

BOSNIE-HERZÉGOVINE

Derrière des portes closes : la discrimination ethnique dans l'emploi

Résumé

Index AI : EUR 63/003/2006

ÉFAI

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

SYNTHÈSE DESTINÉE AUX MÉDIAS

De 1992 à 1995, les Bosniaques (Musulmans de Bosnie), les Serbes de Bosnie et les Croates de Bosnie, les trois grands groupes ethniques de l'actuelle Bosnie-Herzégovine, se sont affrontés dans un conflit féroce pour le pouvoir économique et politique. Cette guerre a coûté la vie à des dizaines de milliers de personnes, et chassé des millions d'autres de leurs foyers. Dans ces territoires, des dizaines de milliers de travailleurs ont souffert de discrimination et de renvois injustes en raison de leur ethnicité.

L'Accord-cadre général sur la paix en Bosnie-Herzégovine (accord de Dayton) du 14 décembre 1995, qui a mis fin à la guerre, a établi deux entités semi-autonomes dans le pays : la Fédération de Bosnie-Herzégovine et la *Republika Srpska* (RS, République serbe).

L'accord de Dayton, et plus particulièrement son annexe 7 relative aux réfugiés et aux personnes déplacées, a reconnu explicitement le droit de retour, à la fois comme réparation des violations des droits humains liées à des transferts et expulsions illicites, et comme moyen d'inverser 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 revenues dans leurs foyers.

Outre les problèmes de sécurité, les obstacles les plus importants à des retours potentiels et durables restent les problèmes persistants et endémiques que connaissent les minorités pour faire respecter leurs droits à l'éducation, à la santé, à la sécurité sociale, notamment l'accès aux prestations et services sociaux, et, surtout, le droit au travail.

L'inégalité d'accès à l'emploi est enracinée depuis la guerre, période où les licenciements en masse de travailleurs appartenant à l'« *autre* » groupe ethnique, ainsi que l'expropriation illicite de leurs entreprises et autres biens, constituaient dans de nombreux cas la première étape de campagnes agressives de « *nettoyage ethnique* », impliquant des homicides, ainsi que des expulsions et transferts forcés.

Le droit international et ses normes

Le droit à ne pas subir de discrimination, notamment celui de pouvoir travailler, est reconnu par un certain nombre de traités internationaux relatifs aux droits humains et leurs normes, traités auxquels la Bosnie-Herzégovine est partie. Parmi ces traités figurent le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale, la Convention n°111 de l'Organisation internationale du travail, et le Protocole n°12 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, qui interdit la discrimination dans la jouissance de tout droit reconnu par la loi. La Convention-cadre pour la protection des minorités nationales interdit toute discrimination fondée sur l'appartenance à une minorité nationale.

L'annexe 6 de l'accord de Dayton engageait toutes les parties à assurer à toutes les personnes relevant de leur compétence le plus grand respect des droits humains reconnus internationalement et des libertés fondamentales reconnues dans un certain nombre d'instruments relatifs aux droits humains ; nombre de ces instruments garantissent explicitement le droit à ne pas subir de discrimination.

L'annexe 6 stipulait également la création d'une Commission des droits de l'homme. Cette commission comprenait le Bureau du médiateur des droits de l'homme et une Chambre des droits de l'homme, un tribunal mixte, national et international, doté du pouvoir de prendre des décisions sur des dossiers individuels – décisions sans appel et contraignantes pour les parties. Le mandat de la Chambre des droits de l'homme a pris fin le 31 décembre 2003. Une commission des droits de l'homme spéciale, au sein de la Cour constitutionnelle de Bosnie-Herzégovine, traite actuellement des affaires en souffrance enregistrées à la Chambre avant sa fermeture. La Chambre considérait l'interdiction de la discrimination comme un objectif essentiel de l'accord de Dayton, auquel elle accordait une importance particulière. En s'appuyant sur la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme et du Comité des droits de l'homme, la Chambre soutenait que tout traitement différentiel est discriminatoire s'il n'est pas justifié de manière raisonnable et objective. Ceci implique que le traitement différentiel est discriminatoire s'il n'a pas un but légitime ou s'il existe une disproportion excessive entre les moyens utilisés et le but recherché.

Les Normes des Nations unies sur la responsabilité des entreprises en matière de droits de l'homme (Normes des Nations unies pour les entreprises) dressent une liste exhaustive des normes relatives aux droits humains et applicables aux activités des entreprises. Selon l'article 2 de ces normes, les entreprises doivent assurer une égalité des chances et de traitement, afin d'éliminer la discrimination.

Le fossé s'élargit : la discrimination ethnique dans l'emploi

La discrimination ethnique dans l'emploi est endémique depuis la guerre de 1992-1995 et persiste encore ; elle concerne une grande partie de la main-d'œuvre de Bosnie-Herzégovine. Dans toutes les régions du pays, et dans toutes les communautés ethniques, des travailleurs sont victimes de discrimination dans l'accès à l'emploi. Cependant, ces discriminations sont plus répandues et systématiques dans certaines régions sous contrôle des Serbes de Bosnie et des Croates de Bosnie, où les campagnes de « *nettoyage ethnique* » ont été menées de la manière la plus agressive.

Pendant tout le conflit, il a été fait état de discriminations dans le domaine de l'emploi, visant les non-Croates et les non-Bosniaques dans des régions de l'actuelle Fédération de Bosnie-Herzégovine, et visant les non-Serbes dans des régions de l'actuelle *Republika Srpska*. Dans certains cas, les licenciements discriminatoires ne s'accompagnaient d'aucune explication officielle, et étaient simplement justifiés par une « *violation des obligations de travail* », sans autre précision, ni date ; ces décisions de licenciement étaient affichées sur des tableaux noirs à l'intérieur des entreprises. Cela signifiait que les travailleurs déplacés, ou incapables par ailleurs de se rendre sur leur lieu de travail à cause du conflit, ne pouvaient pas en prendre connaissance, et ne pouvaient donc pas lancer une action juridique pour protéger leurs droits. Dans d'autres cas, les licenciements se fondaient sur une application discriminatoire d'un texte de loi stipulant le licenciement de travailleurs qui auraient pris part au conflit en intégrant les forces ennemies.

D'autres dispositions relatives au licenciement pour absentéisme ont été appliquées de manière discriminatoire, ou indirectement discriminatoire, à l'encontre d'un groupe ethnique particulier. Selon les textes de loi de la République fédérale socialiste de Yougoslavie, les travailleurs ne se présentant pas sur leur lieu de travail pendant cinq jours sans justification pouvaient être licenciés. En *Republika Srpska* et dans des zones contrôlées par les Croates, des dispositions similaires ont réduit

le nombre de jours d'absence à trois. De nombreux éléments indiquent que ces dispositions ont été utilisées de manière discriminatoire pour licencier des membres d'un groupe ethnique particulier.

La discrimination généralisée dans l'emploi, pour le secteur public et privé, continue dans la période d'après-guerre, et reste l'un des obstacles les plus importants au retour des réfugiés et des personnes déplacées à l'intérieur de leur propre pays. Dans de nombreux cas, les licenciements d'après-guerre trouvent directement leur origine dans la période de conflit, dans la mesure où ils concernent des travailleurs qui, en raison de leur appartenance ethnique, ont été empêchés de travailler pendant la guerre de diverses manières, notamment en étant placés sur de soi-disant « *listes d'attente* » (le placement d'employés sur des listes d'attente avait été largement utilisé avant la guerre pour gérer l'excès de main-d'œuvre pendant la période de baisse de la production).

Mise en œuvre en Bosnie-Herzégovine de l'interdiction de la discrimination dans le droit au travail

Il existe peu d'éléments disponibles sur les affaires relatives aux licenciements discriminatoires et aux procédures de liste d'attente, portées devant les tribunaux locaux, aux termes du droit du travail de l'une ou l'autre entité. Il semble que l'un des principaux problèmes ait été la difficulté (ressentie) de prouver une intention discriminatoire devant un tribunal. Dans de nombreux cas, pendant et après la guerre, des licenciements à grande échelle ont été justifiés pour des raisons purement économiques, comme une baisse de production et/ou la réorganisation et la restructuration de l'entreprise. Même si les licenciements visent de manière disproportionnée un groupe ethnique particulier, il existe relativement peu de cas où l'appartenance ethnique des travailleurs concernés était mentionnée de manière explicite comme étant la raison du licenciement.

De 1996 à 2003, la Chambre des droits de l'homme de Bosnie-Herzégovine (la Chambre) a joué un rôle essentiel dans la mise en œuvre du droit international relatif aux droits humains, offrant, par transition, une protection et des compensations aux victimes de discrimination. Dans un certain nombre d'affaires, la Chambre a décidé que les autorités visées par la plainte avaient pratiqué ou toléré la discrimination. En 2002, plus de 500 dossiers étaient encore en attente devant la Chambre, pour des allégations de licenciements discriminatoires, la plupart pour des raisons d'origine nationale ou ethnique.

Le droit du travail de la Fédération de Bosnie-Herzégovine et de la *Republika Srpska* comporte des dispositions anti-discrimination. Ces deux entités ont également introduit des dispositions dans leur droit du travail afin de résoudre le problème du grand nombre de travailleurs licenciés ou placés sur des listes d'attente au cours de la guerre (nombre d'entre eux, si ce n'est la plupart, pour des raisons ethniques). Cependant, ces dispositions anti-discrimination se sont révélées notoirement insuffisantes et n'ont pas réussi à offrir de compensations réelles aux personnes ayant souffert d'un licenciement ou d'un transfert sur liste d'attente à caractère discriminatoire.

Entre autres problèmes, ces dispositions juridiques ne s'appliquent pas à tous les travailleurs ayant perdu leur emploi pour cause de discrimination ; les compensations, lorsqu'elles existent, sont manifestement insuffisantes et généralement considérées comme « symboliques ». De manière tout aussi importante, les mécanismes destinés à étudier les demandes des anciens travailleurs et à leur octroyer des compensations ne sont pas établis, ou sont trop limités. La grande majorité des demandes restent en souffrance.

Études de cas

L'usine Aluminij de Mostar (Fédération de Bosnie-Herzégovine)

L'usine d'aluminium de Mostar, l'une des entreprises les plus rentables de Bosnie-Herzégovine, se trouve au sud-ouest de Mostar. Avant la guerre, Aluminij était l'une des plus grandes entreprises étatiques de l'ex-Yougoslavie. Aujourd'hui, l'usine emploie environ 970 travailleurs, soit moins d'un tiers de sa main-d'œuvre d'avant-guerre. Aluminij compte parmi ses partenaires d'importantes entreprises internationales, comme Conoco aux États-Unis, DaimlerChrysler et Debis en Allemagne et aux États-Unis, Norske Hydro en Norvège, FIAT en Italie, Glencore en Suisse, et TLM Šibenik en Croatie.

L'entreprise, entièrement possédée par l'État avant la guerre, a connu depuis 1997 des changements considérables dans son capital. Cependant, la privatisation partielle de l'entreprise a été menée sans transparence, et semble avoir eu des conséquences discriminatoires pour les employés non-Croates.

Pendant la guerre, dans la ville divisée de Mostar, Aluminij a suivi une politique de discrimination ethnique, dont les effets se font toujours sentir, et dont certains éléments continuent à être pratiqués. D'une entreprise

possédant un nombre d'employés important issus de chacune des trois grandes communautés de Bosnie-Herzégovine, Aluminij est devenue une entreprise dotée très majoritairement d'une main-d'œuvre d'ethnie croate (en 2003, les employés d'ethnie croate formaient environ 93 p. cent de la main-d'œuvre).

Nebojša Spajic, Serbe de Bosnie âgé de trente-huit ans, qui avait travaillé à la sécurité incendie de l'usine de 1988 à 1992, a déclaré à Amnesty International qu'il avait travaillé en poste double, soit quinze à seize heures par jour, avec quelque 150 collègues, alors que l'usine était bombardée. Il a déclaré à Amnesty International : « Pendant la guerre, nous voulions continuer à faire tourner l'usine, même si elle était bombardée. Mais ensuite, ils nous ont mis à la porte, parce que nous étions Serbes ou Musulmans. Je ne dis pas que je suis un travailleur licencié ; je dis que je suis un travailleur serbe, et c'est pour ça qu'on m'a demandé de ne pas revenir au travail ». Nebojša Spajic ajoute qu'il n'a pas travaillé depuis onze ans, après s'être vu refuser sa réintégration à Aluminij.

L'actuelle discrimination pratiquée par des employeurs importants comme Aluminij, dans un contexte de stagnation économique, constitue toujours un sérieux obstacle au retour des minorités.

Les mines de Ljubija près de Prijedor (Republika Srpska)

Les mines de minerai de fer de Ljubija se trouvent sur trois sites à Ljubija, Tomasica et Omarska, aux environs de Prijedor, une ville de la *Republika Srpska* au nord-ouest de Banja Luka. En 2004, l'entreprise internationale LNM Holdings (appartenant désormais à Mittal Steel) a signé un accord de joint-venture avec les Mines de fer de Ljubija (*Rudnici zeljezne rude Ljubija, RZR*), propriété à cent p. cent de la *Republika Srpska*. Cet accord a conduit à la création d'une nouvelle entreprise, les Nouvelles mines de Ljubija. Un investisseur étranger possède 51 p. cent de la nouvelle société, tandis que la *Republika Srpska* conserve les 49 p. cent restants.

Les mines des Ljubija sont globalement inactives depuis des années. L'histoire de Prijedor et le rôle des mines pendant la guerre ont eu des conséquences importantes sur les opérations minières. La région – et le site même – des mines ont été le théâtre de certains des crimes les plus horribles commis pendant la guerre, notamment la torture et les homicides de masse.

Au moment où les forces serbes de Bosnie s'emparaient de Prijedor en 1992, elles ont lancé

une campagne féroce de « *nettoyage ethnique* » visant la population non-Serbe. Une fois la société des mines passée sous le contrôle des autorités de fait, Serbes de Bosnie, la direction d'alors a pratiqué une discrimination systématique à l'encontre d'au moins 2 000 travailleurs non-Serbes, les licenciant en masse au seul motif de leur appartenance ethnique. Des milliers de Bosniaques et de Croates de Bosnie ont été détenus dans des camps de détention situés dans le complexe minier de Ljubija, notamment le camp de détention d'Omarska. Là ont eu lieu les homicides en masse et les actes de torture.

Hasan Causevic, âgé de soixante-cinq ans, a travaillé dans la mine de Ljubija pendant trente ans. Il prenait ses congés annuels du 4 mai au 5 juin 1992, et a reçu par la suite une communication indiquant que ses services de chef d'équipe n'étaient plus requis à partir du 22 mai. Il a déclaré à Amnesty International : « Tous, nous travaillions, mais ensuite ils ont fait une annonce à la radio, ils nous ont dit de ne pas revenir au travail si nous étions Musulmans. Nous avons reçu les lettres de licenciement en juillet. J'ai écrit pour me plaindre, mais la Commission [de l'entreprise pour les relations au travail] a rejeté mon courrier. » La lettre reçue par Hasan Causevic était semblable à celle reçue par des centaines d'employés au cours de la même période.

Hasan Islamovic, âgé de soixante ans, a travaillé à la mine pendant trente et un ans, dans le service d'entretien. « J'étais ouvrier qualifié, et eux ils voulaient tuer les intellectuels, alors je n'ai pas été pris. J'ai été emmené dans un camp, parce que je n'étais pas assez important pour être tué », a-t-il déclaré.

Les employés de Ljubija injustement licenciés n'ont pas été réintégrés, et n'ont reçu aucune forme de compensation.

Conclusions et recommandations

L'héritage non résolu de la discrimination ethnique dans l'emploi pratiquée en temps de guerre, ainsi que les discriminations généralisées toujours pratiquées dans ce domaine, constituent des violations graves et persistantes des droits humains, qui touchent particulièrement les groupes marginalisés, comme les communautés minoritaires et les personnes revenant dans leurs foyers. La discrimination actuelle reste aujourd'hui l'un des principaux obstacles au retour durable des réfugiés appartenant aux minorités et des personnes déplacées à l'intérieur du pays. La discrimination ethnique dans le domaine de l'emploi n'est pas seulement inadmissible juridiquement, elle est aussi

inefficace sur le plan économique, car elle limite le nombre de candidats potentiels pour tout emploi.

L'inaction des autorités, qui n'ont pas octroyé des compensations réelles aux travailleurs victimes de licenciements discriminatoires, constitue un déni de justice pour les victimes de discrimination en temps de guerre. La crainte que des compensations réelles puissent alourdir le fardeau économique de nouveaux employeurs ne constitue pas une raison pour ne pas explorer les diverses réparations possibles – nombres d'entre elles ne nécessitant pas d'importants investissements économiques. En mettant en œuvre leur obligation d'octroyer des compensations pour des violations du droit à travailler, les autorités de Bosnie-Herzégovine, de la Fédération de Bosnie-Herzégovine et de la *Republika Srpska* devraient pouvoir compter sur le soutien des membres de la communauté internationale susceptibles d'offrir leur aide, en contribuant et en fournissant des ressources à un système de réparations efficace. Ce système impliquerait par exemple la création d'un fonds permanent de compensation pour les travailleurs et familles de travailleurs victimes des politiques de discrimination dans le domaine de l'emploi en temps de guerre.

Dans une série de recommandations, Amnesty International demande :

- aux autorités de Bosnie-Herzégovine, d'adopter un plan d'action exhaustif et cohérent pour lutter contre la discrimination au travail et octroyer de pleines réparations à toutes les personnes ayant souffert de discrimination dans leur droit à travailler ;

- aux autorités de Fédération de Bosnie-Herzégovine et de la *Republika Srpska*, de prendre des mesures concrètes et ciblées pour éliminer la discrimination à l'embauche, dans les licenciements, la progression des carrières et des salaires, tant dans l'administration publique que dans le secteur privé ; et de concevoir et mettre en œuvre des mesures particulières ou plans de « *discrimination positive* » pour accroître la représentation au travail des personnes revenues dans leur foyer et appartenant à des minorités ethniques (de telles mesures pourraient inclure le recours aux quotas) ;

- aux membres de la communauté internationale qui se trouvent en position d'aider, ou aident déjà la Bosnie-Herzégovine dans sa stabilisation et sa reconstruction d'après-guerre, de continuer et de redoubler leurs efforts pour promouvoir une politique et des pratiques équitables dans le domaine de l'emploi ; de

s'engager activement et de manière décisive pour résoudre le problème des anciens travailleurs injustement licenciés ou placés sur liste d'attente pour raison ethnique, notamment en fournissant une aide financière ou autre ;

- à la direction d'Aluminij, des Nouvelles mines de Ljubija et d'autres entreprises de Bosnie-Herzégovine, d'assurer l'égalité des chances et de traitement, comme le stipulent les textes de loi nationaux ad hoc et les Normes des Nations unies pour les entreprises, afin d'éliminer la discrimination dans le domaine de l'emploi, quelle qu'en soit la raison ;

- à la direction de Mittal Steel et aux autres entreprises internationales qui ont fait d'importants investissements en Bosnie-Herzégovine ou sont des partenaires importants des entreprises du pays, de faire en sorte que les dispositions des Normes des Nations unies relatives à la discrimination soient appliquées dans tous les contrats et autres accords avec leurs partenaires économiques de Bosnie-Herzégovine. ●

Pour plus de précisions, vous pouvez consulter les documents suivants sur le site de l'organisation :

- [*Bosnia and Herzegovina: Behind closed gates: ethnic discrimination in employment*](#) (index AI : EUR 63/001/2006) ;

- [*Bosnie-Herzégovine. La discrimination, omniprésente, empêche le retour des réfugiés*](#) (index AI : EUR 63/002/2006).

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>