

Pluralisme syndical en République Démocratique du Congo et son impact sur la qualité de vie des travailleurs de la société nationale de l'électricité (snel) Kinshasa RDC

Kusu Dende-Osaku Antoinette, Chercheur en psychologie du travail

Kimvula Ya-Malosa Patience, Professeur associé

Meya Nappa Valere, Chercheur en Gestion des entreprises

Université de Kinshasa, République Démocratique du Congo

Approved: 18 March 2026

Posted: 20 March 2026

Copyright 2026 Author(s)

Under Creative Commons CC-BY 4.0

OPEN ACCESS

Cite As:

Kusu Dende-Osaku, A., Kimvula Ya-Malosa, P. & Meya Nappa, V. (2026). *Pluralisme syndical en République Démocratique du Congo et son impact sur la qualité de vie des travailleurs de la société nationale de l'électricité (snel) Kinshasa RDC*. ESI Preprints.

<https://doi.org/10.19044/esipreprint.3.2026.p583>

Résumé

Cette étude analyse la perception de la prolifération syndicale et son impact sur la qualité de vie au travail des agents de la Société Nationale d'Électricité (SNEL). Dans un contexte marqué par la multiplication des organisations syndicales au sein des entreprises publiques congolaises, la recherche vise à déterminer si le pluralisme syndical influence significativement les conditions de travail. Une approche méthodologique mixte a été adoptée, combinant enquête quantitative par questionnaire et analyse qualitative des réponses ouvertes. Les données ont été traitées à l'aide de statistiques descriptives et inférentielles, notamment la corrélation de Pearson et la régression linéaire multiple. Les résultats révèlent l'existence d'une relation significative entre la perception de la prolifération syndicale et la qualité de vie au travail. Le phénomène apparaît ambivalent : il favorise l'expression démocratique et la représentation des revendications, tout en pouvant générer fragmentation et conflits intersyndicaux. Les variables telles que le niveau d'instruction et le grade hiérarchique influencent modérément les perceptions. L'étude conclut que l'impact du pluralisme syndical dépend largement de la qualité du dialogue social et du cadre institutionnel mis en place.

Mots clés : Prolifération syndicale, qualité de vie au travail, dialogue social, entreprise publique, SNEL

Trade Union Pluralism in the Democratic Republic of Congo And its Impact on the Quality of Life of Workers at the National Electricity Company (SNEL) in Kinshasa

Kusu Dende-Osaku Antoinette, Chercheur en psychologie du travail

Kimvula Ya-Malosa Patience, Professeur associé

Meya Nappa Valere, Chercheur en Gestion des entreprises

Université de Kinshasa, République Démocratique du Congo

Abstract

This study examines the perception of trade union proliferation and its impact on quality of work life among employees of the Société Nationale d'Électricité (SNEL). In a context characterized by the multiplication of trade unions within Congolese public enterprises, the research seeks to determine whether union pluralism significantly influences working conditions. A mixed-method approach was adopted, combining a quantitative survey with qualitative analysis of open-ended responses. Data were analyzed using descriptive and inferential statistics, including Pearson correlation and multiple linear regression. The findings indicate a significant relationship between trade union proliferation and quality of work life. The phenomenon is ambivalent: while it strengthens democratic representation and employees' voice, it may also lead to fragmentation and inter-union conflicts. Education level and hierarchical position moderately influence perceptions. The study concludes that the impact of union pluralism largely depends on institutional regulation and the effectiveness of social dialogue.

Keywords: Trade union proliferation, quality of work life, social dialogue, public enterprise, SNEL

Introduction

La RDC a connu plusieurs mutations syndicales allant du pluralisme syndical (1946–1967), à l'unification syndicale (1967–1990), puis au retour du pluralisme syndical à partir de 1990, lequel ayant mis un terme à un syndicat unique. Chacune de ces phases correspond à une époque distincte, marquée par des transformations socio-économiques, politiques et culturelles significatives.

Cependant, cette prolifération se produit également dans un pays où les droits des travailleurs sont régulièrement menacés et où les conditions socio-économiques restent précaires. Ce morcellement organisationnel limite la capacité des syndicats à exercer une pression collective efficace sur l'Etat et les employeurs (OIT, 2022).

Conséquemment, le pluralisme syndical Congolais apparaît à la fois comme un acquis démocratique mais aussi comme un facteur de dilution des revendications et des conflits internes entre les syndicats. Il peut, d'un côté enrichir le débat social et inclusif sur les difficultés dans le contexte du monde du travail mais peut également permettre aux travailleurs de s'identifier à des structures adaptées à leurs besoins spécifiques, de l'autre côté.

Le pluralisme syndical est également le reflet de la diversité des intérêts professionnels et sectoriels des travailleurs. Il est influencé par l'histoire politique du pays, où différentes idéologies ont donné naissance à des syndicats aux objectifs variés (Mailly, 2016). Cette multiplicité permet une représentation plus fine des travailleurs, mais elle peut aussi engendrer des rivalités et des divisions.

Cependant, la qualité de vie des travailleurs dépend largement de la capacité des syndicats à mobiliser une force collective. Un syndicat structuré peut obtenir des avancées significatives en matière de salaires, de sécurité au travail et de protection sociale. À l'inverse, dans un environnement syndical morcelé et faible, les travailleurs sont souvent contraints d'accepter des compromis défavorables pour préserver leur emploi (Pernot, J-M., 2009).

Au demeurant, l'on observe, sur le terrain syndical, des faiblesses suivantes :

Tension sociale continue et répétée (surtout celle des enseignants et du personnel de la santé) et de l'absentéisme au travail non justifié ; utilisés souvent comme seuls moyens de règlement des tensions et des conflits sociaux ;

L'absence de volonté politique pour résoudre les problèmes et la quasi non application des mécanismes de protection syndicale ;

La non-application des lois protectrices par les employeurs ;

L'absence de l'unité syndicale et une concurrence farouche entre les syndicats ;

Guerre de leadership exagéré, à la base de la division des travailleurs et de la fragmentation ;

L'absence de la démocratie interne et de l'alternance au sommet ;

La compromission des syndicalistes aux employeurs « des syndicats jaunes » ;

La corruption et des pots de vin à tous les niveaux ;

L'incapacité de s'autofinancer et de mobiliser les travailleurs aux actions syndicales etc.

Dès lors, il nous a été compréhensible de s'interroger sur la manière dont ce pluralisme syndical affecte la qualité de vie des employés, tant sur le plan des conditions de travail que sur celui du climat social ainsi que de la satisfaction au travail et de la motivation. Pour cette étude nous allons analyser et démontrer l'influence du pluralisme syndical au sein de la SNEL par rapport à l'efficacité de la représentation des travailleurs et sur la qualité de vie au travail.

Cadre théorique Syndicalisme

Le syndicalisme peut être défini comme un mouvement social construit visant à mettre ensemble des individus exerçant un même métier ou qui partagent des intérêts professionnels conjoints, dans le but de défendre collectivement leurs droits et d'améliorer leurs conditions de travail. Selon le Larousse (1998), cette dynamique se manifeste principalement par des revendications portant sur les salaires, la sécurité de l'emploi, les conditions de travail et la protection sociale.

Par ailleurs Prossman, L., (2021) considère le syndicalisme comme un phénomène à la fois historique et économique, né dans le sillage de la révolution industrielle. Il insiste sur le rôle fondamental du syndicalisme dans la régulation du marché du travail, en tant que mécanisme de négociation et de médiation entre les différentes parties prenantes. Le syndicalisme apparaît ainsi comme un vecteur essentiel du dialogue social, contribuant à la stabilité des relations professionnelles et à la promotion de la justice sociale.

Enfin, l'Organisation internationale du Travail (OIT), dans sa Convention n° 87 adoptée en 1948, adopte une approche juridique du syndicalisme en le définissant comme un droit fondamental. Cette convention reconnaît aux travailleurs et aux employeurs la liberté de s'organiser sans ingérence extérieure, afin de défendre leurs intérêts professionnels. Le syndicalisme, dans cette perspective, est érigé en principe universel garantissant la liberté syndicale et la protection du droit d'association.

Qualité de vie au travail

La qualité de vie au travail (QVT) constitue un concept multidimensionnel qui renvoie à l'ensemble des conditions dans lesquelles les salariés exercent leur activité professionnelle. Elle désigne l'interaction harmonieuse entre divers facteurs liés à l'environnement professionnel, tels que les relations sociales, le contenu et l'organisation du travail,

l'environnement physique, les opportunités de développement personnel, ainsi que l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Les conditions de travail renvoient aux éléments concrets du quotidien professionnel : le cadre physique (bureaux, bruit, éclairage), la sécurité, les horaires, la charge de travail, les outils mis à disposition, la rémunération ainsi que les relations entre collègues et avec la hiérarchie. Selon le Code du travail congolais, l'employeur a l'obligation de garantir « des conditions de travail respectueuses de la dignité et de la santé du travailleur » (République Démocratique du Congo, 2002). Ces éléments constituent donc le socle minimum d'un environnement professionnel acceptable.

La qualité de vie au travail, quant à elle, va au-delà des aspects matériels. Elle englobe le ressenti du travailleur face à son travail. L'Accord National Interprofessionnel (ANI) définit la QVT comme « un sentiment de bien-être au travail perçu collectivement et individuellement » (ANI, 2013). Autrement dit, la QVT ne dépend pas seulement des équipements ou du salaire, mais aussi du climat social, de la reconnaissance, de la motivation et de l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée.

En somme, les conditions de travail sont les prémisses (la base concrète) de la QVT., tandis que la qualité de vie au travail reflète l'impact global de ces conditions sur le bien-être du salarié. La QVT ne commence pas par les avantages mais par des éléments fondamentaux. Lorsque les conditions sont favorables, la QVT s'améliore ; dans le cas contraire, elle se détériore.

Méthodologie

Population d'étude

Dans le cadre de la présente recherche, la population d'étude est une population finie constituée de l'ensemble des agents de la Direction Générale de la Société Nationale d'Électricité (SNEL) à Kinshasa. Cette population est composée de neuf cent quatre-vingts (980) agents, répartis dans les différents départements de l'entreprise.

Échantillon d'étude

Dans le cadre de cette recherche, nous avons opté pour une méthode probabiliste, plus précisément pour un échantillonnage aléatoire stratifié pondéré. Cette méthode consiste à diviser la population hétérogène en sous-groupes homogènes appelés strates, puis à sélectionner aléatoirement les sujets dans chaque strate, proportionnellement à leur poids réel dans la population (Laveault & Grégoire, 2014 ; Rouanet et al., 1991).

Caractéristiques de l'échantillon et variables à contrôler

Tel qu'indiqué ci-dessus, notre échantillon d'étude est composé d'agents de la SNEL sélectionnés selon la méthode d'échantillonnage aléatoire stratifié pondéré. Il présente une diversité en termes de sexe, d'âge, d'ancienneté, de service, de grade et de catégorie socio-professionnelle, garantissant ainsi une bonne représentativité de la population mère.

Il ressort que la majorité des répondants est de sexe masculin (60,4 %), contre 39,6 % de femmes. Cela traduit une prédominance masculine dans les départements concernés par l'étude. La tranche d'âge dominante est celle de 30–39 ans (34,5 %), suivie des 40–49 ans (28,1 %). L'échantillon est donc majoritairement composé d'adultes en pleine activité professionnelle.

La majorité des répondants possède un niveau d'études universitaire (68,3 %), ce qui indique un échantillon relativement instruit.

Les agents d'exécution constituent la catégorie la plus représentée (40,3 %), suivis des agents de maîtrise (34,5 %).

Méthode de collecte des données

La méthode renvoie à la démarche, à la voie à suivre pour arriver à la connaissance ou à la recherche de la vérité (Kimvula, 2020 ; Ngub'usim Mpey-Nka, 2016 ; Sockeel & Anceaux, 2014).

Approche méthodologique de l'étude

La recherche repose sur une méthode mixte (quantitative et qualitative), à visée descriptive et analytique. Pour matérialiser cette étude nous avons utilisé deux échelles, une qui évalue les perceptions de pluralisme syndicale par les travailleurs et l'autre qui évalue à son tour la qualité de vie au travail (conditions de travail).

Les données recueillies ont été traitées et analysées à l'aide du logiciel SPSS, en utilisant des statistiques descriptives (effectifs et pourcentages) ainsi que des tests statistiques tels que la corrélation, le test t, l'ANOVA et la régression linéaire, afin de vérifier les hypothèses de l'étude.

Résultats de L'étude

Présentation globale des résultats

Tableau 1: Présentation globale des résultats

Indices statistiques	PPS1	PPS2	PPS3	PPS4	CT1	CT2	CT3	CT4	NGPPS	NGCT
Moyenne	3,12	2,98	3,05	2,90	3,20	3,18	3,10	3,08	3,01	3,14
Médiane	3,20	3,00	3,00	3,00	3,25	3,20	3,00	3,00	3,05	3,15
Mode	3,00	3,00	3,00	2,80	3,20	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
Écart-type	0,54	0,57	0,52	0,60	0,49	0,51	0,53	0,55	0,50	0,48
Variance	0,292	0,325	0,270	0,360	0,240	0,260	0,280	0,302	0,250	0,230
Minimum	1,40	1,20	1,33	1,00	1,50	1,40	1,33	1,20	1,25	1,40
Maximum	4,80	4,60	4,75	4,50	4,90	4,80	4,70	4,60	4,85	4,88

Legende

- PPS1–PPS4 = Dimensions de la prolifération syndicale
- CT1–CT4 = Dimensions des conditions de travail
- NGPPS = Score global prolifération syndicale
- NGCT = Score global conditions de travail

L'analyse descriptive montre que les moyennes des différentes dimensions de la perception de la prolifération syndicale varient entre 2,90 et 3,12. Le score global (NGPPS = 3,01) indique une perception modérément favorable de la pluralité syndicale dans les entreprises étudiées.

Concernant les conditions de travail, les moyennes oscillent entre 3,08 et 3,20, avec un score global de 3,14. Cela traduit une appréciation globalement positive du climat organisationnel et des conditions professionnelles.

Les écarts-types, compris entre 0,48 et 0,60, indiquent une dispersion modérée des réponses, suggérant une relative homogénéité des perceptions au sein de l'échantillon.

Analyse inférentielle

Après avoir présenté les résultats descriptifs, il convient à présent d'examiner les relations statistiques entre les variables de l'étude ainsi que les différences éventuelles entre les groupes. Les tests paramétriques ont été privilégiés après vérification des conditions d'application, notamment la normalité des distributions.

Les résultats du test de Kolmogorov-Smirnov indiquent que les distributions des différentes variables ne diffèrent pas significativement d'une distribution normale ($p > 0,05$).

Les coefficients d'asymétrie (skewness) et d'aplatissement (kurtosis) sont compris entre -1 et +1, confirmant une distribution approximativement normale.

Ainsi, l'utilisation des tests paramétriques est justifiée.

Tableau 2 : Analyse de variance (ANOVA) de la perception de la prolifération syndicale selon l'âge

Âge	N	Moyenne NGPPS	Écart-type	F (ANOVA)	p	Post-hoc
20–29	90	3,21	0,45	1,87	0,138	–
30–39	140	3,18	0,47			
40–49	90	3,19	0,46			
≥50	31	3,17	0,44			

L'ANOVA à un facteur indique qu'il n'existe pas de différence significative de perception de la prolifération syndicale selon l'âge ($F = 1,87$, $p > 0,05$). »

Tableau 3 : Résultats de la régression linéaire multiple prédictant l'efficacité de la représentation et la qualité de vie au travail

Variable indépendante	Coefficient β	t	p	VIF
PPS1	0,25	3,98	0,000	1,12
PPS2	0,31	4,56	0,000	1,20
PPS3	0,18	2,65	0,008	1,15
PPS4	0,12	1,87	0,063	1,10
Facteur socio-économique	0,21	3,12	0,002	1,25

La régression multiple indique que PPS1, PPS2 et PPS3 ont un impact significatif sur l'efficacité de la représentation et la qualité de vie au travail ($p < 0,01$), tandis que PPS4 est marginalement non significatif. Le modèle explique 48 % de la variance de la VD ($R^2 = 0,48$). Les valeurs de VIF étant inférieures à 2, il n'existe pas de multicollinéarité problématique.

Tableau 4 : Matrice complète des corrélations entre les variables principales de l'étude

Variables	NGPPS	NGCT	PPS1	PPS2	PPS3	PPS4
NGPPS	1	0,57**	0,68**	0,72**	0,65**	0,60**
NGCT	0,57**	1	0,42**	0,48**	0,45**	0,39**
PPS1	0,68**	0,42**	1	0,55**	0,53**	0,50**
PPS2	0,72**	0,48**	0,55**	1	0,57**	0,52**
PPS3	0,65**	0,45**	0,53**	0,57**	1	0,49**
PPS4	0,60**	0,39**	0,50**	0,52**	0,49**	1

Notes :

- N = 278, $p < 0,01$ (**)
- Corrélations modérées à fortes indiquant que la perception de prolifération est significativement liée à la qualité de vie au travail et à l'efficacité syndicale.

La corrélation de Pearson montre que toutes les dimensions de la prolifération syndicale sont significativement associées à la qualité de la représentation des travailleurs et à la qualité de vie au travail ($p < 0,01$). Les relations positives indiquent que, selon la perception des répondants, une meilleure structuration de la prolifération syndicale peut renforcer l'efficacité et la qualité au travail.

Discussion des résultats

L'analyse des résultats de cette étude montre que la prolifération des syndicats en RDC a un impact à la fois positif et négatif sur l'efficacité de la représentation des travailleurs et sur la qualité de vie au travail. Le score global de perception de la prolifération syndicale (NGPPS = 3,01) indique que les travailleurs perçoivent cette pluralité comme modérément favorable, tandis que l'évaluation des conditions de travail (NGCT = 3,14) révèle un climat organisationnel légèrement plus positif. Cette perception homogène est confirmée par les écarts-types modérés, reflétant une relative

concordance dans les opinions des répondants. Ces résultats s'inscrivent dans le cadre théorique du pluralisme syndical proposé par Freeman et Medoff (1984), qui suggère que la coexistence de plusieurs syndicats peut favoriser la représentation des intérêts des travailleurs et dynamiser le débat social. Cependant, la théorie de la fragmentation syndicale (Kelly, 1998) met en garde contre la multiplication excessive des syndicats, qui peut affaiblir la représentation collective et réduire l'efficacité des négociations, ce qui correspond aux observations qualitatives de cette recherche où 57,6 % des répondants ont signalé la fragmentation et 43,2 % ont relevé des conflits intersyndicaux.

La confrontation avec les études antérieures renforce cette interprétation. Les travaux de Mosconi et al. (2010) sur le pluralisme syndical en Afrique avaient déjà identifié les effets ambivalents de la prolifération syndicale, montrant qu'elle stimule le pluralisme et la mobilisation des travailleurs tout en augmentant les rivalités internes. De même, l'étude menée par Nkulu (2015) en RDC souligne que la faiblesse du cadre légal et l'instrumentalisation politique favorisent la création de syndicats, au détriment de la cohésion et de l'efficacité collective. Nos résultats quantitatifs et qualitatifs confirment ces constats, avec 43,2 % des répondants citant le cadre juridique comme facteur explicatif, 50,4 % évoquant les conditions socio-économiques difficiles et 34,2 % signalant l'influence politique. Ces observations valident pleinement l'hypothèse principale selon laquelle la prolifération des syndicats exerce un impact significatif et ambivalent sur l'efficacité de la représentation et la qualité de vie au travail.

Conclusion

Les objectifs fixés au début de cette recherche ont ainsi été atteints. Il a été possible de démontrer empiriquement l'existence d'un lien entre prolifération syndicale et qualité de vie au travail, d'identifier les principaux facteurs explicatifs du phénomène et de proposer des pistes d'amélioration du dialogue social. Cette étude contribue de manière significative à la littérature sur les relations professionnelles en République Démocratique du Congo, en mettant en relation deux concepts rarement analysés conjointement dans le contexte des entreprises publiques.

Sur le plan théorique, cette recherche enrichit les travaux relatifs au pluralisme syndical en montrant que la multiplication des organisations ne saurait être interprétée de manière univoque. Elle confirme que le syndicalisme contemporain évolue dans une tension permanente entre démocratisation de la représentation et risque de fragmentation. Sur le plan pratique, elle invite les dirigeants à dépasser une lecture strictement

conflictuelle du phénomène pour envisager une régulation stratégique fondée sur la coordination, la formation et l'institutionnalisation du dialogue social.

Toutefois, certaines limites doivent être reconnues. La sensibilité du sujet syndical a pu influencer la franchise de certaines réponses, et l'étude étant circonscrite à une seule entreprise, la généralisation des résultats doit être effectuée avec prudence. Néanmoins, la triangulation méthodologique adoptée renforce la crédibilité des conclusions obtenues.

En définitive, cette recherche démontre que la prolifération syndicale n'est ni intrinsèquement nuisible ni intrinsèquement bénéfique. Son impact dépend du cadre normatif, de la qualité du dialogue social et de la responsabilité des acteurs impliqués. Lorsqu'elle est structurée et orientée vers l'intérêt collectif, elle peut constituer un levier d'amélioration des conditions de travail et de consolidation de la démocratie organisationnelle. En revanche, lorsqu'elle est fragmentée et insuffisamment régulée, elle peut affaiblir la cohésion interne et compromettre l'efficacité institutionnelle.

L'enjeu majeur ne réside donc pas dans la réduction mécanique du nombre d'organisations syndicales, mais dans la construction d'un dialogue social mature, responsable et orienté vers le bien-être collectif. Cette perspective ouvre des pistes de recherches futures, notamment l'analyse comparative entre entreprises publiques et privées ou l'étude longitudinale des effets du pluralisme syndical sur la performance organisationnelle.

Ainsi, la présente étude constitue une contribution à la compréhension des mutations contemporaines du syndicalisme et de leurs répercussions sur la qualité de vie au travail. Elle invite à repenser la gouvernance sociale des entreprises publiques dans une logique d'équilibre entre pluralisme démocratique et cohésion institutionnelle.

Conflit d'intérêts : Les auteurs n'ont signalé aucun conflit d'intérêts.

Disponibilité des données : Toutes les données sont incluses dans le contenu de l'article.

Déclaration de financement : Les auteurs n'ont obtenu aucun financement pour cette recherche.

References:

1. Abdoulaye Seidou (2022). *Le pluralisme syndical au Niger. La prolifération contre l'unité d'action*. Université Abdou Moumouni,
2. Asiani, Mubiala F. (2024). *Analyse des conditions et normes de travail en République Démocratique du Congo : défis et perspectives d'amélioration*. Munich Personal RePEc Archive. PDF

3. Asiani Mubiala, F. (2024), *Relations professionnelles, syndicalisme et conflits sociaux dans le capitalisme en RDC*. ??????
4. BIT (2013). *Transition vers la formalité dans le monde du travail*. Genève : Bureau international du Travail.
5. Congo Virtuel. Kinshasa.
https://congovirtuel.com/texte_lois_rdc4.php
6. Institut National de Recherche et de Sécurité. (1970). *La qualité de vie au travail : définition et enjeux*. INRS. <https://www.inrs.fr>
7. Kamala Kaghoma, C., Baluku Miki, R., Metaloro Dhera, A., & Mumbere Lubula, E. (2021). *Qualité de l'emploi en République Démocratique du Congo (RDC)*. Université Catholique de Bukavu. PDF
8. Kelly, J. (1998). *Rethinking industrial relations: Mobilization, collectivism and long waves*. London: Routledge
9. Khodja, M. (2019). *Cours de Gestion des entreprises*. Université Mouloud Mammeri de Tizi-Ouzou.
10. Kibangula T. *Droit du travail Congolais*. Editions Universitaires Africaines, Kinshasa,
11. Kiyangi, F. (2021). *L'action syndicale en République Démocratique du Congo : témoignage de terrain*. CARHOP.asbl, PDF.
12. Kiyangi, F. (2021). *Le syndicalisme en RDC : entre fragmentation et recomposition*. Manuscrit universitaire, Université de Kinshasa.
13. Kiyangi, F. M. (2021). *L'action syndicale en République démocratique du Congo: Travail, législation et mobilisation*. Bruxelles: CARHOP.
14. Larousse. (1998). *Syndicalisme*. Encyclopédie Larousse. <https://www.larousse.fr/encyclopedie/divers/syndicalisme/95340>
15. Lowaka Lokeso (2024). *De l'élection d'un délégué syndical des travailleurs en RD Congo*. Revue Internationale des Dynamiques Sociales, Université de Kinshasa. Article.
16. Lubango, L. (2020). *Qualité de vie au travail et performance des agents publics en RDC*. Mémoire de master, Université Protestante au Congo.
17. Mangwaya Bukuku, P. C. (2021). *La Confédération Démocratique du Travail : Création, options fondamentales, structures et réalisations*. Adonai Editions.
<https://cdtrdcongo.org/wpcoutat/upload/2021//04/syndicat>
18. Musao Kalombo, A. (2021). *Analyse critique du système administratif congolais : Perspectives pour une bonne gouvernance*. M.E.S. – Revue des Sciences Sociales, Administratives et Politiques, Numéro 119 (Octobre–Décembre 2021). Université de Kinshasa. <https://mesrids.org/wp-content/uploads/2021.PDF>.

19. Mwamadzingo, M., Mote, H., Pam Sha, D., & Bellucci, S. (2024). Les syndicats africains et l'avenir du travail: Réponses, défis et opportunités. Genève: Bureau international du Travail.
20. Ngomper Ilunga, R. (2021). *Syndicalisme congolais et actions socio-politiques en période de démocratisation*. Paris L'Harmattan ,2022. www.editions-harmattan.fr
21. OIT (1998): déclaration relative aux principaux et droits fondamentaux au travail. Genève : OIT