

SYNDICATS ET DIALOGUE SOCIAL DANS LES ENTREPRISES PUBLIQUES CONGOLAISES : ACQUIS ET FAIBLESSES.

Essai d'analyse stratégique à la Société Commerciale des Transports et des Ports.

par

Papy BUBU KANGUNZA

*Chef de Travaux, Faculté des Sciences Sociales,
Université de Kinshasa*

Résumé

Cette étude analyse le dialogue social et le rôle des syndicats dans les entreprises publiques congolaises. Elle examine les acquis et les faiblesses de ce dialogue social, en se concentrant sur une étude menée à la Société Commerciale des Transports et des Ports à Kinshasa.

Mots-clés : *syndicat, dialogue social, entreprise publique congolaise*

Abstract

This study analyzes the social dialogue and the role of trade unions in Congolese public enterprises. It examines the achievements and weaknesses of this social dialogue, focusing on a study conducted at the Commercial Society of Transport and Ports in Kinshasa.

Keywords : *union, social dialogue, Congolese public enterprise*

INTRODUCTION

Le texte souligne que la défense des intérêts des travailleurs est un droit garanti par la Constitution et d'autres lois, généralement assumé par les organisations professionnelles comme les syndicats. Ceux-ci sont, parfois, amenés à agir au-delà de leur cadre d'action habituel.

La résolution des conflits sociaux par le dialogue social permet d'instaurer un bon climat social et de sécuriser les partenaires sociaux dans l'entreprise. Cette mission délicate des syndicats est renforcée dans un contexte marqué par la démocratisation des institutions et le développement du capitalisme mondial, avec des effets néfastes pour les travailleurs.

À ce propos, pour Kester. G.¹, le développement socio-économique est lié à la démocratie, et la participation des syndicats est essentielle pour faire aboutir leurs revendications et améliorer les conditions de vie des salariés.

Le texte soulève deux principales questions :

- quel est l'apport des syndicats congolais pour promouvoir le dialogue social à la SCTP ?
- quels sont les acquis, les faiblesses et les pistes de solutions pour consolider un dialogue social responsable ?

L'hypothèse est que l'apport des syndicats congolais serait capital pour la promotion et la consolidation du dialogue social à la SCTP, grâce, notamment, à la révision du Code du travail et la mise en place d'institutions de concertation.

Malgré les conflits, le dialogue social serait resté un élément dynamique dans les relations professionnelles à la SCTP, ce qui motive cette réflexion.

Cette structuration en trois volets distincts permet de présenter de manière progressive et approfondie les différents aspects de cette réflexion, en partant du cadre méthodologique, en passant par les résultats, pour aboutir à leur discussion et à leur analyse.

I. METHODOLOGIE

Ce premier volet porte sur le cadre méthodologique de l'étude. Il décrit la population et l'échantillon analysés, ainsi que les techniques de production des données sur le terrain. La complexité du milieu d'étude et l'importance accordée au sujet justifient le recours à des méthodes appropriées, afin de déboucher sur des solutions concrètes.

Dans cette optique, les auteurs ont choisi d'adopter une approche dialectique, s'inspirant des travaux de Marx et Engels ² sur la "théorie de la liaison universelle des phénomènes" et les "lois les plus générales du

¹G. Kester, cité par Ngomper Ilunga, syndicats et actions socio-politiques en période de transition démocratique. Revisitation du rôle d'acteur historique des organisations syndicales en RDC, Thèse de doctorat en sociologie, FSSAP, UNIKIN, 2008 – 2009, p.4.

² ALDANA., R.L., *La dialectique du sous-développement*, Paris, éd. ATROPOS, 1972, pp. 24-27.

développement". Cette perspective dialectique semble pertinente pour appréhender la "dualité conflit-dialogue" qui caractérise l'émergence d'un "syndicalisme de responsabilité" au sein de l'entreprise étudiée.

En somme, ce premier point explicite les fondements méthodologiques de la réflexion, en mettant l'accent sur l'importance d'une approche dialectique pour saisir la dynamique complexe des relations professionnelles au sein de l'organisation.

1.1. Technique de production des données

La technique de cette étude a reposé sur deux principales approches :

- l'analyse de la documentation pertinente, à travers la lecture d'ouvrages et de travaux liés à la thématique.
- la réalisation d'entretiens qualitatifs libres, une technique d'enquête sociologique privilégiée ces dernières années, basée sur une communication directe entre l'enquêteur et l'enquêté.

La combinaison de cette revue de littérature et de ces entretiens a permis de rassembler les informations nécessaires pour mener à bien cette réflexion sur les dynamiques du dialogue social au sein de l'entreprise étudiée.

1.2. Technique de traitement des données.

Lors du traitement des données du terrain, nous avons appliqué la formule simple de calcul des pourcentages pour dépouiller et tracer les tableaux à travers les données quantitatives. La formule est la suite :

$$\% = \frac{F}{n} \times 100$$

II. RÉSULTATS DE L'ETUDE

2.1. Présentation des résultats

Q.1. Quelles sont les actions de participation syndicale déjà organisées par votre délégation syndicale ?

Tableau I. Actions de participation déjà organisées par la délégation syndicale.

Département	Actions de participation <i>organisées par la délégation syndicale</i>	Effectifs	%
Staff Administrati on Générale	Séminaire de formation	30	28,30
	Séances de concertation ou négociation	57	53,77
	Réunions paritaires	16	15,09
	Autres (éducation ouvrière, etc.)	03	2,83
	Sous-total	106	99,99
Département des Ressources Humaines	Séminaire de formation	7	20,58
	Séances de concertation ou négociation	19	55,88
	Réunions paritaires	5	14,70
	Autres (éducation ouvrière, etc.)	3	8,82
	Sous-total	34	99,99
Total général	—	140	—

Source : nos enquêtes sur le terrain, SCTP, septembre 2020.

Cette source est la même pour la suite de tableaux

Sur 106 employés, 53,77% des affiliés syndicaux considèrent les séances de concertation ou de négociation avec l'employeur comme l'action syndicale principale, tandis que 55,88% des employés du Département des Ressources Humaines partagent cet avis, confirmant, ainsi, le rôle important des syndicats dans le dialogue social à la SCTP.

Q.2. Quelles sont les actions de contestation déjà organisées par votre délégation syndicale ?**Tableau II. Les actions de contestation déjà organisées par la délégation syndicale.**

Département	Actions de contestation	Effectif	%
Staff Administration Générale	Grèves	71	66,98
	Pétition	7	6,60
	Sit-in	19	17,92
	Autres (mémo, etc.)	9	8,49
	Sous-total	106	99,98
Département des Ressources Humaines	Grèves	21	61,76
	Pétition	5	14,70
	Sit-in	5	14,70
	Autres (mémo, etc.)	3	8,82
	Sous-total	34	99,98
Total général	—	140	—

Parmi les salariés, 66,98% considèrent la grève comme l'action de contestation principale organisée par les syndicats, tandis que 6,60% citent la pétition. Dans le département des Ressources Humaines, 61,76% des syndiqués donnent également la priorité à la grève comme action de contestation syndicale. La grève apparaît donc comme l'une des actions syndicales les plus efficaces pour faire pression sur l'employeur.

Q.3. Quels en sont les objectifs ?**Tableau III. Les objectifs des actions de contestation et de concertation.**

Département	Objectifs des actions de contestation et de concertation syndicales	Effectif	%
Staff Administration Générale	Amélioration des conditions de vie et de travail	53	50,00
	La non privatisation de l'entreprise	11	10,37
	La non privatisation des Ports de la SCTP	14	13,20
	Le paiement des arriérés de salaire	10	9,43
	Le changement de mandataires	6	5,66
	Autres (subvention de l'état, etc.)	12	11,32
	Sous-total	106	99,98
Département des Ressources Humaines	Amélioration des conditions de vie et de travail	17	50,00
	La non privatisation de l'entreprise	3	8,82
	La non privatisation des Ports de la SCTP	5	14,70
	Le paiement des arriérés de salaire	3	8,82
	Le changement de mandataires	2	5,88
	Autres (subvention de l'état, etc.)	4	11,7
	Sous-total	34	99,98
Total général	—	140	—

Source : nos enquêtes sur le terrain, SCTP, septembre 2020.

50% des employés, tant au niveau du staff que du Département des Ressources Humaines, considèrent l'amélioration des conditions de vie et de travail comme l'objectif principal des actions syndicales, contre respectivement 5,66% et 5,88% qui réclament plutôt le changement de mandataires syndicaux. La majorité des salariés semblent donc axer leurs revendications syndicales sur l'amélioration de leurs conditions.

Q.4. Êtes-vous satisfait du résultat de ces actions syndicales ?

Tableau IV. Réponses des enquêtés

Département	Réponses des sujets enquêtés	Effectif	%
Staff Administration Générale	Oui	28	26,41
	Non	68	64,15
	Sans opinion	10	9,43
	Sous-total	106	99,98
Département des Ressources Humaines	Oui	7	20,58
	Non	21	61,76
	Sans opinion	6	17,64
	Sous-total	34	99,98
Total général		140	

64,15% des employés du staff et 61,76% du Département des Ressources Humaines ne sont pas satisfaits des résultats des actions syndicales, tandis que, respectivement, 9,43% et 17,64% n'ont pas exprimé d'avis, ce qui indique le mécontentement d'une large majorité des travailleurs de la SCTP vis-à-vis des résultats obtenus par leurs syndicats.

Q.5. Que pensez-vous du dialogue social entre les syndicats/intersyndicale et l'employeur à la SCTP ?

- Tableau V. L'opinion sur la tenue du dialogue entre syndicat et employeur à la SCTP ?

Département	Opinion sur la tenue du dialogue entre syndicats et employeur	Effectif	%
Staff Administration Générale	Bon	10	9,43
	Moins bon	17	16,03
	Franc	11	10,37
	Moins franc	61	57,54
	Sans opinion	7	6,60
	Sous-total	106	99,99
Département des Ressources Humaines	Bon	5	14,70
	Moins bon	11	32,35
	Franc	4	11,76
	Moins franc	11	32,35
	Sans opinion	3	8,82
	Sous-total	34	99,99
Total général		140	

57,54% des employés du staff et 32,35% du département des Ressources Humaines estiment que le dialogue entre les syndicats et l'employeur à la SCTP est moins franc, tandis que respectivement 6,60% et 8,82% n'ont pas donné d'avis, ce qui suggère que la majorité des travailleurs considèrent que ce dialogue social doit être plus ouvert et responsable.

Q.6. Quels sont d'après vous, les mécanismes de ce dialogue mis en place à la SCTP ?

Tableau VI. Mécanismes de dialogue mis en place à la SCTP

Département	Mécanismes de dialogue à la SCTP	Effectif	%
Staff Administration Générale	Réunion paritaires	63	59,43
	Comité d'hygiène, de santé et de sécurité	23	21,69
	Commissions paritaires	9	8,49
	Autres	11	10,37
	Sous-total	106	99,98
Département des Ressources Humaines	Réunions paritaires	13	38,23
	Comité d'hygiène, de santé et de sécurité	11	32,35
	Commission paritaire	6	17,64
	Autres	4	11,76
	Sous-total	34	99,98
Total Général		140	

59,43% des employés du staff et 38,23% du Département des Ressources Humaines considèrent les réunions paritaires comme le mécanisme de dialogue social privilégié à la SCTP, tandis que respectivement 8,49% et 11,76% mettent l'accent sur les commissions paritaires ou d'autres options, indiquant que la majorité des travailleurs favorisent les réunions paritaires comme mode de concertation entre les partenaires sociaux.

Q.7. Quelles sont, d'après vous les structures de ce dialogue social au niveau national ?

Tableau VII. Les structures du dialogue social au niveau national.

Département	Structures du dialogue au niveau National	Effectif	%
Staff Administration Générale	Conseil National du travail (CNT)	62	58,49
	Cadre permanent de concertation Nationale	13	12,26
	Conseil économique et social	31	29,24
	Autres (commissions pour étrangers, conseil national de l'emploi)	0	00
	Sous-total	106	99,99
Département des Ressources Humaines	Conseil National du travail (CNT)	22	64,70
	Cadre permanent de constitution National	4	11,76
	Conseil économique et social	8	23,52
	Autres (commissions pour étrangers, conseil national de l'emploi)	0	00
	Sous-total	34	99,97
Total Général		140	

58,49% des employés du staff et 58,82% du Département des Ressources Humaines considèrent que le Conseil National du Travail est la principale structure de dialogue social au niveau national, aucun autre avis n'ayant été émis, indiquant que la majorité des travailleurs de la SCTP placent leur confiance dans cette instance tripartite regroupant tous les partenaires sociaux.

Q.8. Quel est d'après vous l'impact de leurs résultats sur la vie du travailleur ?

Tableau VIII. L'impact des résultats des structures du dialogue social sur la vie du travailleur.a

Département	Impact des résultats du dialogue social sur la vie du travailleur	Effectif	%
Staff Administration Générale	Signature des accords	63	59,43
	Uniformisation de salaire	10	9,43
	Lutte contre les conflits entre les syndicats	20	18,86
	Autres (augmentation salaire, etc.)	13	12,26
	Sous-total	106	99,98
Département des Ressources Humaines	Signature des accords	20	58,82
	Uniformisation du salaire	1	2,94
	Lutte contre les conflits entre les syndicats	6	17,64
	Autres (augmentation salaire, etc.)	7	20,58
	Sous-total	34	99,98
Total Général		140	

59,43% des employés du staff et 64,7% du département des Ressources Humaines considèrent que la signature d'accords entre les partenaires sociaux est le principal impact positif du dialogue social, tandis que respectivement 12,26% et 2,94% mettent en avant d'autres résultats comme l'augmentation de salaire, indiquant que la majorité des travailleurs de la SCTP estiment que ces accords ont un impact favorable sur leurs conditions de travail.

Q.9. Quels en sont les résultats tant au niveau de la SCTP et qu'à celui national ?

Tableau IX. les résultats du dialogue social au niveau de la SCTP et au niveau national.

Département	Résultats des structures du dialogue	Effectifs	%
Staff Administrati on Générale	Signature ou actualisation de la convention collective de l'entreprise	42	39,62
	Actualisation de la convention collective interprofessionnelle nationale.	24	22,64
	Actualisation du code de travail	15	14,15
	Fixation du salaire minima inter-professionnel garanti (SMG)	9	8,49

	Appuis du gouvernement à travers la subvention	16	15,09
	Autres	0	00
	Sous-total	106	99,99
	Signature actualisation de la convention collective	12	35,29
Département des Ressources Humaines	Actualisation de la convention collective interprofessionnelle nationale.	8	23,52
	Actualisation du code de travail	5	14,70
	Fixation du salaire minima inter-professionnel garanti (SMG)	1	2,94
	Appuis du Gouv. Pour de subvention économique	4	11,76
	Autres	4	11,76
	Sous-total	34	99,97
Total		140	

39,62% des employés du staff et 35,29% du département des Ressources Humaines considèrent la signature ou l'actualisation de la convention collective comme le principal résultat des structures de dialogue social à la SCTP, aucun autre avis n'ayant été émis, indiquant que la majorité des travailleurs estiment que cela constituerait un aboutissement positif, tout comme l'actualisation du code du travail, la fixation du SMIG et les aides gouvernementales aux entreprises au niveau national.

Q.10. Quelles sont les faiblesses de ce dialogue social à la SCTP ?

Tableau X. Les faiblesses des mécanismes du dialogue social à la SCTP.

Département	Les faiblesses du dialogue social	Effectifs	%
Staff Administration Générale	Déficit d'expertise syndicale	15	14,15
	Priorités accordées aux intérêts immédiats des délégués que des travailleurs	47	44,33
	Absence d'une stratégie syndicale	47	16,03
	Manipulation de certains délégués par l'employeur (gouvernement, Direction Générale ...)	11	10,37
	Division entre syndicats	6	5,66
	Autres (déficit d'information, de communication, une culture syndicale)	10	9,43
	Sous-total	106	99,97
Département des Ressources Humaines	Déficit d'expertise syndicale	3	8,82
	Priorités accordées aux intérêts immédiats des délégués que des travailleurs	17	50,00
	Absence d'une stratégie syndicale	6	17,63
	Manipulation de certains délégués par l'employeur (gouvernement, Direction Générale ...)	6	17,63
	Division entre syndicats	2	5,88
	Autres (déficit d'information, de communication, une culture syndicale)	0	00
	Sous-total	34	99,96
Total Général		140	

44,33% des employés du staff et 50% du Département des Ressources Humaines estiment que la priorité accordée par les partenaires sociaux à leurs intérêts immédiats plutôt qu'à ceux des travailleurs constitue une faiblesse du mécanisme de dialogue social à la SCTP, tandis que 5,66% des employés du staff pointent la division syndicale, aucun autre avis n'ayant été émis, indiquant que les enjeux personnels priment souvent sur la défense réelle des conditions de travail.

Q.11. Qui en sont les acteurs ?

Tableau XI. Les acteurs du CNT

Département	Acteurs du CNT	Effectifs	%
Staff Administration Générale	Syndicats	83	78,30
	Société civile	10	9,43
	Employeur	10	9,43
	Gouvernement	3	2,83
	Sous-total	106	99,99
Département des Ressources Humaines	Syndicats	23	67,64
	Société civile	6	17,64
	Employeur	4	11,7
	Gouvernement	1	2,94
	Sous-total	34	99,99
Total général		140	

78,30% des employés du staff et 67,64% du Département des Ressources Humaines identifient les syndicats comme l'acteur principal du Conseil National du Travail, tandis que 2,83% et 2,94%, respectivement, pointent le gouvernement, indiquant un manque d'information et de communication sur la composition réelle de cette instance de dialogue social malgré les résultats connus sur les structures du dialogue.

Q.12. Quelles sont les matières souvent abordées au CNT ?

Tableau XII. Les matières abordées au CNT

Département	Matières abordées au CNT	Effectifs	%
Staff Administration Générale	Les élections syndicales	20	18,86
	La sécurité sociale	8	7,54
	Le SMIG	67	63,20
	Autres (les conflits de travail, le SIDA, la Covid19, le chômage ...)	11	10,37
	Sous-total	106	99,97
Département des Ressources Humaines	Les élections syndicales	3	8,82
	La sécurité sociale	4	11,76
	Le SMIG	25	73,52
	Autres (les conflits de travail, le SIDA, la Covid19, le chômage ...)	2	5,88
	Sous-total	34	99,99
Total général		140	

Au regard des données de ce tableau, 67 salariés du staff interrogés, soit 63,20% proposent le SMIG comme principale matière abordée au Conseil National du Travail ; 8, soit 7,54% des salariés ont ciblé la sécurité sociale. Alors qu'au département des Ressources Humaines, 25, soit 73,52% des salariés ont retenu le SMIG comme matière principale abordée au Conseil National du Travail, et 2, soit 5,88% ont émis un autre avis, comme le SIDA, la COVID19, etc.

De ce fait, la majorité d'employés ont reconnu l'impact de la tripartite dans la fixation de taux de salaire comme matière souvent abordée au CNT. Le problème du SMIG est une préoccupation majeure pour les syndicats à la SCTP.

Q.13. Êtes-vous satisfait des résultats du CNT ?

Tableau XIII. Réponses des sujets enquêtés.

Département	Réponse des sujets enquêtés	Effectifs	%
Staff Administration Générale	Oui	9	8,49
	Non	96	90,56
	Sans opinion	1	0,94
	Sous-total	106	99,98
Département des Ressources Humaines	Oui	10	29,47
	Non	24	70,58
	Sans opinion	0	00
	Sous-total	34	99,98
Total général		140	

90,56% des employés du staff et 70,58% du Département des Ressources Humaines ont affirmé être insatisfaits des résultats du Conseil National du Travail, avec seulement un salarié n'ayant pas exprimé d'avis, indiquant que la majorité des travailleurs interrogés sont mécontents des aboutissements de cette instance de dialogue social.

Q.14. Si non, pourquoi ?

65,09% des employés du staff et 47,05% du Département des Ressources Humaines ont justifié leur insatisfaction envers les résultats du Conseil National du Travail par des problèmes d'application des résolutions, la priorité des participants aux jetons de présence plutôt qu'à la défense des travailleurs, le manque de volonté politique du gouvernement et le manque de réalisme des décisions prises face à la situation économique.

Q.15. Qu'est-ce que vous préconisez comme solution ?

Tableau XIV. Solutions à préconiser pour l'effectivité et la responsabilité du CNT.

Département	Solutions à préconiser pour l'effectivité et la responsabilité du CNT	Effectifs	%
Staff Administration	La participation de la société civile	13	12,26
	L'évaluation trimestrielle des résolutions prises	14	13,20
	La mise en place d'un organe de suivi présidé par les syndicats	30	28,30
	La dépolitisation du CNT	43	40,56
	Autres (la lutte contre la manipulation, etc...)	6	5,66
	Sous-total	106	99,97
Département des Ressources Humaines	La participation de la société civile	6	17,64
	L'évaluation trimestrielle des résolutions prises	5	14,70
	La mise en place d'un organe de suivi présidé par les syndicats	9	26,47
	La dépolitisation du CNT	12	35,29
	Autres (la lutte contre la manipulation, etc...)	2	5,88
	Sous-total	34	99,99
Total général		140	

40,56% des employés du staff et 35,29% du Département des Ressources Humaines ont préconisé la dépolitisation du Conseil National du Travail, tandis que 5,66% et 5,88% respectivement ont émis d'autres propositions comme la lutte contre la manipulation des leaders syndicaux, indiquant que le renforcement du rôle et de la mission du CNT demeure un défi majeur pour un dialogue social responsable.

III. ANALYSE ET INTERPRÉTATION DES RÉSULTATS

Après avoir défini l'enquête, l'échantillon et dépouillé les résultats, l'analyse nous permet de confronter les données qualitatives et quantitatives. Cette analyse s'articule autour des actions syndicales, de leurs faiblesses et de leurs objectifs, ainsi que du dialogue social, de ses mécanismes, acteurs et faiblesses.

Les résultats montrent que 54% des travailleurs ont participé à des séances de concertation, mais 65% soutiennent la grève. La majorité réclame l'amélioration des conditions de travail, mais 63% ne sont pas satisfaits des résultats des actions syndicales. 51% jugent le dialogue social peu franc entre syndicats et employeur.

52% préfèrent les réunions paritaires comme mécanisme de dialogue social, et 60% misent sur le Conseil National du Travail (CNT). Cependant, 85% ne sont pas satisfaits des résultats du CNT, notamment, à cause des problèmes d'application et de la défense des intérêts personnels plutôt que des travailleurs. 39% préconisent la dépolitisation du CNT pour un dialogue social responsable.

CONCLUSION

Cette étude s'est intéressée à la question des syndicats et du dialogue social dans les entreprises publiques congolaises, en prenant le cas de la SCTP. L'objectif était d'appréhender l'impact des syndicats, leurs acquis et leurs faiblesses, ainsi que les pistes stratégiques pour promouvoir un syndicalisme et un dialogue social responsables au sein de cette entreprise publique réformée.

Le constat de départ était celui des grèves récurrentes et des séances de négociation/concertation à la SCTP. Plusieurs questions ont guidé cette recherche, notamment :

- quel est l'apport des syndicats pour le dialogue social dans les entreprises publiques congolaises, en général, et à la SCTP, en particulier ?
- quels sont les acquis et les faiblesses, et quelles pistes stratégiques proposer pour consolider un dialogue social responsable ?

Les hypothèses formulées soulignaient l'importance capitale de l'apport des syndicats congolais dans la promotion du dialogue social, malgré diverses faiblesses (prolifération syndicale, conflits entre syndicats, etc.).

Les résultats ont confirmé ces hypothèses : malgré leurs limites, les syndicats jouent un rôle crucial dans le maintien d'un dialogue social à la SCTP, permettant à l'entreprise de se maintenir.

Afin de renforcer l'efficacité syndicale, des pistes de solution sont proposées, notamment, le regroupement en intersyndicale et des mesures gouvernementales pour assainir la situation financière de la SCTP.

Cette étude ouvre ainsi de nouvelles perspectives pour appréhender les réalités du syndicalisme congolais, au bénéfice de la sociologie du travail dans un contexte de crise.

BIBLIOGRAPHIE INDICATIVE

- ALDANA., R.L., *La dialectique du sous-développement*, éd. ATROPOS, Paris 1972.
- BIT, *Le Travail dans le monde*, Genève, 1985.
- CHAUVIN S., et JOUNIN N., *L'observation directe*, PUF, Paris, 2014.
- COSER. L., *Les conflits du conflit social*, Paris, PUF, 1982.
- FATAKI, N., *Le rôle des syndicats dans la constitution de l'État en Afrique Francophone*, ronéotypé, Libre Afrique, Bruxelles, 1966.
- GASSANA MUHIRWA, *Le syndicalisme et ses incidences socio-politiques en Afrique, le cas de l'UNTZA*, Kinshasa, éd. PUZ, 1082.
- KANGA KALEMBA-VITA et LONGANGE KAMLONG., *Le dialogue social en République Démocratique du Congo*, BIT, imprimerie St-Paul, 2004.
- NGOMPER ILUNGA R., *Introduction générale à la législation sociale (Droit du Travail)*, éd. SOGEDES, Kinshasa 2015.
- SYNECAT-CCT-FOSYCO, *Syndicat et droits humain*, imprimerie Médias Paul-Kinshasa (RDC), 2010.

