CENTRE INTERNATIONAL POUR LES DROITS SYNDICAUX

T U R Q U I E

COMMISSION D'ENQUETE

SUR LES DROITS SYNDICAUX

29 avril - 7 mai 1988

PRE - RAPPORT

TÜSTAV TÜRKİYE SOSYAL TARİH ARAŞTIRMA VAKFI
TÜSTAV ARŞİVİ

Frédéric WEYL, Avocat à la Cour de Paris

Rui ENCARNAÇAO, juriste, syndicaliste et correspondant du C.I.D.S. au Portugal

MAI 1988

SOMMAIRE

1 INTRODUCTION
1 LA MISSION
2 LE CONTEXTE
3 LA JOURNEE DU PREMIER MAI

5 1. Les normes juridiques actuelles en Turquie, leur application et les normes internationales

5 A/ La Convention n° 87
5 1°/ Liberté de constitution et d'adhésion
9 2°/ liberté de fonctionnement et d'organisation
15 3°/ la suspension et la dissolution
17 4°/ Fédérations, Confédérations et Organisations Internationales
18 5°/ acquisition de la personnalité juridique
19 6°/ Respect de la légalité
20 7°/ définition de l'"organisation"
21 8°/ Obligations des Membres signataires

22 B/ La convention n° 98
22 1°/ Protection des travailleurs
23 2°/ Protection des Organisations
23 3°/ Organismes chargés d'assurer le respect du droit d'organisation
24 4°/ encouragement de la négociation collective

25 C/ la convention n° 135

26 D/ La Charte Sociale Européenne
26 1°/ garanties
26 2°/ négociation collective, droit de grève
27 3°/ restrictions admissibles

28 E/ La convention n°111

29 2. L'esprit et l'application des lois en Turquie et les normes internationales

29 A/ la genèse de la loi

30 B/ le fil conducteur
30 1°/ des restrictions, toujours plus de restrictions
32 2°/ un encadrement global du syndicat
32 3°/ une conception réductrice du syndicat
32 4°/ discréditer le syndicalisme et désyndicalisation.
33 5°/ un dévoiement de l'activité des syndicats
34 6°/ uneliberté surveillée.

35 C/ Les arguments de la TISK et du gouvernement
35 1°/ la Turquie n'est pas signataire de la convention 87.
36 2°/ une justification très légaliste des dispositions de la loi
36 3°/ une référence permanente aux conditions nationales
37 4°/ les propositions de réformes du gouvernement

38 D/ Approche de détail, ou approche globalisée ?
38 1°/ Les risques d'une appproche parcellisée
39 2°/ la nécessité d'une vision globale

41 CONCLUSION
42 LES CONTRADICTIONS
43 LES RESPONSABILITES DE L'OPINION INTERNATIONALE

ANNEXES

TÜRKİYE SOSYAL TARİH ARAŞTIRMA VAKFI TÜSTAV

LE CONTEXTE

Il n'est pas indifférent de rappeler dans quel contexte économique et politique l'étude de la délégation a pu être conduite, et quelle situation prévaut actuellement en Turquie.

La vie politique de la Turquie, République laïque depuis 1923, est marquée par la fréquence des interventions de l'armée dans la vie politique. La dernière de ces interventions et sans doute la plus brutale date du 12 septembre 1980. Pudiquement appelée "l'opération effectuée le 12 septembre" dans le préambule de la Constitution de 1982, elle a profondément affecté le paysage et la vie politiques et institutionnels, et les conditionne toujours autant près de huit ans après.

Si le "Conseil National de Sécurité" a doté l'Etat d'une Constitution en 1982, celle-ci se caractèrise par un encadrement très strict du fonctionnement des institutions, une référence constante à la notion de Sécurité Nationale, à celle de la Paix Intérieure, à l'ordre public et moral, renvoyant implicitement voire parfois explicitement "aux faits d'avant le 12 septembre 1980" qui justifient l'énonciation systématique de restrictions apportées à l'affirmation de Droits et Libertés des citoyens qui n'en devient que plus formelle.

Du point de vue économique, la situation de la Turquie se caractèrise par une politique "libérale" à outrance, une inflation démesurée (68 à 72 %) et un chômage extrêmement important (9 à 16% de la population active selon les sources, soit 1,6 à 3 millions de chômeurs), avec les difficultés que cela comporte pour les travailleurs les plus défavorisés.

Le salaire minimum est actuellement de 49094 TL net (soit 230 FF), le salaire moyen étant de l'ordre de 100.000 TL net (soit 500 FF/mois)

Les difficultés sont aujourd'hui aggravées par les effets d'une politique d'investissements "sauvage" dans la période ayant précédé les élections législatives de novembre 1987, investissements qui ne peuvent produire d'effets positifs à court terme mais qui ont provoqué un endettement considérable de l'Etat, source d'inflation et à l'origine d'un pressurage supplémentaire des travailleurs.

Il ne faut dès lors pas s'étonner qu'un très fort mécontentement populaire se fasse jour, à peine six mois après des élections où le parti ANAP a emporté la majorité des sièges de la Haute Assemblée avec seulement 36% des voix, au bénéfice du mode de scrutin et de la division des partis d'opposition, et que ce mécontentement puisse produire ses effets même sur les syndicats les moins combatifs qui se voient contraints de montrer une certaine vigueur revendicative.

TÜSTAV TÜRKİYE SOSYAL TARİH ARAŞTIRMA VAKFI

LA MISSION

A l'initiative du Centre International pour les Droits Syndicaux, une délégation s'est rendue en Turquie du 30 avril au 7 mai 1988, pour recueillir des informations sur la législation en matière syndicale et plus généralement sur les conditions dans lesquelles les Droits et Libertés syndicaux peuvent y être exercés, avec les effets que la norme juridique et son application peuvent avoir sur la vie syndicale quotidienne et sur la condition des travailleurs, dans la Turquie de 1988.

Composée d'un syndicaliste Portugais (*) et d'un juriste Français (**), elle a eu le souci de conduire ses travaux dans le respect de la diversité des parties prenantes au fait syndical, et s'est ainsi attachée à recueillir les témoignages et informations qu'ont bien voulu lui communiquer tout naturellement des organisations syndicales de travailleurs, mais aussi ceux qu'elle a pu obtenir d'organisations patronales, de représentants des autorités gouvernementales et de partis politiques, de journalistes spécialisés, de professeurs de Droit en exercice ou révoqués au lendemain du 12 septembre 1980, d'avocats et de personnalités qualifiées.

C'est ainsi qu'elle a pu rencontrer longuement les plus éminents dirigeants de syndicats autonomes de travailleurs (BANKS, OTOMOBIL-IS), de syndicats affiliés à la Confédération TURK-IS (PETROL-IS, CRISTALL-IS, YOL-IS), de la confédération TURK-IS elle-même, des dirigeants de la Confédération DISK dont l'activité est actuellement suspendue, ainsi que le Secrétaire Général et le Secrétaire Général adjoint de la Confédération des Syndicats d'Employeurs de Turquie - TISK.

Sur son insistance elle a pu également obtenir que Madame le Ministre du Travail lui permette de rencontrer de Hauts Fonctionnaires du Ministère, en la personne de Monsieur INAL, Directeur de la Section Recherche, Planification et Coordination auprès de Madame le Ministre du Travail et de la Sécurité Sociale, et de Madame La Directrice de la Section des Affaires Syndicales. La délégation a cependant dû regretter que ses demandes d'entretiens avec des représentants du ministère qualifiés pour évoquer ces problèmes en des termes plus politiques n'aient pas été satisfaites.

De la même façon, si la délégation a pu recueillir des informations extrêmement précieuses de la part de Monsieur Ugur Batmaz, Trésorier et Président de la Commission ouvrière du Parti Social Démocrate (SHP) et de Monsieur Baki Tug, Vice Président et Président de la Commission des Affaires Sociales du Parti de la Juste Voie (DYP), elle a dû regretter que le Parti de la Mère Patrie (ANAP) au pouvoir ne lui ait pas accordé d'entretien.

(*) Rui ENCARNACAO, juriste syndicaliste à la CGTP, correspondant du Centre International pour les Droits Syndicaux au Portugal

(**) Frédéric WEYL, avocat à la Cour d'Appel de Paris

KRISTALL-IS
TÜSTAV TÜRKİYE SOSYAL TARİH ARAŞTIRMA VAKFI

D'une façon convergente le gouvernement soucieux de voir la Turquie intégrer la Communauté Economique Européenne éprouve la nécessité de la présenter sous un visage démocratique, ce qui le conduit à rechercher des compromis, à quelques semaines de l'ouverture de la session de l'OIT, et à apporter des réponses dont il espère que l'OIT se satisfera, et qu'elles contribueront à relâcher la pression intérieure.

C'est sans doute la convergence de ces facteurs, sommairement rappelés, qui a fait surgir au cours de la période où la délégation était présente en Turquie un intense débat sur les droits et libertés syndicaux, auquel ont participé les principaux partis, les syndicats, le gouvernement, et dont toute la presse nationale s'est fait quotidiennement l'écho.

Peut-être faut-il y voir également l'origine d'une phrase particulièrement controversée du Président de la République, le Général EVREN, selon lequel "les militaires pourraient réintervenir"

Kenan

LA JOURNEE DU PREMIER MAI

La période au cours de laquelle la délégation a séjourné en Turquie lui a également permis d'être présente à Istanbul le jour du Premier Mai, qui a eu une importance et un retentissement d'autant plus considérables que tout avait été fait pour que ce jour ne puisse être célebré.

A l'appel de différents syndicats et du parti SHP, diverses manifestations avaient été organisées : manifestation place de Taksim à Istanbul, où 34 travailleurs avaient été tués le Premier Mai 1977, conférence de presse de l'ancien Président de la DISK A.Basturk dans un cinéma d'Istanbul, conférence de presse du SHP à Ankara.

Toutes ces manifestations ont été interdites : la manifestation de Taksim par la Préfecture d'Istanbul, les conférences de presse par des pressions des autorités exercées sur les propriétaires de salles de cinéma, à tel point que A.Basturk se voyait retirer la salle de cinéma pour laquelle il avait pourtant obtenu un contrat de location.

Toutes se sont cependant déroulées, y compris celle de Taksim malgré un déploiement considérable de forces de police interdisant l'accès à la place pendant toute la matinée du 1er Mai. Les membres de la délégation ont cependant pu y parvenir à la fin de la manifestation, pour assister aux dernières arrestations, extrêmement brutales..

TÜSTAV TÜRKİYE SOSYAL TARİH ARAŞTIRMA VAKFI

Tandis que quelques députés du SHP déposaient des gerbes de fleurs à la mémoire des victimes du 1er mai 1977 et se retiraient sans être inquiétés, au bénéfice de leur immunité parlementaire, plusieurs centaines de manifestants avaient défilé vers la place, et avaient tenu un sit-in, lequel était dispersé avec une rare violence : les photographies publiées en première page des quotidiens ont pu montrer des groupes de six ou sept policiers s'acharnant à coup de gourdins sur un manifestant à terre.

Une centaine d'arrestations étaient opérées par des forces de l'ordre aussi nerveuses que brutales. Si une grande part des manifestants arrêtés ont ensuite été relâchés après quelques jours de garde à vue (notamment parce que le Procureur du Tribunal de l'Etat de Siège était submergé par les auditions de deux cent quarante étudiants arrêtés au cours d'une manifestation le 28 avril !), une douzaine d'entre eux étaient encore dans les locaux de la police le jour du départ de la délégation.

Il n'en reste pas moins que malgré l'interdiction, ces manifestations ont eu lieu, qu'elles ont eu une couverture médiatique inattendue et particulièrement critique à l'égard des forces de l'ordre, et que le soir même se succèdaient à la télévision les conférences de presse de Monsieur DEMIREL (DYP), de Monsieur INONU (SHP), de représentants du parti ANAP, du Premier Ministre, qui évoquaient tous la célébration interdite d'une fête du travail non reconnue en Turquie. C'est ainsi que les obstacles opposés à la célébration du "1er Mai" en faisaient de façon particulièrement symbolique l'événement majeur de la journée.

* * *

Dans la situation très complexe de la Turquie de 1988, au moment où son gouvernement est en but à la pression du mécontentement intérieur et à la nécessité de présenter une apparence démocratique sur la scène internationale, il nous est apparu que l'approche de la situation des droits et libertés syndicaux exigeait certes (1.) une confrontation des normes juridiques et de leur application aux normes internationales, point par point, mais aussi (2.) une analyse plus globale de l'esprit de cette législation et de ce en quoi elle conditionne la vie syndicale en Turquie.

* * *

TÜSTAV TÜRKİYE SOSYAL TARİH ARAŞTIRMA VAKFI

1. Les normes juridiques actuelles en Turquie, leur application et les normes internationales

Il n'était pas dans l'objet de la mission de procéder à une analyse purement doctrinale de la norme juridique en Turquie, que d'autres plus qualifiés ont pu mener depuis la promulgation de la Constitution de 1982 et les deux lois fondamentales du 5 mai 1983 sur les syndicats (n° 2821) et sur la négociation collective, la grève et le lockout (n° 2822), y compris dans leur rédaction issue de la modification législative de 1986 (n°3299).

Il paraît cependant essentiel, pour une bonne appréciation de la situation des droits et libertés syndicaux, de rapprocher ces dispositions législatives aux normes internationales fondamentales, point par point, et de déduire de cette confrontation ce en quoi elles leur sont le plus fondamentalement contraires, y compris dans leur application.

De ce point de vue, l'analyse portera pour l'essentiel sur leur rapprochement aux conventions n° 87, 98 et 111 de l'OIT, dans l'esprit des textes fondamentaux de l'ONU et du Conseil de l'Europe. Certes, en ce qui concerne la convention n°87, les autorités Turques tirent grand argument de ce que la Turquie n'en est pas signataire. Il sera répondu plus loin à cette objection, mais en tout état de cause une analyse sérieuse du droit positif en matière de libertés syndicales impose de se référer à ce qui en constitue le standard admis comme le plus universel.

A/ La Convention n° 87

1°/ Liberté de constitution et d'adhésion

la convention dispose en son article 2 que

"Les travailleurs et les employeurs, sans distinction d'aucune sorte, ont le droit, sans autorisation préalable, de constituer des organisations de leur choix ainsi que celui de s'affilier à ces organisations, à la seule condition de se conformer aux statuts de ces dernières".

Si la **Constitution de 1982** énonce ces droits dans leur principe, ce n'est que pour les assortir de restrictions considérables : contrôle par les autorités de la constitution du syndicat - même si ce contrôle est pudiquement appelé "communication" -, interdiction de la double appartenance syndicale - ce qui devrait relever de la règle librement adoptée par le syndicat lui-même - dix ans de salariat minimum pour les dirigeants du syndicat -ce qui interdit toute existence régulière à un syndicat composé fût-ce de milliers de travailleurs de neuf années de salariat, restrictions affectant le contenu du syndicat et son activité, ce qui influe sur ce que sera le"choix" du syndicat.

TÜRKİYE SOSYAL TARİH ARAŞTIRMA VAKFI TÜSTAV

La loi nº 2821 du 5 Mai 1983 complètée par la loi nº 2822, énonce d'autres restrictions qui vident de tout sens les principes déjà restreints énoncés par la constitution.

a) qui peut fonder un syndicat ?

- les articles 1,2 et 3 énoncent des distinctions, en donnant une définition très restrictive du "travailleur", ce qui en exclut implicitement une large frange du monde du travail (une large proportion des fonctionnaires, des travailleurs intellectuels,etc...)

Le travailleur qui peut fonder un syndicat ou s'y affilier, c'est implicitement celui qui, ouvrier ou employé, travaille dans une industrie, une branche d'activité telles qu'elles sont limitativement énumérées par l'article 60.

- l'article 21 énonce des restrictions explicites qui interdisent toute affiliation aux étudiants, aux enseignants, à certaines catégories de travailleurs (outre celles admises par la convention nº 87)

- l'article 5 interdit toute fondation d'un syndicat aux travailleurs ayant moins d'un an d'ancienneté dans la branche d'activité

b) quel syndicat de son choix ?

- les articles 3 et 4 de la loi interdisent les syndicats d'entreprise, et les syndicats professionnels, les syndicats devant obligatoirement être constitués dans une branche définie par l'article 60, et ne pouvant réellement exister qu'à condition de gagner 10% des salariés de la branche à leurs propositions, outre 50% plus un des salariés de l'entreprise considérée.

- l'organisation de son choix, c'est bien celle qui pourra choisir ses orientations, et les appliquer selon les moyens qu'elle décidera de mettre en oeuvre.

l'inventaire de détail qui sera opéré plus loin démontrera que personne ne peut constituer "l'organisation de son choix"

c) la liberté de s'affilier, c'est celle de s'affilier sans contraintes, au syndicat de son choix.

- quelle liberté quand l'article 22 énonce un formalisme complexe et coûteux pour devenir membre d'un syndicat, quand l'article 25 énonce le même formalisme pour le quitter, et impose un délai moratoire pendant lequel cette démission est suspendue ?

TÜRKİYE SOSYAL TARİH ARAŞTIRMA VAKFI

- quelle liberté de choix lorsque le seul syndicat apte à négocier et susceptible d'avoir une représentation dans l'entreprise est au terme de la loi n° 2822, celui qui peut se prévaloir de l'adhésion de la moitié du personnel plus un, au niveau de toute l'entreprise, même si celle-ci compte des dizaines d'établissements ? Les autres syndicats ne peuvent y avoir que la liberté formelle d'y "exister".

Plus encore, comment parler de liberté de s'affilier au syndicat de son choix quand aux termes de la même loi seul le travailleur syndiqué au syndicat ainsi représentatif dans l'entreprise bénéficiera des effets de la convention, sauf s'il paye une cotisation de solidarité de 2/3 de la cotisation de membre, ce qui pourra l'inciter à y adhérer mais lui interdira d'adhérer ou de rester membre d'un syndicat minoritaire.

De ce point de vue, la combinaison de la loi n° 2821 et de la loi n° 2822 revient à créer une situation de monopole syndical, de renforcement des situations acquises par des syndicats constitués avant la promulgation de la loi et non suspendus depuis le 12 septembre 1980, dans des conditions parfaitement incompatibles avec la notion de libre choix.

d) constitution sans autorisation préalable

Comment analyser autrement que comme instituant un contrôle préalable les dispositions de l'article 6 ? les termes employés en sont d'ailleurs révélateurs : il s'agit bien de "conditions" posées, auxquelles devra satisfaire le syndicat qui soumettra sa constitution au contrôle du ministère.

Un contrôle préalable exigeant le respect d'une liste impressionnante de conditions draconiennes à peine de suspension et de dissolution du syndicat, le formalisme poussé à l'extrême des étapes nécessaires à l'acquisition de la personnalité juridique définissent bien un régime d'autorisation préalable, même s'il cache pudiquement son nom.

Encore faut-il en l'espèce ajouter les restrictions légales résultant du décret de 1984 instituant les "contrats personnels" dans la Fonction Publique, et excluant leurs "bénéficiaires" du droit de se syndiquer. Un syndicat de la Turk-is ayant obtenu une décision contestant la légalité de cette interdiction, le Gouvernement a promulgué le 5 janvier 1988 le Décret Loi n° 308 qui prétend contourner cette illégalité en instituant deux types d'embaûche dans la fonction publique, les "travailleurs" d'une part et "les personnels sous contrat" d'autre part, ces derniers n'ayant pas le statut de travailleur (donc pas la faculté de se syndiquer) et n'étant pas concernés par les conventions collectives

TÜSTAV TÜRKİYE SOSYAL TARİH ARAŞTIRMA VAKFI
TÜRKİYE SOSYAL TARİH ARAŞTIRMA VAKFI TÜSTAV ARŞİVİ

Dans les faits, la liberté de constituer ou d'adhérer au syndicat de son choix est déniée de façon encore plus évidente

a) liberté de constitution ? Les syndicats constitués avant la loi se sont vu imposer une mise en conformité leurs statuts avec la loi. Ceux qui par nature (les syndicats d'entreprise étaient de règle) n'ont pu y pourvoir ont été administrativement considérés comme dissous. Plus que de libre constitution, c'est ainsi de dissolution imposée qu'il faut parler : la directrice de la section des affaires syndicales au Ministère du Travail nous a indiqué que dans la semaine qui a précédé notre séjour, trois syndicats ont décidé de leur dissolution faute de pouvoir exister.

b) liberté de s'affilier ?

- le souci de détail avec lequel les formalités ont été organisées rend cette liberté illusoire. Lorsque le travailleur aura enfin connaissance de l'existence du syndicat - ce que l'absence quasi-totale de liberté d'accès du syndicat dans l'entreprise rend déjà difficile - et de la possibilité qu'il a d'y adhérer, il faudra qu'il débourse l'équivalent de deux jours de salaire pour les formalités de notaire. Mais encore faut-il qu'il puisse trouver un notaire, puisqu'il ne peut aller le trouver qu'en dehors de ses heures de travail, c'est à dire à un moment où généralement les notaires ne travaillent pas non plus !

- la notification de l'adhésion, opérée simultanément auprès du ministère, du syndicat... et de l'employeur fait que celui-ci est immédiatement en mesure de prendre toutes dispositions pour enrayer l'organisation du syndicat. Si le licenciement pour fait d'adhésion à un syndicat est théoriquement interdit par l'article 31 de la Loi n° 2821, la seule sanction réside (alinéa 5) dans le versement d'une indemnité d'un an de salaire.

Quand on sait qu'une procédure devant le Tribunal du Travail dure en moyenne quatre ans, qu'elle n'est pas gratuite (consignation des frais de procédure, d'un montant de 3% de la demande, soit près d'un demi-mois de salaire, outre les honoraires d'un avocat, manifestement indispensable compte tenu de la complexité des procédures), et que l'inflation actuelle frise les 100% annuellement, quand on sait également que les tribunaux rechignent d'autant plus a faire application de ces dispositions que la preuve évidemment difficile incombe au salarié, il n'est pas surprenant que les licenciements de cette nature soient légions, à tel point que c'est un des éléments qui est revenu le plus systématiquement dans nos entretiens avec les organisations syndicales de travailleurs :

Banks (qui a obtenu dans le cadre de la négociation collective le principe de la garantie d'emploi) évoque le cas de dizaines de travailleurs licenciés pour cause d'appartenance syndicale. Pour certains d'entre eux, quatre ans se sont écoulés depuis , et ils attendent toujours une décision.

Pétrol-is évoque le cas de 17 travailleurs licenciés pour les mêmes motifs à TIP SET dans la semaine précédent le séjour de la délégation, ainsi que le licenciement de dizaines de travailleurs à la suite de la grève massive de 1987

TÜRKİYE SOSYAL TARİH ARAŞTIRMA VAKFI

Otomobil-is évoque les cas récents de Trakya Dokum à Luleburgaz, où 240 salariés sur 300 ont été licenciés depuis le 20 janvier 1988, et celui de Valfsel à Umraniye, où entre janvier et Avril 1988, 160 salariés sur 300 ont été licenciés pour les mêmes motifs. Otomobil-is avance le chiffre de 6000 licenciements de cette nature dans sa branche entre 1983 et 1986

Cristal-is avance le chiffre de 700 licenciements dans son secteur dans les derniers mois, et cite les cas de TOPRAK SERAMIK à Bozhöyuk/Bilecik (225 licenciements), de TOPRAK SENITE, de ECZACIBASI VITRA (110 licenciements)

- la crainte du licenciement, dans un pays où celui-ci est juridiquement libre sous réserves du paiement d'une indemnité dérisoire, où le chômage est omniprésent et n'est couvert par aucune prestation sociale, où les petites entreprises sont les plus nombreuses avec les difficultés que cela comporte pour des syndicats obligatoirement constitués dans la branche d'activité, rend l'affirmation de la liberté de constitution et d'affiliation au syndicat vide de sens.

c) c'est encore plus vrai lorsqu'il s'agit d'adhérer au syndicat de son choix comme nous le verrons plus loin au titre de l'article 2 de la convention n° 98.

87

d) il faudrait encore faire référence à l'atteinte à la libre affiliation que constitue la suspension de la DISK et des syndicats affiliés à cette confédération.

2°/ liberté de fonctionnement et d'organisation

La convention n° 87 dispose en son article 3 qùe

"les organisations de travailleurs et d'employeurs ont le droit d'élaborer leurs statuts et règlements administratifs, d'élire librement leurs représentants, d'organiser leur gestion et leur activité, et de formuler leur programme d'action. Les autorités publiques doivent s'abstenir de toute intervention de nature à limiter ce droit ou à en entraver l'exercice légal"

La Constitution de 1982, restreint ces droits par le jeu de son article 51.

Mais ses articles 52, 53 et 54 sont encore plus significatifs :

- renvoi à l'article 13 qui fonde une Constitution dont l'esprit est celui de la sécurité intérieure, et qui autorise à ce titre toutes les restrictions à toutes les libertés fondamentales formellement proclamées par ailleurs

TÜRKİYE SOSYAL TARİH ARAŞTIRMA VAKFI
TÜSTAV

- interdiction des "objectifs politiques", mais aussi de toute action conjointe avec les partis, les associations, les organisations professionnelles

- organisation méthodique du contrôle administratif, politique et financier des syndicats par l'Etat

- organisation détaillée de toute l'activité syndicale, autorisée ou interdite, et pratiquement cantonnée à la négociation collective entendue restrictivement comme étant celle des rémunérations

- organisation encore plus méthodique et restrictive du "droit" de grève, réduit à une expression proche de zéro, le lockout étant par ailleurs institutionalisé sous une forme symètrique.

- organisation institutionalisée de l'intervention de l'Etat dans les négociations collectives et dans la grève

Les lois de 1983 portent encore plus fortement atteinte à l'autonomie syndicale, à ce qui reste des garanties théoriques après le crible de la constitution.

a) droit d'élaborer des statuts et règlements

la Loi n° 2821, dans son existence même, revient à la négation de ce droit ; à l'opposé de la liberté, elle encadre avec un luxe de détail

- la nature, la portée, l'objet et le champ d'activité du syndicat (articles 1 à 4)

- le contenu des statuts (article 7)

- la définition et les pouvoirs des organes de direction (articles 9 à 19)

- les conditions de l'adhésion, de la perte de qualité de membre (art 20 à 22, 24 à 25)

- les ressources et dépenses du syndicat (art 21, art 40 à 46, art 61)

- les activités du syndicat (art 32 à 39, sans oublier la loi n° 2822 qui y est essentiellement consacrée)

Le droit pour le syndicat d'élaborer ses statut ne réside donc que dans la faculté qu'il a d'adopter des statuts types calqués sur la rédaction de la Loi. En d'autres termes, les syndicats ont la liberté de faire leurs les statuts élaborés par la Loi

TÜSTAV TÜRKİYE SOSYAL TARİH ARAŞTIRMA VAKFI

b) droit d'élire librement leurs dirigeants

on l'a vu, la constitution impose des règles strictes (plus de dix ans de salariat)

La loi, quant à elle, énonce qui peut ou ne peut pas être dirigeant (art 5, 6, 9, 14), et organise la liberté de les élire selon les procédures qu'elle institue, sous le contrôle omniprésent de l'Etat.

Liberté restreinte par les articles 5 à 14, elle l'est encore par l'interdiction énoncée par l'article 37 alinéa 2, qui interdit non seulement le cumul de responsabilités syndicales et de responsabilités électives, nationales ou locales, mais encore le simple fait de faire acte de candidature à de telles fonctions qui entraîne de plein droit suspension du mandat de dirigeant syndical.

Elle l'est encore par l'énonciation, au sein des articles 5, 50, 54 de toutes les dispositions légales d'ordre pénal qui font perdre la capacité d'être dirigeant syndical, ou qui entraînent la destitution (art 53)

c) droit d'organiser leur gestion et leur activité, de formuler leur programme

Dès lors que gestion et activité sont déjà organisés et contrôlés par la loi, on conçoit que ce champ de liberté soit particulièrement restreint

1 - en ce qui concerne l'activité, elle est règlementée par le titre III de la loi n° 2821, qui fait une distinction entre les activités possibles (section 1) et les activités interdites (section 2)

A/ s'agissant des activités interdites notons :

toutes les activités contraires aux articles 13 et 14 de la constitution, ce qui dépend du contenu que l'on donne à des notions telles que "l'esprit de la constitution" éclairé par son préambule, "l'intégrité de l'Etat avec son peuple", "la sécurité nationale", "l'ordre public", "la paix intérieure", "l'intérêt public", "la morale", toutes notions contenues à l'article 13 et que reprend l'article 14 en y ajoutant "les activités ayant pour but d'assurer l'hégémonie d'une classe sur une autre", notion dont il faut rappeler qu'elle constitue l'infraction de l'article 141 du code pénal, punie de la peine de mort

les activités politiques, les liens organiques ou non avec des partis, des associations, des organisation de masse

nombre de formes de manifestation, de réunion ou d'expression

ou art 10 à 14

TÜSTAV TÜRKİYE SOSYAL TARİH ARAŞTIRMA VAKFI

B/ s'agissant des activités autorisées, elles sont essentiellement le droit de conclure des conventions collectives, de saisir les autorités compétentes en cas de différend, et de "décider d'entamer des grèves et des lockout et de mettre une telle décision a exécution" (art 32). Il s'y ajoute des activités sociales limitativement énumérées, et la faculté de désigner des délégués syndicaux dans l'établissement, dont les pouvoirs sont d'autant plus limités que la loi ne les assortit d'aucune disposition matérielle, et ne prévoit aucune sanction à leur entrave.

C'est précisément dans ce domaine que la loi n° 2822 sur la négociation collective, la grève et le lockout produit tous ses effets, non seulement par les restrictions qu'elle opère à l'égard des activités autorisées, de leur contenu et des moyens de les mettre en oeuvre, mais aussi en retirant à certains syndicats les droits que la loi n° 2821 prétend leur conférer dans leur principe.

- la convention collective ?

  La loi en donne une définition restrictive dans ses articles 1 à 7

- la faculté d'en conclure?

  elle n'appartient en fait qu'au syndicat "représentatif", c'est à dire celui qui aura à la fois franchi le seuil de 10% dans la branche, et de 50% dans l'entreprise. Tous les autres sont exclus du premier droit que la loi reconnait aux syndicats. C'est bien entendu le Ministère du Travail qui est chargé de vérifier que les conditions de représentativité sont réunies, et de délivrer un "certificat de compétence" qu'il faut bien analyser comme une autorisation de négocier, les procédures de contestation tant de la reconnaissance de la compétence que de son refus étant par ailleurs extrêmement complexes.

  Notons encore que la "compétence" doit être à nouveau démontrée pour négocier le renouvellement d'une convention collective venue à expiration, et que de multiples situations peuvent faire perdre d'office cette capacité de négocier et la compétence (le certificat de compétence obtenu, le syndicat doit impérativement négocier, sans délai : cela devient une obligation).

  A titre statistique, notons que sur 81 syndicats existant au 17 janvier 1988 (dernières statistiques du Ministère), 34 d'entre eux n'ont pas atteint le seuil de 10% au niveau national

- le droit de grève ?

  il est défini sur un pied d'égalité avec le lockout, mais la loi opère une distinction entre la grève légale (celle qui peut intervenir en cas de différend pendant des négociations

TÜRKİYE SOSYAL TARİH ARAŞTIRMA VAKFI

collectives) et toutes les autres qui sont par définition illégales (les grèves décidées en l'absence d'engagement de négociations et du constat d'un différend, les grèves générales, politiques, de solidarité, de protestation, avec occupation, etc...). Notons d'ailleurs la façon dont la loi pose en principe l'égalité de traitement de la grève et du lockout, dans des termes qui légitiment ce dernier.

Nombre de travailleurs ne disposent pas du droit de grève (art 29 à 31) et ne disposent dès lors d'autre recours que celui de la Cour Supérieure d'Arbitrage, mais ceux qui en disposent théoriquement peuvent se voir imputer un abus dans son exercice légal (art 47), et peuvent, dans un grand nombre de situations, être tenus de travailler.

Les décisions de grève peuvent être suspendues ou ajournées, par décision du Conseil des Ministres avec renvoi à la médiation et à défaut d'accord au Conseil Supérieur d'Arbitrage (art 33 et 34), ou par le jeu d'un scrutin de grève (art 35) dans lequel les pressions que peut exercer l'employeur ont un impact évident.

Elles ne peuvent être mise en oeuvre que par acte notarié notifié à l'employeur, qu'après un délai de préavis de six jours ouvrables (sous peine d'illégalité), mais doivent l'être dans un délai de soixante jours de la décision ou du scrutin de grève (à peine de perdre la "compétence")

Sous reserve de dérogations multiples, l'embauche de travailleurs pour briser la grève est interdite : il n'est pas d'exemple où le parquet ait recherché l'application de l'article 78 de la loi

2 - en ce qui concerne la gestion, il l'est tout autant puisque celle-ci est organisée à tous les stades par le biais des articles 21, 40 à 46, 61, lesquels en définissent les modalités, les moyens et la portée, mais aussi le contrôle organisé de façon paralysante et permanente, discrétionnaire.

a cet égard, faut-il souligner que la constitution va elle-même très loin dans le détail, puisqu'elle organise jusqu'au dépôt des fonds syndicaux dans des banques d'Etat (que se passerait-il au cas d'une privatisation ?), l'article 108 organisant par ailleurs le contrôle financier des syndicats exactement comme s'il s'agissait de structures institutionnelles, puisqu'il le confie comme pour les organismes publics à la Commission Nationale de Contrôle rattachée à la Présidence de la République .

d) à ce stade de l'analyse, il serait insuffisant de relever que les autorités publiques ne "s'abstiennent pas d'intervenir pour limiter ces droits et en restreindre l'exercice légal" : la loi en elle-même constitue une telle intervention, et par sa seule existence porte atteinte au principe de l'autonomie syndicale.

TÜRKİYE SOSYAL TARİH ARAŞTIRMA VAKFI TÜSTAV

Il n'est d'ailleurs pas indifférent de relever le caractère extrêmement détaillé de la loi et de la Constitution, qui démontre une volonté délibérée de restreindre l'autonomie syndicale, et à travers elle les libertés syndicales : l'énonciation exhaustive de ce qui est "permis" revêt ici un caractère limitatif à l'extrême, renforcé aussitôt par l'énoncé des interdits.

Le contenu de la loi n'en donne que plus de moyens à l'Etat d'intervenir à tous les stades de la vie du syndicat, de sa constitution à sa dissolution, volontaire ou forcée.

Le renvoi incessant à des organes de contrôle administratif, institutionnel ou judiciaire en est encore plus caractèristique.

Dans les faits, il est évident que c'est dans le domaine de l'activité des syndicats que les restrictions de la pratique viennent renforcer celles des textes avec la plus extrême rigueur. Sans pouvoir en dresser une liste exhaustive, notons entre autres facteurs

- les pressions par le biais de la "compétence"

Otomobil-is a longuement évoqué les difficultés qu'il a pu rencontrer pour se voir reconnaître sa compétence, tant au niveau national qu'au niveau local, et note que sur 250 entreprises où il dépasse le seuil de 50%, le Ministère lui a refusé la reconnaissance de la représentativité dans 150 d'entre elles, ce que les Tribunaux des Affaires du travail ont rétabli dans la plus grande partie des cas, sauf à ERDEMIR où le Tribunal de Zonguldak s'est refusé à désigner le constatant qui aurait pu vérifier, fiches d'adhésion en main. si c'est à mettre au crédit des tribunaux, cela montre la façon dont cette procédure peut être le terrain privilègié de discriminations.

le délai pour se voir reconnaître la représentativité, dans les quelques semaines qui précèdent la venue à son terme d'une convention collective, est bref : celà pèse sur l'organisation des syndicats

le calcul de la représentativité est l'occasion de toutes les fraudes, de toutes les erreurs intentionnelles ou non, ce qui n'est pas étonnant dans la mesure où la représentativité est une question de survie du syndicat. On conçoit que certains syndicats demandent aujourd'hui que la représentativité ne soit pas démontrée par voie de statistiques, mais par voie de consultation, de "referendum" auprès des travailleurs dans l'entreprise.

- les limitations au droit de grève

on tente de les renforcer dans la pratique par le recours à l'extension des interdictions de grève liées à un type d'activités à toute une entreprise appartenant à une même personne morale, au motif que l'un de ses établissements relève de cette activité

TÜRKİYE SOSYAL TARİH ARAŞTIRMA VAKFI

on tentera de briser la grève par le recours à l'emploi de stagiaires, d'employés administratifs (la grève ne peut affecter que les salariés liés à la production), ce qui dispensera de recueillir une autorisation d'embaûche. De nombreux exemples d'embaûches illicites ont quand même été cités par les syndicats rencontrés.

On gênera la mise en oeuvre de la décision de grève, par des tracasseries de tous ordres (l'exemple nous a été cité de poursuites engagées à la suite de la construction de WC à l'intention du piquet de grève, ce qui ne relève pas du détail lorsque l'on sait que les grèves sont traditionnellement très longues en Turquie, et que le piquet de grève 24 heures sur 24 est une impérieuse nécessité compte tenu de ce que le syndicat sera responsable financièrement de tout dommage à l'entreprise), on interdira toute communication de quiconque avec les membres du piquet de grève (même avec la menace des armes, dans un cas qui nous a été rapporté par Pétrol-Is à propos d'une grève dans le secteur de Bursa): par exemple, une décision du tribunal correctionnel de Kayseri (n° 305/1987 du 26 Juin 1987) emporte condamnation à une peine de six mois d'emprisonnement pour avoir apporté du pain au piquet de grève, en se faisant photographier avec lui, et en portant une mention exprimant sa solidarité au livre d'or de la grève

Il va bien sûr sans dire que toute velléité de mouvement de grève n'entrant pas dans le cadre de la stricte légalité est immédiatement sanctionnée (grève de Netas et de Valfsel dans le secteur d'OTOMOBIL-IS par exemple).

- la négociation collective enfin qui sera utilisée comme moyen de pression sur le syndicat, puisqu'elle n'intervient qu'à un moment où la convention collective est venue à expiration, et que tant qu'une nouvelle convention n'est pas adoptée, la perception des cotisations syndicales est suspendue : le syndicat n'ayant droit à aucune autre ressource n'en aura plus du tout. Il n'est dès lors pas étonnant que la plus grande part des négociations collectives s'inscrivent dans la durée

- au titre de la gestion, notons encore que la faculté discrétionnaire dont dispose le ministère de procéder à un contrôle de la gestion des syndicats lui permet de paralyser de façon insidieuse l'activité du syndicat : ceux que la délégation à rencontrés ont évoqué la façon dont des contrôles ont pu être opérés, par des contrôleurs soigneusement choisis parmi les pires adversaires du syndicat, et ce dans la seule perspective de nuire à sa bonne marche.

3°/ la suspension et la dissolution

la convention dispose en son article 4 que

"Les organisations de travailleurs et d'employeurs ne sont pas sujettes à "dissolution ou suspension administrative"

TÜRKİYE SOSYAL TARİH ARAŞTIRMA VAKFI

Si les textes fondamentaux ne prévoient pas expressément la possibilité d'une suspension ou d'une dissolution administrative, il n'en reste pas moins que la Loi n° 2821 organise la suspension et la dissolution dans des termes qui s'en rapprochent.

l'article 6 relatif à la constitution du syndicat prévoit la possibilité de saisir le Tribunal du Travail en cas de non conformité, avec le cas échéant transmission au parquet pour toutes poursuites pénales

l'article 54, de même que l'article 55, organisent une procédure couperet, emportant dissolution de plein droit à bref délai

l'article 56 organise une procédure de suspension quasiment automatique en cas d'élection d'une personne ayant fait l'objet d'une condamnation, le tribunal n'ayant plus qu'un rôle de chambre d'enregistrement

l'article 57 organise une procédure de dissolution à la diligence de juridictions criminelles, dans le cadre d'une responsabilité collective du seul fait d'un dirigeant quelconque, et ce même à titre provisoire

Dans la pratique, on a déjà relevé que dans la période immédiatement postérieure à la promulgation de la loi, des syndicats avaient été "considérés" comme dissous, ce qui relève bien de la dissolution administrative puisque c'est le Ministère du travail qui a "considéré"

Il faut également noter la situation de la DISK et des syndicats affiliés à cette confédération. Comment analyser autrement que comme une suspension administrative celle qui ordonnée au titre d'une loi d'exception, n'a fait l'objet d'aucune "régularisation" et se pérennise parce que le procès ouvert contre ses dirigeants le 24 décembre 1981 n'est pas terminé plus de sept ans après, la Cour Suprême ne pouvant examiner le recours formé il y a dix huit mois au prononcé d'un jugement qui n'est pas encore rédigé à ce jour, et que les plus optimistes attendent dans un délai d'un an encore ?

Il faut encore noter les conséquences d'une suspension ou d'une dissolution.

- en cas de suspension, les avoirs et les biens du syndicat ou de la confédération sont gelés et administrés par des syndics qui ne sont certes pas indépendants (dans le cas de la DISK, ce sont des militaires retraités qui ont été désignés par des tribunaux militaires). l'exemple de MADEN-IS (syndicat des métaux affilié à la DISK) est édifiant ; début mai, les syndics ont tenté de donner en location pour une durée de dix ans et un loyer dérisoire les biens d'une valeur considérable servant à l'activité sociale du syndicat et acquis avec les cotisations de ses membres.

Si cette tentative a été provisoirement tenue en échec, d'autres ont réussi, et depuis sept ans les avoirs des syndicats ont ainsi été bradés, laissés à l'abandon ou jetés à l'encan.

TÜRKİYE SOSYAL TARİH ARAŞTIRMA VAKFI

- en cas de dissolution, le Trésor s'approprie le plus souvent les avoirs des syndicats, ainsi que cela a été fait dans le cas des syndicats qui on été "considérés comme dissous"

Notons enfin que la loi n° 2822 qui organise un système de perte de représentativité prononcée d'office, peut avoir les mêmes effets sur l'existence et l'activité du syndicat, et en tout cas mettre en oeuvre une "suspension" de tout ou partie des prérogatives du syndicat : suspension ou ajournement de la grève, etc...

4°/ Fédérations, Confédérations et Organisations Internationales

la convention dispose en ses articles 5 et 6 que

"les organisations de travailleurs et d'employeurs ont le droit de constituer des fédérations et des confédérations ainsi que celui de s'y affilier, et toute organisation fédération ou confédération a le droit d s'affilier à des organisations internationales de travailleurs et d'employeurs

"Les dispositions des articles 2, 3 et 4 ci dessus s'appliquent aux fédérations et aux confédérations des organisations de travailleurs et d'employeurs

A/ sur la constitution de fédération et de confédérations

La loi n° 2821 interdit de plein droit la création de fédérations, puisqu'ell ne prévoit que la constitution de syndicats de branche

Plus explicitement, elle n'autorise que la constitution de fédérations, qui sont soumises par ailleurs aux mêmes dispositions réductrices que les syndicats eux mêmes.

Il est donc manifeste que les dispositions de l'article 6 de la convention n° 87 sont transgressées, pour les mêmes motifs que ceux tenant aux atteintes au droits des syndicats eux-mêmes.

Il s'y ajoute la condition posée par l'article 1er in fine de la loi, qui exige un minimum de 5 syndicats pour la constitution d'une confédération.

Enfin, l'article 26 énonce les conditions dans lesquelles les syndicats peuvent s'affilier ou se retirer des confédérations, en les assortissant d'un contrôle permanent par les autorités administratives.

TÜSTAV TÜRKİYE SOSYAL TARİH ARAŞTIRMA VAKFI

Si en substance le droit de constituer une fédération est inexistant, celui de constituer une confédération est fortement limité et contrôlé, et le fonctionnement d'une confédération est aussi peu libre que celui du syndicat.

B/ sur l'affiliation aux organisations internationales

l'article 28 de la Loi n° 2821 énonce cette liberté d'affiliation, "pourvu que" l'organisation internationale soit en conformité avec la législation turque !

Il impose une délai de trois mois au cours duquel les Ministres du Travail et de l'Intérieur pourront notifier leur opposition, ce qui revient à un régime d'autorisation préalable.

De même, l'autorité administrative (en l'espèce le Conseil des Ministres) peut imposer le retrait d'une organisation internationale à un syndicat ou une confédération

Dans la pratique, il faut se rappeler le procès des dirigeants de la DISK et la part qu'ont pris dans l'acte d'accusation leurs relations avec des organisations internationales, les tentatives d'affiliation, pour comprendre combien cette menace pèse sur la "libre affiliation" aux organisations internationales de travailleurs.

5°/ acquisition de la personnalité juridique

la convention dispose en son article 7 que

> **"L'acquisition de la personnalité juridique par les organisations de travailleurs et d'employeurs, leurs fédérations et confédérations ne peut être subordonnée à des conditions de nature à mettre en cause l'application des dispositions des articles 2, 3 et 4 ci dessus**

la violation de ces dispositions par la législation turque a été évoquée plus haut au titre de la constitution des syndicats.

Il suffit de rappeler que l'article 6 intitulé "conditions régissant la constitution", combiné avec l'article 8 en organisant le contrôle, et plus globalement l'ensemble des dispositions de la loi, génère une violation flagrante de ces dispositions.

TÜSTAV TÜRKİYE SOSYAL TARİH ARAŞTIRMA VAKFI

6°/ Respect de la légalité

l'article 8 de la convention dispose que

"Dans l'exercice des droits qui leur sont reconnus par la présente convention "les travailleurs les employeurs et leurs organisations respectives sont tenus, "à l'instar des autres personnes ou collectivités organisées, de respecter la "légalité

"la législation nationale ne devra porter atteinte ni être appliquée de manière "à porter atteinte aux garanties prévues par la présente convention

Sur le respect de la légalité, il faut noter que la Constitution de 1982 la reprend sous une forme équivalente dans ses articles 13 et 14. Mais la légalité peut être interprètée avec beaucoup d'élasticité lorsqu'il s'agit de notions telles que la sécurité intérieure, l'ordre public, la morale ou l'intérêt public, et les autorités ne se privent pas de leur donner une interprétation extensive qui expose d'autant plus fortement les syndicats et leurs dirigeants au sanctions prévues au cas de violation de la légalité.

Par ailleurs il est évident que cette disposition relève du voeu pieux si les violations de la légalité ne sont sanctionnées que de façon inéquitable, et si les sanctions pesant sur les employeurs sont purement symboliques. Les exemples de violations de la légalité imputées aux employeurs ont été beaucoup plus nombreux que ceux qui ont pu être évoqués à l'encontre des syndicats de travailleurs

De même, la législation nationale en Turquie porte à l'évidence atteinte aux garanties prévues par la convention, y compris par son souci du détail dans l'organisation de la vie syndicale.

Son application extensive (l'exemple de la célébration du Premier Mai interdite en l'absence de tout texte en est significatif) vise précisément à porter atteinte à ce qui subsiste de liberté.

D'autres exemples peuvent d'ailleurs être cités : les poursuites engagées contre les Présidents de la TURK-IS et de ses syndicats affiliés à la suite de leur déclaration d'action du 10 février 1988, le procès qui doit s'engager contre le secrétaire général d'OTOMOBIL-IS le 8 juin sur le fondement des articles 141 et 142 du Code pénal, n'ont pas d'autres fins que de peser sur l'activité des syndicats, et de ménager aux autorités des moyens de pression (voire de dissolution pour OTOMOLBIL-IS), à l'encontre de tout syndicat qui montrerait une trop grande combativité.

TÜRKİYE SOSYAL TARİH ARAŞTIRMA VAKFI

7°/ définition de l'"organisation"

l'article 9 de la convention dispose que

> "Dans la présente convention, le terme organisation signifie toute organisation "de travailleurs ou d'employeurs ayant pour but de promouvoir et de défendre "les intérêts des travailleurs ou des employeurs

il est significatif que la loi n° 2821 éprouve le besoin de donner une définition toute différente du syndicat, de l'"organisation", dans le corps de son article 2 :

> "Le terme "syndicat désigne les organisations...constituées...afin de protéger "et de promouvoir leurs intérêts communs, économiques et sociaux, dans les "relations professionnelles"

Chacun des membres de phrase "économiques et sociaux" et "dans les relations professionnelles, revêt une importance, dès lors que ces précisions constituent des restrictions à l'égard de la formulation de la convention.

Au prétexte qu'ils n'ont vocation qu'à défendre les intérêts économiques et sociaux les syndicats se sont vu retirer leurs prérogatives dans le domaine culturel, dans le domaine de l'éducation et de la formation réduite à la formation professionnelle, dans le domaine des loisirs.

Pour les mêmes raisons, toute prise de position leur est interdite sur le plan politique, et parce qu'ils doivent se limiter au cadre restreint des "relations professionnelles", ils doivent se cantonner dans l'entreprise : c'est au nom de celà qu'il est interdit à leurs dirigeants d'avoir des responsabilités électives politiques, qu'il leur est interdit de mener des actions conjointes avec les partis politiques, les associations et les organisations professionnelles, et qu'il leur est pareillement interdit de formuler quelqu'appréciation que ce soit qui dépasse le strict plan économique et social.

Ces restrictions sont révélatrices d'une démarche qui conduit à vouer le syndicat à un rôle purement instrumentaire, qui tend à se réduire à la négociation, de loin en loin, d'augmentations de salaires. Le syndicat n'est plus un acteur de la vie sociale, c'est un négociateur qui reçoit du salarié une commission sous forme de cotisation.

TÜRKİYE SOSYAL TARİH ARAŞTIRMA VAKFI

Mais même dans ce cadre, la législation turque ne permet pas aux syndicats de "défendre" et "promouvoir" efficacement les intérêts des travailleurs : entravés dans leur organisation sur le terrain, limités dans leur possibilité d'expression par la censure préalable, interdits d'accès dans l'entreprise où ils ne sont pas organisés, dépossèdés pour l'essentiel du droit de manifestation et de réunion, dépourvus du recours à la grève sauf, de façon limitée, pour faire aboutir une négociation collective à son stade final, ils ne peuvent efficacement défendre les droits des travailleurs lorsque ceux-ci sont mis en cause.

TÜSTAV TÜRKİYE SOSYAL TARİH ARŞİVİ

8°/ Obligations des Membres signataires

l'article 11 de la convention dispose que

> **"Tout Membre de l'OIT pour lequel la présente convention est en vigueur "s'engage à prendre toutes mesures nécessaires et appropriées en vue d'assurer "aux travailleurs et aux employeurs le libre exercice du droit syndical**

Il est de fait que la Turquie, membre de l'OIT, n'est pas signataire de la convention.

Sans doute est-ce pour celà que loin de "prendre toutes mesures nécessaires et appropriées", elle a au contraire pris toutes dispositions pour rendre plus difficile le libre exercice du droit syndical.

On objectera que dans ses articles 29, 30 et 31, la loi n° 2821 institue une protection des dirigeants syndicaux, des délégués syndicaux, et du statut de membre.

Force est pourtant de relever que cette protection est purement formelle, comme celà a déjà été souligné - pour celle de la qualité de membre - au titre de la liberté de s'affilier à un syndicat.

Parce qu'en toute hypothèse la charge de la preuve de la discrimination incombe à la victime de cette discrimination, la mise en oeuvre des procédures protectrices est rendue extrêmement difficile. Et même lorsqu'un Tribunal ordonne la réintégration d'un délégué syndical, la mise en oeuvre de la décision est le plus souvent tenue en échec par des mesures de mutation (Banks nous a cité l'exemple d'un délégué syndical ayant obtenu sa réintégration, qui a aussitôt été muté à plusieurs centaines de kilomètres de son domicile), voire l'ignorance pure et simple de la décision.

Il faut d'ailleurs noter que si l'article 59 de la loi organise en détail les sanctions encourues sur le plan pénal pour les violations de la loi, il ne prévoit de sanction qu'aux seuls cas de refus de réintégration des dirigeants syndicaux à la fin de leur mandat (10 000 à 30 000 TL, soit 50 à 150 FF), et de discrimination à l'embauche (10 000 à 50 000 TL, soit 50 à 250 FF). On conçoit que ce type de sanction (dont personne n'a pu nous citer le moindre exemple de condamnation tant le parquet reste maître de l'opportunité des poursuites) soit assez peu dissuasif.

Il est vrai que lorsque nous avons demandé au Secrétaire Général de la TISK quelle était l'appréciation de sa confédération sur les exemples de licenciements massifs de travailleurs en raison de leur affiliation syndicale, il nous a vertement répondu que ce n'étaient là que mensonges, que pas un des employeurs affiliés à sa confédération n'avait procédé à de tels licenciements, puis a mis fin à l'entretien.

B/ La convention n° 98

1°/ Protection des travailleurs

La convention dispose en son article 1 que

"Les travailleurs doivent bénéficier d'une protection adéquate contre tous les "actes de discrimination tendant à porter atteinte à la liberté syndicale en "matière d'emploi

"Une telle protection doit notamment s'appliquer en ce qui concerne les actes ayant pour but de

a) subordonner l'emploi d'un travailleur à la condition qu'il ne s'affilie pas à un syndicat ou cesse de faire partie d'un syndicat

b) congédier un travailleur ou lui porter préjudice par tous moyens, en raison de son affiliation syndicale ou de sa participation à des activités syndicales en dehors des heures de travail ou avec le consentement de l'employeur durant les heures de travail

Le caractère très formel des dispositions protectrices de la loi a été évoqué au titre de la convention n°87. Le moins que l'on puisse dire est qu'en cet état la protection n'est pas "adéquate", et qu'elle n'est pas protectrice dans les faits faute d'être réellement appliquable.

Plus encore, le processus de l'affiliation du travailleur au syndicat semble directement inspiré de la volonté de tenir en échec cette protection, en organisant une mise à l'index du travailleur syndiqué, le désignant à la vindicte éventuelle de son employeur.

TÜSTAV TÜRKİYE SOSYAL TARİH ARAŞTIRMA VAKFI

2°/ Protection des Organisations

la convention dispose en son article 2 que

"Les organisations de travailleurs et d'employeurs doivent bénéficier d'une "protection adéquate contre tous actes d'ingérence des unes à l'égard des "autres soit directement soit par leurs agents ou membres dans leur formation, "leur fonctionnement et leur administration

"Sont notamment assimilés à des actes d'ingérence au sens du présent article "des mesures tendant à provoquer la création d'organisations de travailleurs "dominées par un employeur ou une organisation d'employeurs, ou à soutenir dses "organisations de travailleurs par des moyens financiers ou autrement, dans le "dessein de placer ces organisations sous le contrôle d'un employeur ou d'une "organisation d'employeurs

Si la Loi n° 2821 comporte formellement de telles dispositions (art 30 et indirectemt 31, art 38 et 59), la multiplicité des formes que revêtent ces ingérences dans les organisations de travailleurs et leur fréquence démontrent qu'elles ne sont pas adéquates pour offrir une réelle protection : les interdictions proclamées ne sont que rarement assorties de sanctions par l'article 59, dont il n'est pas d'exemple que l'application ait été recherchée.

- si les pressions sur les travailleurs lors de l'embaûche, pour qu'ils n'adhèrent pas à un syndicat, sont évidemment de règle, celles destinées à les amener à adhérer à un syndicat plutôt qu'à un autre sont multiples. Par exemple, alors que le paiement des frais de notaire lors de l'adhésion est interdit à l'employeur cette pratique est cependant courante, certains employeurs n'hésitant pas à faire conduire le salarié chez le notaire.

- les employeurs donneront leur accord à la tenue d'une réunion d'information par un syndicat, et le refuseront à un autre

- la perception, comme la suspension ou le retard apporté à la perception des cotisations syndicales est évidemment un moyen de pression considérable puisqu'il affecte l'existence même du syndicat

3°/ Organismes chargés d'assurer le respect du droit d'organisation

la convention dispose en son article 3 que

"Des organismes appropriés aux conditions nationales doivent, si nécessaire, être institués pour assurer le respect du droit d'organisation défini par les articles précédents

TÜRKİYE SOSYAL TARİH ARAŞTIRMA VAKFI

il n'existe pas à proprement parler d'organisme chargé d'assurer le respect du droit d'organisation, le rôle en incombant essentiellement aux tribunaux des Affaires du Travail.

Leurs pouvoirs sont bien évidemment limités du fait qu'ils n'ont d'autre compétence que d'appliquer des dispositions légales restrictives, et peu protectrices du fait de l'absence de sanctions efficaces.

Leur efficacité est elle-même limitée dans la mesure où ils reçoivent une compétence tellement large qu'ils ne peuvent qu'en être submergés, ce qui allonge d'autant les délais de procédure.

Il existe certes des organes administratifs chargés du contrôle du travail, mais ils disposent de peu de pouvoirs, et certes pas de ceux qui leur permettraient d'intervenir dans le cas d'entrave au fonctionnement du syndicat, ou de discrimination à l'égard de ses membres ou représentants.

Bien plus, la loi confère à cette forme d'inspection du travailla possibilité d'accorder des autorisations aux employeurs qui veulent restreindre les prérogatives syndicales (par exemple, l'autorisation d'embaûches ayant pour objet de briser une grève)

Si des organismes sont institués, c'est donc plus pour intervenir sur l'organisation et le fonctionnement du syndicat (Commissaire du Gouvernement, mandataires et Présidents désignés lors des assemblées statutaires des syndicats, contrôle de la gestion, etc...

Enfin, il faut noter sur ce point que les révocations de fonctionnaires intervenues depuis 1980 permettent de douter de l'indépendance réelle des organismes judiciaires ou administratifs susceptibles d'intervenir.

4°/ encouragement de la négociation collective

la convention dispose en son article 4 que

> "Des mesures appropriées aux conditions nationales doivent si nécessaire être prise pour encourager et promouvoir le développement et l'utilisation les plus larges de procédures de négociation volontaire de conventions collectives entre les employeurs et les organisations d'employeurs d'une part et les organisations de travailleurs d'autre part, en vue de règler par ce moyen les conditions d'emploi

TÜSTAV TÜRKİYE SOSYAL TARİH ARAŞTIRMA VAKFI

On peut douter que les mesures prises en matière de promotion de la négociation collective soient conformes à l'esprit de la loi.

- Le seuil de représentativité n'est ni une promotion ni un encouragement mais au contraire un obstacle à la négociation collective, partout où il n'existe pas un syndicat majoritaire de plus de 50% dans l'entreprise, ou lorsqu'il l'est, quand il ne dispose pas de la représentativité de 10% au niveau national.

Ce n'est donc pas une incitation à l'utilisation la plus large, mais au contraire une restriction de cette utilisation qui est organisée, et ce non seulement dans l'espace mais aussi dans le temps, avec la définition légale de la durée de la convention collective : pas de négociation quand elle est encore valable, pas de renégociation à son échéance si le syndicat n'a pas conservé sa représentativité.

- l'esprit de la convention est d'encourager une négociation volontaire. Celui de la loi turque est d'instituer une négociation forcée, autoritaire, dont l'aboutissement peut être un arbitrage s'y substituant. Certes, on pourrait en déduire que la menace d'un arbitrage autoritaire est la meilleure incitation à la négociation... Il faut cependant constater, tant à la lecture de la composition du Conseil Supérieur d'Arbitrage qu'à celle de ses décisions, que cette menace pèse plus sur les syndicats de travailleurs que sur les syndicats d'employeurs qui n'ont rien à craindre de ses interventions.

- l'interdiction du recours à la grève pour des catégories importantes de travailleurs et le passage obligé par le Conseil Supérieur d'Arbitrage en cas d'impossibilité de parvenir à un accord, sont encore plus significatifs de ce que ce n'est pas une négociation volontaire qui prime, mais des solutions imposées.

C/ la convention n° 135

Elle n'a pas été ratifiée par la Turquie. Dans la mesure cependant où elle n'a pas d'autre objet que de contribuer à une application effective des normes énoncées par les conventions 87 et 98, il n'est pas indifférent d'observer que si en théorie les représentants des syndicats jouissent d'une "protection", conformément à l'article 1 de la convention, il a pu être amplement constaté dans l'analyse des dispositions légales par référence au conventions 87 et 98 que cette protection était insuffisante dans la loi, inexistante dans la pratique et par conséquent non protectrice, "inadéquate".

Concernant l'article 2, les lois n° 2821 et 2822 ne comportent l'énonciation d'aucune facilité accordée en vue de l'exercice des responsabilités syndicales dans l'entreprise

TÜRKİYE SOSYAL TARİH ARAŞTIRMA VAKFI

D/ La Charte Sociale Européenne

La Charte Sociale Européenne signée à Turin le 18 octobre 1961 contient certaines dispositions qui intéressent directement les droits syndicaux.

1°/ garanties

l'article 5 dispose que

> En vue de garantir ou de promouvoir la liberté pour les travailleurs et les employeurs de constituer des organisations locales, nationales ou internationales, pour la protection de leurs intérêts économiques et sociaux et d'adhérer à ces organisations, les Parties Contractantes s'engagent à ce que la législation nationale ne porte pas atteinte ni ne soit appliquée de manière à porter atteinte à cette liberté...

On a pu le voir au titre de la Convention n° 87, la loi turque n'est pas conforme à ces exigences :

- interdiction des organisations locales (même si la possibilité de créer des sections locales de syndicats est aujourd'hui reconnue, elle ne supplée pas l'impossibilité pour un syndicat purement local d'exister)

-restrictions de tous ordres apportées à la liberté de constitution, d'adhésion

- législation nationale portant atteinte à cette liberté et appliquée dans cette perspective

2°/ négociation collective, droit de grève

la convention dispose en son article 6 que

> En vue d'assurer l'exercice effectif du droit de négociation collective, les Parties Contractantes s'engagent :
>
> - à favoriser la consultation paritaire entre travailleurs et employeurs.
>
> - à promouvoir lorsque cela est nécessaire et utile l'institution de procédures de négociation volontaire entre les employeurs...et les organisations de travailleurs... en vue de règler les conditions d'emploi par des conventions collectives

TÜRKİYE SOSYAL TARİH ARAŞTIRMA VAKFI

- à favoriser l'institution et l'utilisation de procédures appropriées de conciliation et d'arbitrage volontaire pour le règlement des conflits du travail

et reconnaissent :

- le droit des travailleurs et des employeurs à des actions collective en cas de conflits d'intérêt, y compris le droit de grève, sous réserve des obligations qui pourraient résulter des conventions collectives en vigueur

De ce point de vue, on a pu constater que la législation nationale

- ne favorise pas la consultation paritaire (encore moins compte tenu de la composition des organismes chargés de l'arbitrage en cas d'échec de la négociation

- n'était pas de nature à promouvoir une négociation ou un arbitrage volontaires mais au contraire à la restreindre et à l'organiser sous une forme autoritaire.

- ne favorisait pas même l'institution, et l'utilisation de telles procédures mais au contraire organisait un arbitrage forcé

- n'est pas porteuse d'une reconnaissance du droit à des actions collectives en cas de conflit d'intérêts, dès lors que ces droits - sont restreints et que notamment dans le cas du droit de grève la notion de conflit d'intérêts est limitée dans le temps et dans son objet au désaccord intervenant dans la négociation périodique de la convention collective.

TÜRKİYE SOSYAL TARİH ARAŞTIRMA VAKFI TÜSTAV ARŞİVİ

3°/ restrictions admissibles

Encore faut il observer que cette même charte dispose en son article 31 que

"les droits et principes...et leur exercice ... ne pourront faire l'objet de restrictions et limitations non spécifiées... à l'exception de celles prescrites par la Loi et qui sont nécessaires, dans une société démocratique, pour garantir le respect des droits et des libertés d'autrui ou pour protéger l'ordre public, la sécurité nationale, la santé publique ou les bonnes moeurs.

"les restrictions apportées en vertu de la présente Charte aux droits et obligations reconnus dans celle-ci ne peuvent être appliquées que dans le but pour lequel elles ont été prévues."

TÜRKİYE SOSYAL TARİH ARAŞTIRMA VAKFI TÜSTAV

La loi et la constitution turques affirment certes que les restrictions qu'elles apportent aux libertés n'ont d'autre objet que celui de "garantir le respect des droits et des libertés d'autrui ou pour protéger l'ordre public, la sécurité nationale, la santé publique ou les bonnes moeurs"

Sont-elles cependant de celles qui peuvent être considérées comme nécessaires, **dans une société démocratique** ? Leur caractère plethorique, général et renforcé autorise au contraire à en déduire que la Turquie ne constitue pas actuellement une **société démocratique**

De la même façon, l'exposé qui précède démontre amplement que l'application qui est faite des restrictions relève souvent du détournement de leur objet à des fins antisyndicales.

E/ La convention n°111

La situation particulière faite aux fonctionnaires, les purges opérées depuis le 12 septembre 1980 ont fait l'objet de nombreuses observations du BIT, auxquelles la Turquie a le plus souvent répondu par l'affirmation qu'il n'y avait plus, aujourd'hui, de telles révocations. C'est d'autant plus plausible que celles-ci ont eu dans le passé un effet radical.

On ne peut cependant s'en satisfaire dès lors que cela laisse entier le problème de la réintégration des fonctionnaires arbitrairement révoqués, avec toutes les conséquences que ces révocations ont eu sur le fonctionnement de l'administration (neutralité, indépendance,...)

De même, le recrutement actuel des fonctionnaires ne laisse de place qu'à l'arbitraire et au pouvoir discrétionnaire de l'administration, et au maintien des fonctionnaires sous une pression constante.

* *
*

TÜRKİYE SOSYAL TARİH ARAŞTIRMA VAKFI TÜSTAV

2. L'esprit et l'application des lois en Turquie et les normes internationales

A lui seul, l'inventaire auquel il a été procédé est révélateur de l'importance des atteintes aux libertés et droits syndicaux en Turquie. Ces atteintes ne se limitent pas à quelques dispositions qui seraient contraires aux normes internationales : on a pu voir que la quasi totalité sinon la totalité des dispositions sont en contrariété avec les exigences des standards internationaux. Mais l'analyse ne peut pas se limiter à cette vision fragmentaire, où la violation globale de la norme ne serait que la somme de violations ponctuelles : il faut bien constater que ces violations relèvent d'une démarche méthodique qu'éclaire l'état d'esprit ayant présidé à l'élaboration du droit positif actuel en Turquie, que le fil directeur en est la volonté de réduire le rôle du syndicat; de la même façon, les arguments du gouvernement et des organisations syndicales d'employeurs apportent la démonstration que la situation des droits syndicaux en Turquie ne doit pas faire l'objet d'une approche parcellisée, mais au contraire d'une approche globalisée..

A/ la genèse de la loi

La constitution de 1982 est intervenue à l'initiative du "Conseil National de Sécurité" mis en place au lendemain du coup d'Etat de 1980, et a dès l'origine été présentée comme une rupture avec le passé, avec les "circonstances d'avant le 12 septembre". Les lois de 1983 n'en sont que la mise en oeuvre concrète, le prolongement nécessairement marqué de la même démarche.

Il n'est dès lors pas étonnant qu'au cours des entretiens qu'a eus la délégation avec les représentants du ministère comme avec ceux des employeurs, les mêmes formulations justificatrices soient revenues avec la même insistance.

A entendre ces interlocuteurs, la règlementation de la vie syndicale serait intervenue pouyr mettre un terme "aux excès d'avant le 12 septembre", qui à leurs yeux résidaient dans la profusion de syndicats d'entreprises, "nuisible à la force des syndicats" et "de nature à favoriser la constitution de syndicats jaunes", et dans le recours trop fréquent à la grève.

De même, ils ont affirmé à maintes reprises que le seul objectif de la loi était le renforcement du syndicat, la protection du faible contre le fort, la satisfaction des exigences des travailleurs.

Or s'il est clair que l'analyse de la loi ne permet pas de considérer que ces objectifs ont été atteints, il est encore plus clair que les syndicats eux-mêmes ont le sentiment que la loi n'a pas été faite pour leur protection, mais pour leur encadrement, pour tenter de les évincer de la vie publique, et de l'entreprise.

TÜSTAV TÜRKİYE SOSYAL TARİH ARAŞTIRMA VAKFI

On est en droit de penser qu'ils sont plus à même que les employeurs d'apprécier ce qui est conforme aux intérêts des travailleurs, et on peut difficilement écarter leur indication selon laquelle sur tous les points essentiels, la loi a par principe satisfait les exigences formulées dès avant 1980 par les employeurs.

Il est dès lors difficile d'admettre comme plausible l'affirmation selon laquelle "la loi aurait eu pour objectif d'instituer "un syndicalisme fort" alors qu'elle ne contient d'autres dispositions que celles qui rendent difficile sa constitution, qui interdisent le pluralisme et qui le privent de tout moyen d'agir dans l'indépendance.

Il l'est tout autant de se satisfaire de la justification tirée "des excès d'avant le 12 septembre" alors qu'à l'évidence la loi s'est donné pour objet d'interdire tout syndicalisme d'action, combatif et disposant de moyens réels, pour tenter de lui substituer un syndicalisme dont le seul objet serait de négocier, de loin en loin, des augmentations de salaire.

Il l'est enfin de prétendre que la loi a été établie "pour tenir compte des conditions nationales", alors que cette référence n'a d'autre objet que de contourner la norme internationale en faisant semblant de la respecter, mais aussi en la dénaturant.

Cet argumentaire est d'ailleurs en lui-même significatif : lorsque les employeurs énoncent que la Loi a eu pour objet de modeler les syndicats, lorsque les représentants du ministère indiquent que la loi a eu pour objet d'instituer un syndicalisme répondant à certains critères, n'est-ce pas la démonstration de ce que la loi a eu pour objet et pour effet de peser sur le cours de la vie syndicale, et constitue en celà une intervention de l'autorité publique contraire à la convention n° 87 ?

B/ le fil conducteur

1°/ des restrictions, toujours plus de restrictions

- On l'a vu, la démarche globale de la constitution est celle de l'affirmation purement formelle de concepts qui pourraient être directement recopiés d'instruments internationaux. Des restrictions y sont cependant aussitôt apportées non seulement dans le corps de chaque article (on a le droit de..., sauf dans tel cas...), mais également par le jeu de dispositions de portée générale, tirées du préambule, de l'esprit de la constitution, de ses articles 13 et 14

TÜRKİYE SOSYAL TARİH ARAŞTIRMA VAKFI

les travailleurs, en l'état de la situation économique de la Turquie et de l'absence de toute protection contre le licenciement et contre le chômage.

2°/ c'est dans cette perspective qu'intervient un **encadrement global du syndicat** que la Loi organise mais que la pratique vient encore renforcer en en partageant la mise en oeuvre entre l'Etat et les employeurs.

On a évoqué plus haut les arguments de "bonne foi" invoqués pour expliquer comment la loi est devenue ce qu'elle est. Il est cependant clair que cet encadrement, ce placement sous liberté surveillée, est indubitablement l'un des verrous des libertés syndicales en Turquie, qui participe d'un phénomène global

3°/ il en résulte **une conception particulièrement réductrice du syndicat,** qui n'a plus d'autre vocation que de négocier des conventions collectives. Plus encore, ce rôle très instrumentaliste se limite à l'obtention d'augmentations de salaires, tous les deux ans, et à s'organiser (ou à tenter de se maintenir en se limitant dans l'intervalle à un rôle d'assistance sociale) au niveau de l'entreprise dans la perspective d'être à nouveau admis à négocier à l'échéance de la convention collective.

4°/ Pour parvenir à ces fins, il est évident que l'Etat et les employeurs recherchent tous les moyens de **discréditer le syndicalisme,** outre ceux dont il dispose pour parvenir à une désyndicalisation.

Lorsqu'il est possible de se syndiquer, c'est à dire lorsque l'on a passé tous les obstacles de la constitution, de la loi, du décret sur les contrats personnels qui sous couvert d'avantages individuels revient à une précarisation du monde du travail dans le secteur public, lorsque l'on a pu franchir l'obstacle du notaire et du licenciement, pourquoi se syndiquer et pourquoi rester syndiqué et verser une journée de salaire par mois au syndicat si ce n'est que pour obtenir, tous les deux ans, une augmentation de salaire qui non seulement ne compensera pas la perte de pouvoir d'achat intervenue au cours des deux années de validité de la convention, mais encore ne remettra pas même les rémunérations au niveau de l'inflation ?

Pourquoi se syndiquer si le syndicat lui-même, aussi fort et représentatif fût-il, ne dispose pas de moyens réels pour protéger, défendre les salariés, et conquérir de nouveaux droits ?

TÜRKİYE SOSYAL TARİH ARAŞTIRMA VAKFI TUSTAV

- ces droits déjà réduits le sont encore par des dispositions législatives qui les encadrent, en donnent une définition qui se voulant exhaustive est encore réductrice, énoncent autant d'interdictions, de contrôles a priori comme a postériori, de sanctions

Lorsque l'on connait la force de la règle écrite en Turquie, la révérence - y compris des syndicalistes les plus combatifs et les plus opposés - à des notions empreintes d'un légalisme abstrait, on mesure mieux les effets que peut avoir l'existence d'une telle loi sur le comportement syndical : auto-censure, auto-contrôle, auto-limitation sont de règle et on le conçoit quand on connait les sanctions encourues par les contrevenants, dont l'Etat fait un usage vigilant et diligent.

Aux questions relatives à l'existence de grèves illégales, de sanctions, il a été donné peu d'exemples tant en définitive la plus grande force de la Loi est d'exister et de peser non seulement sur la vie syndicale par les sanctions qu'elle organise, mais sur les consciences elles-mêmes.

- il faut également se rappeler les décrets-lois successifs de 84 et de 88, qui pour entraver encore un peu plus la liberté syndicale, ont institué dans le service public une catégorie de "non-travailleurs" pour lesquels adhésion au syndicat de leur choix et conventions collectives sont des notions inexistantes.

- dans le silence de la loi, une conception libérale du droit veut que "tout ce qui n'est pas interdit est permis".

Autant dire que la situation est toute différente en Turquie, et que de nombreux exemples d'interprétation restrictive de la Loi peuvent être cités (hormis dans de rares cas où les tribunaux ont pu intervenir de façon positive)

-extension des cas d'interdiction de la grève
-extension de la notion de personnel dirigeant non syndicalisable
-extension de la notion d'activités interdites

- encore faut-il ajouter qu'hors toute règle de droit la pratique des autorités vient encore restreindre la libre jouissance de ce qu'il reste de libertés, comme le déroulement du 1er mai l'a démontré : aucune règle n'interdit la célébration du 1er mai, mais des actes administratifs sont venus entraver arbitrairement toute manifestation, toute célébration.

- Enfin, l'absence de toute sanction efficace des atteintes aux libertés syndicales lorsqu'elles sont le fait des employeurs... ou des autorités publiques rend l'exercice de ce qui reste de liberté très périlleux pour

TÜRKİYE SOSYAL TARİH ARAŞTIRMA VAKFI

Pourquoi se syndiquer si le syndicat ne dispose d'aucun moyen réel d'intervention dans la vie quotidienne de l'entreprise, d'aucune possibilité d'exprimer une quelconque solidarité, que ce soit dans l'organisation de mouvements de solidarité, ou que ce soit encore dans la faculté qui lui est refusée d'intervenir procéduralement dans le procès qu'un salarié peut engager contre son employeur ?

5°/ A cet égard, au prétexte de renforcer le syndicat en imposant l'"unité syndicale" dans l'entreprise, la loi impose aux syndicats **un dévoiement important** de leur activité.

En leur imposant de justifier d'une représentativité de 50% des salariés de l'entreprise et de 10% des salariés de la branche au niveau national, on suscite une perversion de la vie syndicale : ce n'est pas en démontrant sa combativité sur le terrain que le syndicat gagnera en influence mais c'est en luttant de façon un peu abstraite pour franchir la barre des 50% qu'il pourra avoir droit de cité dans l'entreprise, de représenter les travailleurs dans la négociation.

Le paradoxe est évident : l'objet premier du syndicat n'est plus la meilleure défense des intérêts des travailleurs qui lui permettra de renforcer son influence, mais de conquérir de haute lutte une influence qui lui permettra ensuite de faire ses preuves. Avant tout, le syndicat doit ainsi lutter pour sa propre existence.

Et comme la représentativité est remise en cause à l'expiration de la convention collective, n'y a-t-il pas un risque évident que le syndicat en place tente de s'attacher les meilleures grâces - ou les moins mauvaises - de l'employeur par des compromis, pour éviter que celui-ci ne mette tout en oeuvre pour faire perdre cette représentativité sans laquelle il ne sera plus rien ?

Aussi, sous couvert de renforcer le syndicat et de le mettre à l'abri des pressions, la loi met en place un système qui concoure à l'institution d'un monopole syndical, à la consécration des situations acquises, avec les risques de compromis et de compromission que cela fait naître, avec l'interdiction de l'émulation qui pourrait naître d'un pluralisme qui n'interdirait pourtant pas l'unité d'action de plusieurs syndicats dans l'entreprise.

Plus encore, le spectre de la perte de représentativité, comme celui de sa conquête, à des effets pervers sur la vie syndicale et sur son unité : le premier adversaire dans l'entreprise, ce n'est plus l'employeur, mais le syndicat concurrent qui tente de s'organiser et qui en remettant en cause la représentativité du syndicat le plus en place, risque lui faire perdre jusqu'à son existence.

TÜRKİYE SOSYAL TARİH ARAŞTIRMA VAKFI

L'exemple de l'aggression dont a été victime le Secrétaire générale d'OTOMOBIL-IS au mois de mars 1988 est à cet égard révélateur. Parce qu'Otomobil-is est parfois en situation de supplanter Turk Metal, celle-ci recourt à des méthodes d'intimidation brutale, voire à des provocations auxquelles les forces de police prêtent trop généreusement leur concours : alors que dans ce cas l'un des militants d' Otomobil-is avait été blessé d'un coup de couteau, ce sont les adhérents de ce syndicat qui ont été gardés à vue, ainsi que l'avocat du syndicat lui-même.

De même, certains syndicats ont pu exprimer leur regret que des organisations concurrentes tentent par priorité de s'implanter à leurs dépens dans des entreprises où ils sont déjà organisés, au lieu d'utiliser leurs forces à défricher dans les entreprises les plus nombreuses où le syndicalisme reste une notion abstraite.

Dans cette lutte fratricide entre syndicats, il est évident que l'Etat et les employeurs jouent pleinement leur rôle : le Ministère du travail en arrive parfois à des confusions dans ses statistiques que les Tribunaux du Travail mettent parfois en évidence mais ne remettent pas toujours en place, les employeurs favorisent souvent la création du syndicat le moins notoirement antagoniste lorsque la création d'un syndicat paraît inéluctable.

6°/ De ce point de vue encore faut-il souligner que malgré la portée des restrictions légales de l'objet des syndicats, de leur champ d'activité et de leurs moyens d'action, ils sont encore soumis à une pression permanente de la part des autorités : dans ce qui leur reste de liberté, ils sont **en liberté surveillée.**

Cette surveillance résulte non seulement de la loi, mais également d'une perpétuelle mise en condition, d'une menace omniprésente pesant sur leur activité.

L'information syndicale ? Elle est, comme toutes les publications, soumise au contrôle préalable d'une censure qui ne porte en principe que sur l'appréciation de la légalité, mais qui en fait peut à tout moment entraver une publication, voire même affecter les finances du syndicat lorsque la censure intervient après impression du document, alors qu'autorisation avait été donnée.

L'existence même du syndicat ? Elle dépendra du maintien de la représentativité, mais aussi du moindre faux pas du syndicat, ou même de l'un seulement de ses dirigeants. Un dirigeant syndical évoque-t-il le recours à des moyens d'action qui ne sont pas formellement autorisés par la Loi ? Des poursuites pénales sont aussitôt engagées.

TÜSTAV TÜRKİYE SOSYAL TARİH ARAŞTIRMA VAKFI

La loi, dans un luxe de détail et de méticulosité, offre aux autorités tous les moyens, tous les prétextes nécessaires à la suspension d'un syndicat qui montrerait trop de velléités revendicatives.

C/ Les arguments de la TISK et du gouvernement

Le Conseiller technique qui a reçu la délégation, comme les représentants de la direction de la TISK, ont longuement évoqué l'état d'esprit ayant présidé à la définition du droit positif : constitution de syndicats centralisés sous couvert d'unification, de renforcement, et de lutte contre les syndicats jaunes, conditions nationales particulières.

L'autre trait commun a été la constante référence à la prochaine Conférence Internationale du Travail, mais dans une perspective essentiellement pragmatique. A cet égard, la délégation a eu la surprise d'apprendre du conseiller technique du Ministère qui l'a reçue, chargé dans la pratique de faire le lien entre la législation de la Turquie et les recommandations de l'OIT et l'analyse des mises en conformité nécessaires de la législation nationale aux normes internationales, qu'il n'a aucun rôle conceptuel et n'est pas associé aux reflexions ministérielles sur les projets de modifications, et ne se sent pas impliqué par sa fonction dans ce travail d'élaboration. Mieux encore, il a indiqué ne pas avoir connaissance des projets de réforme législative en cours, à peine quelques heures avant qu'ils ne soient communiqués à la presse.

De la même façon, la TISK s'est montrée très soucieuse d'afficher une volonté protectrice de la vie syndicale, et a remis à la délégation un exemplaire des études doctrinales des Professeurs OGUZMAN et ECONOMY, qui tentent d'apporter une réponse justificatrice au rapport du BIT, tout en en faisant la critique.

On ne peut qu'être surpris devant le caractère extrêmement défensif de cet argumentaire :

1°/ le premier argument réside dans le fait que **la Turquie** ne pourrait être liée par la convention n° 87 de l'OIT, dès lors qu'elle **n'en est pas signataire.**

L'argument, pour séduisant qu'il soit sur le plan juridique formel, ne doit pas pour autant être accueilli

a) parce que la TURQUIE est signataire d'autres conventions, et notamment de la convention n° 98, et que le plein respect de ladite convention impose que la législation nationale ne batte pas en brèche la totalité des principes de la convention n° 87, sauf à vider de toute signification la convention n° 98.

TÜRKİYE SOSYAL TARİH ARAŞTIRMA VAKFI

b) parce qu'il est permis de noter que même si la Turquie n'est pas signataire de la convention n° 87, la commission des libertés syndicales de l'OIT conserve pleinement compétence pour examiner les plaintes formulées à l'encontre d'un Etat membre et fondées sur une violation globale des droits syndicaux.

c) parce qu'au moment où la Turquie prétend être admise au rang des Etats démocratiques, il est pour le moins curieux qu'elle fonde la justification de règles antisyndicales sur le fait qu'elle n'est pas pleinement liée par les impératifs de la démocratie. Au surplus, il est significatif que la Turquie invoque le fait qu'elle n'a pas signé la convention pour justifier le recul considérabble qu'elle a opéré depuis huit ans sur ce point : loin d'oeuvrer à une mise en conformité progressive susceptible de lui permettre de signer la convention dans un avenir proche, elle s'est diamétralement écartée de ces normes.

d) parce que cette argumentation qui se combine avec celle selon laquelle la ratification serait impossible sans une réforme constitutionnelle, revient à affirmer que l'on ne peut faire siennes des normes internationales **parce qu'on les viole** et qu'on n'est manifestement pas enclin à prendre les dispositions inverses.

Il faut dès lors en déduire que seule la volonté manque pour mettre un terme à des violations caractérisées des droits syndicaux, mais certes pas que les normes nationales interdisent la ratification d' instruments internationaux.

2°/ le deuxième argument réside dans **une justification très légaliste** des dispositions de la loi, article par article, voire alinéa par alinéa.

Il est évident que la tentative de justification d'une régularité purement formelle de dispositions isolées de leur contexte ne saurait prospérer.

Certes, on peut facilement démontrer - encore que la démonstration soit parfois laborieuse et souvent spécieuse - que tel article est intrinsèquement conforme à la norme internationale, surtout lorsque l'on invoque des "erreurs de traduction".

L'inventaire auquel il a été procédé montre cependant qu'au contraire pratiquement chaque disposition (et toutes si l'on considère que la loi constitue en elle-même une intervention d'ensemble dans la vie syndicale) constitue une atteinte à la lettre et à l'esprit des conventions internationales en la matière.

3°/ le troisième argument réside dans la référence permanente et systématique aux **conditions nationales**, et à travers elles à la situation dont l'armée s'est autorisée pour intervenir le 12 septembre 1980

TÜRKİYE SOSYAL TARİH ARAŞTIRMA VAKFI

Les auteurs de cette étude, comme nos interlocuteurs, paraissent à cet égard négliger le fait que cette intervention remonte à près de huit ans déjà et que l'analyse des faits ayant permis qu'elle se réalise peut prêter à controverse.

Il est déjà significatif que des atteintes aux libertés soient justifiées par une intervention de l'armée contre les institutions, c'est à dire par une atteinte encore plus globale à la démocratie

Il est encore plus significatif que l'on prétende avoir des égards pour des normes internationales, tout en se retranchant derrière le fait qu'elles autorisent des adaptations aux conditions nationales pour les vider de toute substance, pour en définitive déroger à toutes les règles qu'elles posent en principe par une somme de dérogations : ce n'est plus une adaptation aux conditions nationales qui est opérée, mais une négation d'ensemble de la norme internationale.

Encore faut-il relever sur ce point que la possibilité d'adaptation aux conditions nationales n'est prévue par la convention n° 98 que dans le sens d'une amélioration de l'application des principes qu'elle énonce, pour remèdier au effets de conditions nationales qui pourraient les contrarier.

Le rapprochement des propositions de réformes communiquées par le gouvernement le 5 mai et de l'inventaire dressé plus haut démontre bien qu'aucune réponse sérieuse n'est apportée au exigences de démocratie, pas plus qu'aux interpellations de l'OIT (voir texte du communiqué en annexe)

Hormis le droit pour les étudiants de se syndiquer et la suppression de la notification de l'adhésion à l'employeur, toutes les modifications envisagées portent sur des points de détail, sous forme d'amendements et d'adaptations terminologiques, de compromis tendant à allèger certaines obligations ou certains contrôles, mais qui ne font que pérenniser ces obligations et ces contrôles sous d'autres formes. Les "distinctions", les autorisations préalables, l'encadrement de la vie et des moyens d'actions syndicaux subsistent. Le mobile de la modification est le même que celui de la loi : elle ne lève pas l'intervention de l'autorité, elle la modifie parcimonieusement.

Ce communiqué est d'ailleurs caractèristique de la démarche qui anime le gouvernement, à quelques jours de la Conférence Internationale du Travail. On affirme qu'il s'agit de s'adapter "en grande partie" au normes de l'OIT, mais on se contente de jeter du lest, de la poudre aux yeux.

TÜRKİYE SOSYAL TARİH ARAŞTIRMA VAKFI
TÜSTAV
TÜRKİYE SOSYAL TARİH ARAŞTIRMA VAKFI TÜSTAV ARŞİVİ

Mais même dans cette démarche, le gouvernement ne peut s'empêcher de refuser d'apporter satisfaction à certaines des exigences de l'OIT, sous couvert de l'"accord" que lui aurait donné la TURK-is sur le maintien du seuil de représentativité de 10% au niveau national.

Encore que rien ne vienne établir cet accord, celui-ci ne constituerait pas un alibi suffisant : la TURK-is, représentative dans toutes les branches parce qu'elle a longtemps été la seule organisation en exercice (les autres étaient pour l'essentiel suspendues), en retire souvent une position de monopole et ne peut en l'état que se louer d'une barrière qui la protège, mais porte atteinte au pluralisme.

D/ Approche de détail, ou approche globalisée ?

On l'a vu, une approche de la norme juridique en Turquie procèdant de l'inventaire des violations de la norme internationale article par article apporte une démonstration éclatante de ce qu'en l'état la législation syndicale en Turquie n'est guère soucieuse des libertés syndicales.

Peut on néanmoins se satisfaire d'une approche ainsi parcellisée à l'extrême ? A l'évidence non, tant cette approche comporte de risques et tant l'analyse de la situation des droits syndicaux en Turquie doit relever d'une démarche globale

1°/ Les risques que comportent une telle appproche

- le premier risque d'une approche de détail réside bien évidemment dans le fait qu'elle accrédite l'idée que les violations des libertés syndicales résultent de dispositions isolées les unes des autres, et que dès lors que ces hypothèques seront levées, les droits syndicaux seront une réalité. Or si l'on se réfère au fil conducteur de la norme juridique en la matière en Turquie, on constate aisément que chaque disposition de la Loi, pour ne pas dire toutes les dispositions de la Loi, participent d'un système global dont la finalité est l'encadrement du syndicalisme, visant à le réduire à sa plus simple expression, tant dans son champ d'activité que dans son objet, ses moyens et son influence.

- il est non moins évident qu'en se contentant d'une analyse de chaque disposition prise isolément, on risque occulter le fait que précisément aucune disposition ne produit pleinement ses effets réducteurs que par sa combinaison avec d'autres dispositions qui pourront à leur tour apparaître formellement incontestables si on les lit isolément.

TÜRKİYE SOSYAL TARİH ARAŞTIRMA VAKFI TÜSTAV

- de même, toute lecture parcellisée de la norme juridique est susceptible d'accréditer l'idée selon laquelle celle-ci serait "globalement conforme" à la norme internationale, sous réserves de modifications de détail de telle ou telle disposition, fût elle de portée fondamentale.

- plus encore, il suffit de se référer aux analyses faites par des professeurs de droit à la demande de la TISK pour noter combien cette démarche autorise non seulement une approche purement formelle du droit syndical, une approche purement légaliste qui autorise des réponses juridiques apparemment satisfaisantes mais qui ne règleront rien au problème de l'atteinte globale et systèmatique aux droits syndicaux, mais encore combien elle autorise le recours à la notion d'adaptation de la norme international aux "conditions nationales" propres à la Turquie.

C'est ainsi au nom des conditions nationales, faisant constamment référence à l'intervention militaire du 12 septembre 1980 et à ses suites, que l'on justifie la profusion de dérogations au conventions internationales, en passant sous silence le fait que par cet ensemble de dérogation on se soustrait totalement à la norme internationale, sous la fausse affirmation qu'on la respecte.

C'est bien ainsi que l'a compris le gouvernement actuel, qui pour répondre aux sollicitations de l'OIT, pour ne pas dire à ses injonctions, a depuis des mois cherché à gagner du temps, pour proposer aujourd'hui des amendements très ponctuels qui en définitive ne règleront aucun problème de fond. Poser le débat sur les libertés syndicales en ces termes, accepter d'occulter la profondeur, l'ampleur et la globalité d'une négation systèmatique de la liberté syndicale, c'est autoriser une perénisation de cette situation, sous couvert d'un amendement de détail qui ne répondra à aucune des véritables exigences d'une réelle démocratie syndicale. L'expérience de la réformette de 1986 en est la meilleure démonstration.

2°/ la nécessité d'une vision globale des atteintes aux droits syndicaux se déduit directement de ce qui précède

- il est aujourd'hui de plus en plus évident que le plein exercice des libertés syndicales passe par une réfonte globale de la loi, et plus encore de la Constitution de 1982, non seulement dans ce qu'elle organise le droit syndical, mais aussi dans toutes ses dispositions générales et plus encore dans son esprit.

Nombre de nos interlocuteurs ont été très clairs à cet égard, et notamment les responsables du SHP et du DYP.

TÜRKİYE SOSYAL TARİH ARAŞTIRMA VAKFI

Pour le SHP, il est essentiel de s'attaquer le plus tôt possible à une réforme constitutionnelle, toute discussion sur la loi elle même n'ayant aucun sens tant la constitution elle-même permet à elle seule une négation des libertés syndicales

Pour le DYP, les mêmes observations nous ont été communiquées, le Vice-Président y ajoutant cependant la nécéssité concommittante d'une abrogation des lois 2821 et 2822, pour en finir avec toutes les restrictions des libertés syndicales, réserve cependant faite des "syndicats idéologiques".

Cette exigence d'une réforme constitutionnelle, au coeur d'un débat médiatique, a d'ailleurs contraint le parti gouvernemental ANAP à participer à une réunion dont le SHP et le DYP avaient pris l'initiative, pour cependant se refuser à la signature d'une déclaration commune (adoptée en l'absence de l'ANAP par le SHP et le DYP) et s'effacer derrière le gouvernement, à la suite de la publication par celui-ci de son projet de réforme législative.

Il est également fréquemment revenu au cours de nos entretiens une référence aux dispositions législatives qui n'ont pas trait à proprement parler aux libertés syndicales, mais plus globalement aux libertés en tant que telles, dont la pleine jouissance exige non seulement une réforme de la norme juridique en matière syndicale, mais également dans le domaine de la liberté de la presse, dans celui de la liberté d'opinion et d'expression, et de ce fait l'abrogation de dispositions pénales générales, telles les articles 140 et suivants d'un code pénal emprunté à l'Italie de Mussolini

- mais pas plus qu'elle ne doit être fragmentaire, la démarche ne doit pas être purement légaliste, et ne concerner que la norme juridique syndicale, fût-ce dans son acception la plus large : la démocratie syndicale est intimement liée à la démocratie globale, et la liberté syndicale ne peut se satisfaire d'une proclamation de principe.

Quelle liberté syndicale peut-il réellement exister, tant qu'il n'existe pas de véritable protection des travailleurs, tant qu'il existe un chômage massif et bien sûr non indemnisé ? Il est à cet égard significatif que lorsque nous avons demandé au vice président du DYP quelles étaient à son sens les atteintes les plus graves aux libertés syndicales, il ait évoqué spontanément ce problème, en insistant sur la nécessité de créer un fonds d'indemnisation du chômage.

De même, quelle liberté peut-il exister, quand les sanctions qu'encourent ceux qui y portent atteinte sont dérisoires, et lorsqu'il faut plusieurs années pour obtenir l'application de ces sanctions ?

TÜRKİYE SOSYAL TARİH ARAŞTIRMA VAKFI

- il est dès lors clair que l'urgence commande une refonte des normes juridiques, de celles qui concernent directement la vie syndicale mais aussi de celles qui affectent la démocratie dans son ensemble : on l'a vu, l'une des forces de la loi réside en Turquie non pas seulement dans les sanctions qu'elle organise, mais aussi dans le seul fait qu'elle existe. A cet égard, une modification de la norme n'aurait que des effets positifs, ne serait-ce que sur les consciences.

Mais une proclammation purement formelle ne saurait suffire à une pleine liberté syndicale, surtout si elle n'intervient que dans le cadre d'une conception égalitaire de la société, la conception qui anime actuellement toute la vie juridique de la Turquie, où la loi peut actuellement établir un parallèle absolu entre la grève et le lockout, entre les droits théoriques de l'employeur et du salarié, en totale ignorance de la disparité évidente des situations objectives de l'employeur-individu et du travailleur-individu.

- cette urgence est d'autant plus absolue que la Loi et la pratique ne produisent pas seulement leurs effets pour le présent, mais compromettent également le sort des générations à venir. On l'a dit, la loi pèse actuellement sur les consciences elles-mêmes, mais elle pèse également sur tout le système éducatif et ce depuis maintenant huit ans : par le jeu de révocations de dizaines de milliers d'enseignants, par l'encadrement de l'Université et son contrôle renforcé, l'enseignement de la norme juridique devient purement positiviste, et exclut totalement la moindre analyse critique de la loi, de ses effets et de son application. Ce sont ainsi tous les praticiens de demain qui sont formés à la simple application de la loi dans ce qu'elle a de plus réducteur.

TÜSTAV TÜRKİYE SOSYAL TARİH ARAŞTIRMA VAKFI
TÜRKİYE SOSYAL TARİH ARŞİVİ TÜSTAV

* * *

On le voit bien au terme de cette analyse, les droits et libertés syndicaux restent encore à conquérir aujourd'hui en Turquie

Mais le phénomème de leur violation actuelle revêt une telle ampleur qu'il en naît des contradictions, tant sur l'économie que sur la vie des syndicats et des travailleurs.

LES CONTRADICTIONS

Dans le domaine économique, la défiance du système à l'égard du syndicat le prive de toute la créativité, de tout l'apport qui pourrait être celui du syndicat au développement économique et industriel du pays.

La précarisation de l'emploi, les licenciements massifs de personnels ayant acquis leur formation le plus souvent sur le tas, sont autant de facteurs qui entravent ce développement. Lorsque les représentants de la TISK évoquent le nombre de journées de travail perdues du fait de la grève, comment ne pas penser aux 80 000 journées de travail perdues à Toprak Seramik parce que l'employeur a préféré saborder pour six mois son entreprise et licencier 400 travailleurs pour empêcher la constitution du syndicat ? A l'inverse, on découvre parfois des situations curieuses, où pour élever le seuil de représentativité dans son entreprise, un employeur procède à quelques embauches, et le fait d'autant plus tranquillement qu'il pourra licencier sans difficultés quelques semaines plus tard..

Quant aux syndicats, il faut bien noter qu'eux-mêmes sont soumis à la pression croissante qui mécontentement. La suspension de la DISK a contraint ses anciens adhérents à rejoindre la TURK-is. Ils l'ont bien sûr marquée de leur influence. Ce sont sans doute autant de facteurs qui produisent leurs effets sur la TURK-is et ses dirigeants, qui doivent aujourd'hui montrer une plus grande combativité, à tel point qu'ils ont dû prendre des décisions d'actions qui leur valent aujourd'hui des poursuites pénales.

Lorsque la TISK tire argument de statistiques sur les conventions collectives signées, avec ou sans recours à la grève, sur le nombre de journées perdues pour cause de grève et en déduit qu'elles démontrent l'existence d'une liberté syndicale, ne faut-il pas au contraire considérer qu'elles sont révélatrices de l'exaspération des travailleurs et des syndicats, qui en viennent à braver les interdits, à lutter plus vivement dans le cadre restreint qui leur est assigné ? Quelles seraient les statistiques si le droit syndical était une réalité ?

Les travailleurs eux-mêmes, déçus par les limites du syndicat et l'inertie de certains d'entre eux, en viennent à adopter des attitudes qui obligent les syndicats à être plus présents, plus actifs s'ils ne veulent pas être débordés par des jacqueries.

Mais cette situation nouvelle ne traverse pas que le monde du travail : les péripéties de la célébration du 1er mai ont fait apparaître une véritable surenchère des partis politiques dont on ne peut exclure qu'ils tentent de canaliser ce mécontentement populaire à l'intérieur de structures politiques légales existantes.

TÜRKİYE SOSYAL TARİH ARAŞTIRMA VAKFI

De même, la presse joue aujourd'hui un rôle crucial bien que contradictoire (la juxtaposition des photographies des manifestations du Premeir Mai et du cadavre d'un "terroriste" abattu par la police ne participe-t-elle pas de l'amalgame que depuis 1980 les autorités ont voulu faire entre syndicalisme libre et terrorisme ?). Elle a manifestement contribué à la popularisation du débat sur les libertés syndicales, malgré la censure à laquelle elle est soumise, et ce dans des termes qui n'ont pas toujours été particulièrement tendres à l'égard du pouvoir. Sans doute faut-il y voir également le résultat de la guerre que lui a déclarée le gouvernement, en l'écrasant de taxes nouvelles.

Les organisations démocratiques, les organisations professionnelles font aujourd'hui leurs les exigences de démocratisation et de liberté : le Conseil de l'Ordre des Médecins d'Istanbul n'intègre-t-il pas dans son programme la reconnaissance du droit syndical pour les personnels de santé et les médecins, le droit de regard de l'ordre sur les recrutements dans le service public pour mettre un terme à l'arbitraire qui y préside ? Les étudiants en viennent eu-aussi à s'organiser, à manifester dans des conditions très difficiles (menaces, arrestations massives, etc..)

L'éclosion de ces mouvements de protestation de masse n'est certes pas le signe qu'une démocratie réelle existe, mais bien au contraire celui d'une exaspération croissante qui fait braver les interdits.

TÜSTAV
TÜRKİYE SOSYAL TARİH ARAŞTIRMA VAKFI
TÜSTAV ARŞİVİ

LES RESPONSABILITES DE L'OPINION INTERNATIONALE

Mais ces forces qui luttent aujourd'hui pour une démocratie qui ne se limite pas à la façade, relayées dans leur lutte par les organisations dont le fonctionnement est légal, attendent cependant beaucoup de l'opinion publique et des organisations internationales.

Il y a de ce point de vue des occasions évidentes dont il est urgent de se saisir.

La Turquie affirme aujourd'hui sa volonté de prendre toute sa place sur la scène internationale. Comme elle l'a montré lorsqu'elle a été exclue du Conseil des Ministres du Conseil de l'Europe, elle attache une grande importance à rompre son isolement. Elle redoute une condamnation de l'OIT, elle revendique le droit d'adhérer à la CEE.

Elle est prête pour cela à donner de son système institutionnel et législatif une image démocratique.

Il est cependant clair qu'au risque de décevoir l'attente de ceux qui vivent les restrictions quotidiennement apportées à ces libertés, il ne saurait être question pour l'opinion et les organisations internationales de se satisfaire des apparences, de faux semblants, de vagues promesses dont la satisfaction serait renvoyée aux calendes, de quarts de mesures et de réformettes qui ne changeront rien et dont le régime attend seulement qu'elles emportent la caution de la communauté internationale.

Il est tout aussi clair que face à ses attermoiements et à ses réserves, la communauté internationale se doit de n'accueillir les sollicitations de la Turquie qu'avec une grande vigilence, en lui faisant comprendre qu'elle ne peut à la fois revendiquer une pleine appartenance au monde démocratique, et en refusant de se plier aux exigences de la démocratie.

Accèder au rang des pays démocratiques doit lui imposer d'en payer le prix, celui de la démocratie.

Au dela de la question formelle des droits et libertés syndicaux et de leur proclamation formelle, c'est ainsi la question de leur finalité et de leurs moyens d'exister autrement que sur le papier qui est posée, et à travers cette question celle de toutes les libertés.

TÜSTAV
TÜRKİYE SOSYAL TARİH ARAŞTIRMA VAKFI