, 20-21.
20. Malan, *Security Sector Reform*, 48.
21. Mission des Nations Unies au Liberia (MINUL), « United Nations Police in Liberia », site internet de la MINUL, <http://unmil.org/1content.asp?ccat=civpol&zdoc=1>.
22. Bruce Baker, « Resource Constraint and Policy in Liberia's Post-Conflict Policing », *Police Practice and Research*, iFirst, (2009), 1-13.
23. Jaye, *Assessment Report*, 9.
24. Entretien avec ACP Amelia Itoka (directrice de la Section « genre », LNP), 19 avril 2010.
25. Ibid.
26. Ibid.
27. Groupe de travail interagences sur la violence sexiste, *National Plan of Action*, 36-42.
28. Entretien avec Weah. B. Goll (sous-chef du personnel, LNP), 4 mai 2010.
29. Ibid.
30. Ibid.
31. Ibid.
32. Griffiths, *Mapping Study on Gender*.
33. Entretien avec DCP Jartu Golafale (présidente, Association des femmes officiers du Liberia), 4 mai 2010.
34. LIFLEA, « By-Laws and Constitution of the Liberia Female Law Enforcement Association (LIFLEA) » (Monrovia : LIFLEA, 2000).
35. Asatu Bah-Kenneth, « Historical Background of LIFLEA », *Report of the Strategic Planning Workshop for LIFLEA* (Accra: WIPSEN-Africa, 2009), 11.
36. Entretien avec Amelia Itoka (directrice de la Section « genre », LNP), 19 avril 2010.
37. Griffiths, *Mapping Study on Gender*.
38. Données soumises par écrit par Kalimo Kayo (responsable de la recherche et de la planification, École nationale de police), mai 2010.
39. Entretien avec Sylvester T. Hina (sous-directeur de la Section « genre », LNP), 18 octobre 2010.
40. Données soumises par écrit par Kalimo Kayo (responsable de la recherche et de la planification, École nationale de police), mai 2010.
41. Griffiths, *Mapping Study on Gender*.
42. Entretien avec ACP Amelia Itoka (directrice de la Section « genre », LNP), 19 avril 2010.
43. Griffiths, *Mapping Study on Gender*.
44. Entretien avec Benetta Warner (directrice de la section « Protection des femmes et des enfants », LNP), 19 avril 2010.
45. Les réponses aux questions 4, 6-18 proviennent d'un entretien avec le Lt. Col Steve Darwo (Chef de main d'œuvre et du personnel, AFL), 7 mars 2010.
46. Jaye, *Assessment Report*, 6-7.
47. Ebo, *Challenges and Opportunities*, 14.
48. Ibid., 15.
49. Ibid., 16-19.
50. Malan, *Security Sector Reform in Liberia*, 28-29.
51. Ibid., 44-45.
52. Griffiths, *Mapping Study on Gender*.
53. Ibid., 33.
54. Entretien avec le commandant Savice (sous-chef d'État-major, coordinateur pour les projets et politiques, droits de l'homme, droits de l'enfant/protection des enfants, AFL), 31 mars 2011.
55. Politiques sur la grossesse et le mariage au sein des forces armées du Liberia, 21, oct. 2009 (document confidentiel).
56. Forces armées du Liberia, « Chapter Three », dans *Initial Early Training Soldiers Handbook Volume I*. Révisé en septembre 2007.
57. Ibid.
58. Entretien avec le commandant Savice (sous-chef d'État-major, coordinateur pour les projets et politiques, droits de l'homme, droits de l'enfant/protection des enfants, AFL), 31 mars 2011.
59. Ibid.
60. United States Institute of Peace, « Findings of the Legal Working Group », (Monrovia : 10 décembre 2009), 1.
61. Ebo, *Challenges and Opportunities*, 22.
62. Ibid.
63. United States Institute of Peace, "Findings", 1-7.
64. Entretien avec Eric Mulbah (chef du personnel, ministère de la Justice).

65. Entretien avec Therenna Reeves (directrice de la Section juridique, responsable genre, ministère de la Justice) 31 mars 2011.
66. Entretien avec Eric Mulbah (chef du personnel, ministère de la Justice).
67. Ibid.
68. Entretien avec l'avocate Molley N. Gray (Cabinet d'avocats Jones and Jones), 4 mai 2010.
69. Ministère de la Justice du Liberia, *Sexual Assault and Abuse Prosecution Handbook*, 2009.
70. Ibid.
71. *An Act to Amend the New Penal Code Chapter 14 Sections 14.70 and 14.71 and to Provide for Gangrape*, 29 décembre 2005.
72. Ministère de la Justice du Liberia, *Sexual Assault and Abuse Prosecution Handbook* (2009), 7.
73. Action des Nations Unies contre la violence sexuelle en zone de conflit, *Sexual Violence Update, Liberia, 2009*, <http://stoprapenow.org/uploads/features/LiberiaFieldUpdate%20.pdf>.
74. Base de données du Secrétaire général des Nations Unies sur la violence contre les femmes, « Gender Based Violence Unit of the Ministry of Gender and Development », Division des Nations Unies pour l'avancement des femmes, <http://webapps01.un.org/vawdatabase/searchDetail.action?measureId=33910&baseHREF=country&baseHREFid=766>.
75. Griffiths, *Mapping Study on Gender*.
76. Les statistiques pour les tribunaux n'étaient pas encore disponibles, c'est pourquoi le chercheur a dû examiner une à une les listes du personnel pour obtenir les chiffres indiqués dans ce rapport.
77. Entretien avec Therenna Reeves (directrice de la Section juridique, responsable genre, ministère de la Justice) 31 mars 2011.
78. Ministère de la Justice du Liberia, *Sexual Assault and Abuse Prosecution Handbook*, 2009.
79. Action des Nations Unies contre la violence sexuelle en zone de conflit, *Sexual Violence Update, Liberia, 2009*.
80. Griffiths, *Mapping Study on Gender*.
81. Entretien avec l'avocate Molley N. Gray (Cabinet d'avocats Jones and Jones), 4 mai 2010.
82. Ibid.
83. Toutes les informations qui ne sont pas référencées dans les notes de bas de page dans cette section ont été fournies par écrit par le personnel du Bureau de l'administration pénitentiaire et par du groupe consultatif de l'administration pénitentiaire de la MINUL, telles que soumises par David Macharia (Directeur de l'unité de formation et de perfectionnement/ développement).
84. « Liberia: 'Some prisoners do not even have clothes' », IRIN, 15 janvier 2009.
85. International Crisis Group (ICG), *Liberia: Resurrecting the Justice System*, Africa Report No. 107 (ICG: 6 avril 2006), i.
86. MINUL, « Correction », site internet de la MINUL, <http://unmil.org/1content.asp?ccat=corrections&zdoc=1>.
87. King's College London (KCL), « Prison Brief for Liberia », World Prison Brief [http://www.kcl.ac.uk/depsta/law/research/icps/worldbrief/wpb\\_country.php?country=27](http://www.kcl.ac.uk/depsta/law/research/icps/worldbrief/wpb_country.php?country=27).
88. *National Standard Operating Procedures in Corrections Facilities in Liberia*, 6 novembre 2009.
89. Ibid.
90. Griffiths, *Mapping Study on Gender*.
91. Ibid.