

BOSNIE-HERZÉGOVINE

La discrimination, omniprésente, empêche le retour des réfugiés

Index AI : EUR 63/002/2006

ÉFAI

Embargo : jeudi 26 janvier 2006 (00 h 01 TU)

COMMUNIQUÉ DE PRESSE

« Pendant la guerre nous voulions que l'usine continue de fonctionner, même sous les bombes. Mais après, ils [les dirigeants d'Aluminij] nous ont licenciés parce que nous étions des Serbes ou des Musulmans. »

Nebojsa Spajic, ancien employé de l'usine Aluminij

« Ce n'était pas une guerre mais une destruction des Musulmans. Cette ville minière n'est pas morte comme les autres, c'est la discrimination qui l'a achevée. »

Beisa Hadzibajramovic, ancien employé des mines de Ljubija

La discrimination à l'embauche demeure un obstacle majeur au retour en Bosnie-Herzégovine des réfugiés et des personnes déplacées, a déclaré Amnesty International ce jeudi 26 janvier 2006.

« Dix ans après la signature de l'accord de paix de Dayton, les autorités de la Fédération de Bosnie-Herzégovine et de la Republika Srpska n'ont pas mis fin aux violations des droits des travailleurs », a déclaré Omer Fisher, chercheur d'Amnesty International sur la Bosnie-Herzégovine.

Dans son dernier rapport intitulé [Bosnia and Herzegovina - Behind closed gates: ethnic discrimination in employment](#) (index AI : EUR 63/001/2006), Amnesty International met en évidence la discrimination dont ne cessent d'être victimes les membres des minorités ethniques en matière de droit d'accès au travail dans des conditions d'égalité et de réparations en cas de licenciement abusif.

De 1992 à 1995, la guerre entre les trois principaux groupes ethniques de l'actuelle Bosnie-Herzégovine – les Musulmans, les Serbes de Bosnie et les Croates de Bosnie – a coûté la vie à des dizaines de milliers de personnes et chassé hors de chez elles des millions d'autres. Des dizaines de milliers de personnes qui travaillaient sur ce territoire ont été injustement licenciées en raison de leur appartenance ethnique. Dans de nombreux cas, les licenciements arbitraires ont constitué la première étape de campagnes agressives de « nettoyage ethnique », qui se

traduisaient par des homicides, des déplacements forcés et des expulsions.

L'accord de Dayton, et plus particulièrement son annexe 7 sur les réfugiés et les personnes déplacées, reconnaît explicitement l'importance du droit au retour comme mode de réparation pour les violations des droits humains que constituent les expulsions et transferts illégaux, ainsi que comme moyen d'éliminer les effets du « nettoyage ethnique ». Au cours des dix années qui ont suivi la fin de la guerre, environ la moitié des deux millions de personnes déplacées par le conflit sont rentrées chez elles.

« Lorsqu'ils reviennent chez eux, les membres des minorités qui avaient été déplacés doivent souvent lutter contre la discrimination systématique dont ils continuent d'être victimes dans le domaine de l'emploi », a ajouté Omer Fisher.

« Sans emploi, les personnes de retour ne peuvent conserver un niveau de vie décent ; craignant le dénuement le plus complet, nombre d'entre elles décident de retourner là où elles avaient été déplacées, ou de s'y rendre chaque jour pour continuer à travailler. D'autres émigrent pour trouver du travail. »

Le droit de ne pas être soumis à la discrimination, y compris le droit au travail, est garanti par plusieurs normes et traités internationaux auxquels la Bosnie-Herzégovine est partie. Le droit du travail de la Fédération de Bosnie-Herzégovine et de la Republika Srpska interdit la discrimination à l'embauche. Ce texte contient également des dispositions prévoyant l'attribution de réparations aux victimes de licenciements discriminatoires. Ces dispositions sont néanmoins insuffisantes. Par exemple, elles ne s'appliquent pas à toutes les personnes ayant perdu leur emploi par discrimination, et les réparations, quand elles sont attribuées, sont manifestement insuffisantes et le plus souvent considérées comme « symboliques ». Et, ce qui est tout aussi grave, pratiquement aucun mécanisme n'a été mis en place pour l'examen des plaintes de personnes ayant perdu leur travail et l'attribution de réparations. La grande majorité des plaintes sont en attente de traitement.

Dans les cas de personnes licenciées injustement en raison de leur appartenance ethnique par des entreprises publiques, l'État n'a pas respecté le principe de non-discrimination dans la jouissance du droit à l'emploi. Dans le cas de personnes licenciées par des entreprises privées, l'État a failli au devoir qu'il a de protéger les travailleurs contre la discrimination. Dans tous les cas, les personnes licenciées de manière discriminatoire ont droit à réparation pour les violations des droits humains qu'elles ont ainsi subies.

Description de cas

Usine d'aluminium à Mostar (Fédération de Bosnie-Herzégovine)

Avant la guerre, Aluminij était l'une des plus grandes entreprises d'État de Yougoslavie. Pendant et après la guerre, les employés non croates ont été injustement licenciés en raison de leur appartenance ethnique. Dans la ville divisée de Mostar, Aluminij a poursuivi une politique de discrimination ethnique dont les effets continuent de se faire ressentir et dont certains aspects sont encore en vigueur. Autrefois composé d'un nombre significatif de représentants des trois composantes de la population les plus importantes, l'effectif d'Aluminij est devenu aujourd'hui majoritairement croate.

Mines de fer de Ljubija, près de Prijedor (Republika Srpska)

Au début de la guerre, cette entreprise publique est passée sous le contrôle des autorités bosno-serbes de facto. La nouvelle direction des mines de Ljubija a systématiquement pénalisé les quelque 2 000 travailleurs non serbes en les licenciant massivement uniquement en raison de leur appartenance ethnique. Des milliers de Musulmans et de Bosno-croates de la région, parmi lesquels se trouvaient selon certaines informations d'anciens employés des mines, ont été emmenés au camp de détention d'Omarska, situé dans le complexe minier de Ljubija. Omarska a été le théâtre d'actes de torture et d'homicides massifs. Les employés des mines de Ljubija injustement licenciés n'ont pas retrouvé leur poste ni reçu aucun dédommagement. En 2004, la multinationale LNM Holdings (qui fait partie maintenant de Mittal Steel) a signé un contrat d'association d'activités pour créer une nouvelle société, la New Ljubija Mines, qui appartient à 51 % à l'investisseur étranger.

Complément d'information

L'Accord-cadre général sur la paix en Bosnie-Herzégovine (accord de Dayton) établissait deux entités semi-autonomes dans le pays, la Fédération de Bosnie-Herzégovine et la *Republika Srpska* (RS, République serbe). Depuis la fin de la guerre, la communauté internationale a continué à exercer une certaine influence sur la recherche de solutions politiques en Bosnie-Herzégovine, dans le cadre de l'application civile de l'accord de Dayton conduite par un haut représentant doté de pouvoirs considérables. ●

Le rapport complet *Bosnia and Herzegovina: Behind closed gates: ethnic discrimination in employment* (index AI: EUR 63/001/2006) peut être consulté sur le site de l'organisation à l'adresse

<http://web.amnesty.org/library/index/engEUR630012006>.

Pour obtenir de plus amples informations, veuillez contacter le Service de presse d'Amnesty International à Londres, au +44 20 7413 5566, ou consulter le site <http://www.amnesty.org>