



**Revue Pluridisciplinaire du Département de Sociologie**

**ISSN : 2756-7680**

**© Presses Universitaires de Ouagadougou  
03 BP 7021 Ouagadougou 03 (Burkina Faso)  
Université Joseph KI-ZERBO**



**Volume 1 N° 002 - Juillet 2025**

# **Administration**

**Directeur de publication**  
**Alexis Clotaire Némoby BASSOLÉ**  
Maître de conférences

**Directeur adjoint de publication**  
**Zakaria SORÉ**, Maître de conférences

## **Secrétariat de rédaction**

**Dr Abdoulaye SAWADO**  
**Dr George ROUAMBA**  
**Dr Paul-Marie MOYENGA**  
**Dr Miyemba LOMPO**  
**Dr Adama TRAORÉ**

## **Contacts**

03 BP 7021 Ouagadougou 03 (BurkinaFaso)  
Email : rah@ujkz.bf  
Tél. : (+226) 70 21 27 18/78840523

## **Éditeur**

**Presses Universitaires de Ouagadougou**  
03 BP 7021 Ouagadougou 03 (Burkina Faso)

**Volume 1 N° 002 - Juillet 2025**

## **Comité scientifique**

André Kamba SOUBEIGA, Professeur Titulaire, Université Joseph Ki-Zerbo, Alkassoum MAÏGA, Professeur Titulaire, Université Joseph Ki-Zerbo, Augustin PALÉ, Professeur Titulaire, Université Joseph Ki-Zerbo, Valérie ROUAMBA/OUEDRAOGO, Professeur Titulaire, Université Joseph Ki-Zerbo, Gabin KORBEOGO, Professeur Titulaire, Université Joseph Ki-Zerbo, Ramané KABORÉ, Professeur Titulaire, Université Joseph Ki-Zerbo, Fernand BATIONO, Professeur Titulaire, Université Joseph Ki-Zerbo, Patrice TOÉ, Professeur Titulaire, Université Nazi Boni, Ludovic O. KIBORA, Directeur de Recherches, Institut des Sciences des Sociétés, Lassane YAMEOGO, Professeur Titulaire, Université Joseph Ki-Zerbo, Jacques NANEMA, Professeur Titulaire, Université Joseph Ki-Zerbo, Aymar Nyenyenzi BISOKA, Professeur, Université de Mons, Issaka MANDÉ, Professeur, Université du Québec A Montréal, Magloire SOMÉ, Professeur Titulaire, Université Joseph Ki-Zerbo. Mahamadou DIARRA, Professeur Titulaire, Université Norbert Zongo, Relwendé SAWADOGO, Maître de conférences Agrégé, IBAM, Hamidou SAWADOGO, Maître de conférences Agrégé, IBAM, Patrice Rélouendé ZIDOUEMBA, Maître de conférences Agrégé, Université Nazi Boni, Aly TANDIAN, Professeur Titulaire, Université Gaston Berger, Pam ZAHONOGO, Professeur Titulaire, Université Thomas Sankara, Didier ZOUNGRANA, Maître de Conférences Agrégé, Université Thomas Sankara, Salifou OUEDRAOGO, Maître de conférences Agrégé, Université Thomas Sankara, Oumarou ZALLÉ, Université Norbert Zongo, Driss EL GHAZOUANI, Professeur, Faculté des Sciences de l'Éducation, Université Mohammed V de Rabat/Maroc, K. Jessie LUNA, Associate Professor, Sociologie de l'environnement, Université d'État du Colorado - CSU.

## Comité de lecture

Alexis Clotaire BASSOLÉ, Sociologie, Université Joseph Ki-Zerbo, Zakaria SORE, Sociologie, Université Joseph Ki-Zerbo, Seindira MAGNINI, Sociologie, Université Joseph Ki-Zerbo, Évariste BAMBARA, Philosophie, Université Joseph Ki-Zerbo, Issouf BINATÉ, Histoire des religions, Université Alassane Ouattara, Abdoul Karim SAÏDOU, Science politique, Université Thomas Sankara, Gérard Martial AMOUGOU, Science politique, Université Yaoundé II, Sara NDIAYE, Sociologie, Université Gaston Berger, Martin AMALAMAN, Sociologie, Université Peleforo Gon Coulibaly, Muriel CÔTE, Géographie, Université de Lund, Heidi BOLSEN, Littérature française, Université de Roskilde, Sylvie CAPITANT, Sociologie, Université Paris I Sorbonne, Sita ZOUGOURI, Sociologie, Université Joseph Ki-Zerbo, Désiré Bonfica SOMÉ, Sociologie, Université Joseph Ki-Zerbo, Alexis KABORÉ, Sociologie, Université Joseph Ki-Zerbo, Bouraïman ZONGO, Sociologie, Université Joseph Ki-Zerbo, Paul-Marie MOYENGA, Sociologie, Université Joseph Ki-Zerbo, George ROUAMBA, Sociologie, Université Joseph Ki-Zerbo, Taladi Narcisse YONLI, Sociologie, Université Joseph Ki-Zerbo, Habibou FOFANA, Sociologie du droit, Université Thomas Sankara, Raphaël OURA, Géographie, Université Alassane Ouattara, Paulin Rodrigue BONANÉ, Philosophie, Institut des Sciences des Sociétés, Marcel BAGARÉ, Communication, École Normale Supérieure, Fatou Ghislaine SANOU, Lettres Modernes, Université Joseph Ki-Zerbo, Cyriaque PARÉ, Communication, Institut des Sciences des Sociétés, Tionylé FAYAMA, Sociologie de l'innovation, Institut de l'Environnement et de Recherches Agricoles, Any Flore MBIA, Psychologie, Université de Maroua, Ely Brema DICKO, Anthropologie, Université des Sciences Humaines de Bamako, Tamégnon YAOU, Sciences de l'éducation, Université de Kara, Madeleine WAYACK-PAMBÉ, Démographie, Université Joseph Ki-Zerbo, Zacharia TIEMTORÉ, Sciences de l'éducation, École Normale Supérieure, Mamadou Bassirou TANGARA, Économie et développement, Université des Sciences sociales et de Gestion de Bamako, Didier ZOUNGRANA, Sciences Économiques, Université Thomas Sankara, Salifou OUEDRAOGO, Sciences Économiques, Université Thomas Sankara, Saïdou OUEDRAOGO, Sciences de Gestion, Université Thomas Sankara, Yisso Fidèle BACYÉ, Sociologie du développement, Université Thomas Sankara, P Salfo OUEDRAOGO, Sociologie du développement, Université Joseph Ki-Zerbo, Yacouba TENGUERI, Sociologie du genre, Université Daniel Ouezzin Coulibaly, Désiré POUDIOUGOU, Sciences de l'éducation, Institut des Sciences des Sociétés, Amado KABORÉ, Histoire, Institut des Sciences des Sociétés, Kadidiatou KADIO, Institut de Recherche en Sciences de la Santé, Salif KIENDREBEOGO, Histoire, Université Norbert Zongo, Oumarou ZALLÉ, Économie des institutions, Université Norbert Zongo, Dramane BOLY, Démographie, Université Joseph Ki-Zerbo, Roch Modeste MILLOGO, Démographie, Université Joseph Ki-Zerbo, Béli Mathieu DAILA, Sociolinguistique, Université Daniel Ouezzin Coulibaly, Oboussa SOUGUE, Sémiotique, Université Nazi Boni, Hamidou SANOU, Université Daniel Ouezzin Coulibaly, Oumar SANGARE, Sociologie, Université de Laval, Canada, Genesquin Guibert LEGALA KEUDEM, Economie, Université Nazi Boni, Awa OUEDRAOGO/YAMBA, Anthropologie de la santé, Université Nazi Boni.

# Sommaire

Les racines médiévales de l'analytique : la logique, le langage et la science théologique

**Damien DAMIBA..... 9**

Art et cinéma d'Afrique : quête identitaire et mondialisation

**Calixte KABORE .....25**

L'usage des monnaies multiples comme facteur d'intégration régionale dans le bassin du lac Tchad

**Aboukar ABBA TCHELLOU.....37**

Corps en mouvement, voix en récit : étude de la migration féminine autonome entre sociologie et fiction

**Soumya TALBIOUI .....55**

Décentralisation et contraintes socio-culturelles au Nord-Cameroun : dynamiser les cultures pour le développement local

**Yadji MANA .....71**

Le leadership féminin au sein la Confédération Nationale des Travailleurs du Burkina (CNTB) : quelles stratégies de conciliation des rôles ?

**Sidkayandé Omer OUEDRAOGO et Yacouba TENGUERI .....87**

Mécanismes endogènes de résolution des conflits fonciers dans la commune rurale de Gounghin (Burkina Faso)

**Siaka OUATTARA, Sylvain TOUGOUMA et Lydia ROUAMBA.....105**

Constructions discursives sur les connaissances médicales et profanes du sida : expériences et stratégies des malades du sida à Ouagadougou

**Boukaré ZIDOUEMBA et Salfo LINGANI.....121**

Analyse des logiques d'acteurs dans un essai de moustiquaire au Bénin : entre rigueur scientifique et réalités de terrain

**Daleb ABDOULAYE ALFA et Adolphe Codjo KPATCHAVI..143**

Analyse sociologique des facteurs explicatifs du faible niveau d'information et de la participation de la population à la scolarisation de la jeune fille dans les villages péri-urbains de la ville de Zinder au Niger

**Zabeirou AMANI, Régis Dimitri BALIMA et Aboubacar ZAKARI .....163**

Les nouvelles formes de délinquance virtuelle : la territorialité face à la cybercriminalité

**Maixent Cyr ITOUA ONDET et Stéphane ALVAREZ .....181**

Migration résidentielle et recomposition spatiale dans la commune rurale de Koubri (Burkina Faso) : Acteurs, stratégies et logiques de relocalisation

**Paul ILBOUDO, Kissifing Tihouhon Rodrigue HILOU et Ramané KABORE .....193**

L'impact de l'insertion professionnelle des jeunes diplômés au Maroc sur la réalisation du soi : Cas des centres d'appels

**Maha CHOUIEKH et Driss EL GHAZOUANI.....209**

Discours sur la sexualité : fait de quotidienneté chez les étudiants à Bukavu : Essai d'une praxéologie des identités sociales

**Wakilongo Wa Mulondani F, Nshokano Mwiha Prudence et Mushamalirwa Bahogwerhe Pacifique.....225**

L'échelle du consentement sexuel SCS-R et les risques dans les interactions sociales chez étudiants au Burkina Faso

**Brahima ZIO et Dimitri Régis BALIMA .....241**

La prise en charge sociale des personnes âgées en perte d'autonomie dans les familles à Ouagadougou (Burkina Faso)

**George ROUAMNA .....259**

# **Le leadership féminin au sein la Confédération Nationale des Travailleurs du Burkina (CNTB) : quelles stratégies de conciliation des rôles ?**

**Sidkayandé Omer OUEDRAOGO**

Doctorant à l'Université Joseph KI-ZERBO

[os.omero@yahoo.fr](mailto:os.omero@yahoo.fr)

**Yacouba TENGUERI**

Enseignant-chercheur

Université Daniel Ouezzin Coulibaly, Burkina Faso

[yacouba.tengueri@univ-dedougou.bf](mailto:yacouba.tengueri@univ-dedougou.bf)

Orcid : <https://orcid.org/0009-0009-7574-6185>

## **Résumé**

Les représentations sociales patriarcales liées aux rapports des femmes au pouvoir public mettent en doute les capacités de la gent féminine face à l'exercice du « pouvoir réel » (Coquillat M., 2001). Or, à la Confédération Nationale des Travailleurs du Burkina (CNTB), de quelques rares militantes parviennent aux instances et, contre toute attente, elles arrivent tant bien que mal à faire face à leurs responsabilités. Pour explorer les facteurs qui rendent compte de l'exploit de ces dernières, nous avons, en adoptant une démarche qualitative, procédé à la collecte des données empiriques en plus de celles documentaires. Des entretiens semi-directifs ont été réalisés auprès de militants-es de base et des leaders syndicaux-ales. Des données du terrain, l'exercice du pouvoir des femmes au sein de la CNTB est associé aux logiques sociales sexuées (relatives aux deux sexes en tant que catégorie sociale). En d'autres termes, la déconstruction des préjugés sexistes à travers les dispositifs mis en place par la centrale a créé un climat social favorable à l'épanouissement des militantes. De même, les stratégies que celles-ci ont développées leur ont permis de jouer pleinement leur rôle de leaders syndicales. Par ailleurs, les données du terrain ont mis en branle la théorie sur la virilisation du pouvoir public par les femmes.

**Mots-clés** : syndicat, femme, pouvoir, logiques sociales, Burkina Faso

## **Abstract**

Patriarchal social representations of women's relationship to public power cast doubt on their ability to exercise 'real power' (Coquillat M., 2001). However, at the Confédération Nationale des Travailleurs du Burkina (CNTB), a handful of women activists have made it to the decision-making bodies and, against all odds, they have managed to cope with their responsibilities. To explore the factors that account for their exploitation, we adopted a qualitative approach and collected empirical data in addition to documentary data. Semi-structured interviews were conducted with grassroots activists and union leaders. From the field data, the exercise of power by women within the CNTB is associated with gendered social logics (relating to both sexes as a social category). In other words, the deconstruction of sexist prejudices through the mechanisms put in place by the CNTB has

created a social climate conducive to the development of women activists. Similarly, the strategies they have developed have enabled them to play their role as union leaders to the full. In addition, the data from the field set in motion the theory of the virilisation of public power by women.

**Key words:** trade union, women, power, social logic, Burkina Faso

## **Introduction**

Le leadership féminin au sein de la Confédération Nationale des Travailleurs du Burkina (CNTB) soulève des enjeux majeurs liés à la conciliation des rôles et à la persistance des inégalités de genre dans un milieu traditionnellement dominé par les hommes. Depuis le XIX<sup>e</sup> siècle, les femmes ont intégré le mouvement syndical (M. Guilbert, 1966), s'engageant dans une lutte permanente pour améliorer leurs conditions de travail et de vie, tout en contestant les discriminations liées à leur statut d'épouse, de mère et d'éducatrice (S. De Beauvoir, 1949 ; M-T. Coënen, 1991 ; G. Murray & P. Verge, 1994 ; Y. Le Quentrec, 2013 & 2014/1). Cependant, leur présence dans les instances reste limitée, en raison de barrières socio-culturelles, institutionnelles et symboliques qui perpétuent une division sexuelle du travail et une conception patriarcale de l'espace social. Historiquement, les femmes ont été reléguées à la sphère privée, associée à la famille et aux rôles domestiques, tandis que les hommes dominent les espaces publics, lieux de pouvoir et de décision (K. C. Woné, 1996 ; I. Dumont & B. Hacourt, 2003). Cette exclusion des femmes des instances publiques a longtemps été justifiée par des normes sociales et des préjugés culturels (P. Bourdieu, 1998 ; A. L. Mauge, 2001). Pourtant, comme le soulignent Silvera (2009), Tiendrebeogo/Kaboret (2013) et le FPS (2017), l'histoire contemporaine montre une progression, bien que lente, de l'occupation féminine des sphères décisionnelles. Cadalen S. (2008) note ainsi que les femmes sont de plus en plus présentes sur le devant de la scène décisionnaire, que ce soit en entreprise, en politique ou dans les syndicats, revendiquant leur droit à occuper des postes traditionnellement réservés aux hommes.

Dans le milieu syndical, cette évolution est particulièrement visible. La présente réflexion s'inscrit dans un contexte plus large où, malgré une présence croissante des femmes dans les syndicats, leur représentation aux postes de direction reste faible, tant en Afrique qu'en Europe. Comme le note Y. Le Quentrec (2013), les militantes occupent souvent des positions intermédiaires, mais peinent à accéder aux plus hautes sphères de décision. Par conséquent, cette étude se propose d'analyser les stratégies déployées par les femmes leaders de la CNTB pour concilier leurs rôles syndicaux, familiaux et sociaux, tout en exerçant une influence réelle dans les instances.

La problématique des rapports sociaux femme et syndicat liée au pouvoir remonte depuis l'émergence du syndicalisme au XIX<sup>e</sup> siècle. La littérature illustre un nombre important des femmes dans les luttes syndicales, cependant, leur intégration dans les instances de décision reste un défi majeur. Comme l'ont observé les auteurs (Adu-Amankwah et Kester, 1999 ; Y. Le Quentrec, 2009 ; R. Tiphonie et S. Rachel, 2016 ; C. Guillaume, 2017), les femmes sont sous-représentées dans les structures syndicales, notamment aux postes de direction. Au Burkina Faso, cette réalité est palpable au sein de la



CNTB, où aucune femme n'a jamais dirigé la confédération, et où seulement 23 femmes ont siégé au bureau national entre 1995 et 2012, contre 106 hommes (B. C. V. Rouamba/Ouédraogo et al., 2020). Cette sous-représentation qualitative s'explique par des facteurs socio-culturels, biologiques et institutionnels qui limitent l'accès des femmes aux positions de pouvoir. Face à ces obstacles, les femmes syndiquées ont développé des stratégies pour s'imposer dans un milieu souvent hostile. Elles se sont constituées en « classe de sexe » pour mener des luttes spécifiques, comme l'a souligné Coënen (1991). Ces luttes visent non seulement à améliorer leurs conditions de travail, mais aussi à conquérir des espaces de décision au sein des syndicats. Cependant, l'accès aux postes de direction ne suffit pas : une fois au pouvoir, les femmes doivent concilier leurs rôles syndicaux avec leurs responsabilités familiales et sociales, tout en naviguant dans un environnement marqué par des logiques masculines de pouvoir et de combat (M. Coquillat, 2001 ; B. Magnien 2001 ; M. Vianello & E. Caramazza, 2001). Cette double charge, souvent invisible, constitue un défi supplémentaire pour les femmes leaders qui restent peu explorées par la littérature abondante dans le champ syndical au Burkina Faso. Une étude antérieure sur le leadership féminin au sein de la CNTB (B. C. V. Rouamba/Ouédraogo et al., 2020) s'est focalisée sur la trajectoire sociale des quelques rares militantes qui parviennent à briser le plafond de verre dans ces structures syndicales. L'étude démontre que celles-ci sont des mariées, des mères et des héritières d'une culture militante qui accèdent aux instances grâce à leur militantisme actif.

La question au centre de cette recherche est la suivante : comment ces femmes responsables dans les structures syndicales arrivent-elles à concilier leurs différents rôles ? Cet article se fixe comme objectif à analyser la capacité de ces femmes responsables dans les structures syndicales à concilier leurs différents rôles au sein de la CNTB.

## **1. Démarche méthodologique**

### **1.1. Population d'enquête**

La population cible est composée de toutes celles qui occupent ou ayant occupées un poste de responsabilité syndical dans une structure affiliée à la CNTB. Les personnes-ressources sont constituées des personnes ayant occupés-es un poste de responsable syndical ou ayant représentés-es le syndicalisme dans une structure étatique ou privée.

### **1.2. Méthodes**

Cette étude vise à cerner, à travers les discours des syndicalistes, les stratégies de conciliation des rôles syndicaux et domestiques. Par conséquent, cette étude s'est inscrite dans une perspective qualitative. Nous avons élaboré à cet effet des guides d'entretien semi-directifs. Les guides étaient structurés autour des stratégies structurelles ou individuelles pour favoriser la participation active de ces femmes occupant une responsabilité syndicale. Outre les données empiriques, nous avons tout au long de l'étude procédé à la recherche documentaire.

### **1.3. Échantillonnage et échantillon**

Dans le cadre de cette recherche, la technique d'échantillonnage qui a été privilégié est le choix raisonné. Cette technique consiste à choisir des individus censés détenir des informations que cherche l'enquêteur. L'identification des enquêtés s'est faite, en partie, en appuyant sur la technique de boule de neige. En plus, nous nous sommes inspirés de « *l'échantillon par homogénéisation* » de A. Pires (1977). Cette technique préconise l'application du principe de « *la diversification interne* » lorsqu'on étudie un groupe relativement homogène (les membres d'une centrale syndicale). L'échantillon est constitué essentiellement de militants et militantes qui occupent ou ayant occupés-es une position de responsabilité dans une formation syndicale affiliée de la CNTB ainsi que des militants-es de base. Au total 8 militants et 15 militantes ont été interviewés (soit 23 entrevues).

### **1.4. Analyse des données**

Les entretiens réalisés et les prises de notes ont été transcrits sous Word. Le corpus obtenu a été dépouillé manuellement suivant un plan thématique à la base duquel le plan de rédaction a été élaboré. Pour l'analyse des données, nous nous sommes inspirés de la méthode de l'analyse de contenu. Les discours des différents enquêtés ont été croisés. Les points de convergences et de divergences les plus significatifs ont été retenus pour la rédaction. Les données de terrain ont été confrontées avec celles de la recherche documentaire. L'identité de nos enquêtés requiert de l'anonymat. Nous avons jugé utile de les attribuer des caractéristiques sociodémographiques pour justifier la pertinence de leur convocation pour soutenir l'analyse.

## **2. Résultats et discussions**

### **2.1. Les stratégies de la CNTB pour la promotion du leadership féminin**

Les travaux du mouvement féministe Femmes Prévoyantes Socialistes (FPS, 2017) soulignent que l'éducation des hommes les pousse à prendre des responsabilités extérieures. Les garçons sont habitués aux postures de représentation, à parler au nom du groupe alors que les filles sont amenées à se valoriser par l'excellence dans les travaux domestiques. Par conséquent, les rôles de leadership deviennent une qualité plus masculine et les femmes n'y arrivent peut-être pas naturellement. Il faut qu'elles l'apprennent. Face aux inconvénients de l'éducation sexiste inégalitaire, la CNTB ne cesse d'entreprendre des initiatives afin de créer un climat favorable pour booster l'engagement féminin en son sein. Dans la dynamique de prise en compte du genre, plusieurs mesures ont été mises en œuvre. En effet, de l'entretien avec les responsables de la CNTB, il ressort que le Comité national des femmes (CNF) est une stratégie émanant de la centrale afin de réduire les inégalités entre les hommes et les femmes. Il constitue de nos jours un tremplin à l'ascension syndicale des militantes et leur épanouissement. Pour ses responsables, il est un cadre pour la promotion du genre. En ce sens que les militantes, surtout celles qui n'arrivent pas à émerger dans le grand groupe (mixte), ont un endroit pour pouvoir s'exprimer et s'épanouir. Parmi les activités

que le comité a déjà réalisées, on note la tenue des cadres de concertations qui permettent aux militantes de se retrouver (consolider la solidarité féminine), de discuter des problèmes qui sont les leurs, d'apporter des idées pour leur participation à la lutte syndicale (d'une manière générale), de se former. Il y a aussi des activités d'éveil, de conscience syndicale, des formations sur la vie militante en lien avec celle familiale et professionnelle, des formations sur le développement du leadership, etc. Ses activités ne se limitent donc pas au champ syndical. Elles ont aussi une visée sociale et professionnelle. À titre illustratif, les actions du CNF ont contribué massivement à améliorer la présence et la contribution (quantitative et qualitative) des femmes au sein des différentes structures. Les militants-es s'accordent que *« depuis la mise en œuvre du comité femme, on sent plus la participation des femmes. Elles deviennent de plus en plus nombreuses par tout et plus engagées »* (homme, ancien SG confédéral, plusieurs fois membre du bureau exécutif, plus de 30 de militantisme). Ainsi, à travers l'instauration d'un climat favorable par la déconstruction des stéréotypes de genre, la résolution des difficultés qu'elles rencontrent dans leur vie militante, familiale et professionnelle. Une militante de base témoigne l'impact des formations syndicales dans sa vie professionnelle.

Après tous ces échanges, j'ai compris que le militantisme commence par un travail bien fait au service. Depuis lors, je suis à jours de mes rapports mensuels, je viens à l'heure au service et quand on me confie une tâche d'autre personne je ne discute plus. C'est pourquoi j'ai même été choisi par la hiérarchie pour être décoré (femme militante de base, agent d'un service public, 35 ans, niveau secondaire).

Les principales cibles du CNF sont les femmes. Sauf quelques-uns de leurs homologues masculins qui prennent part à certaines activités. Or, beaucoup d'hommes trainent des préjugés sexistes en eux. Pour pallier ce déséquilibre de sensibilisation, la confédération initie des séances de formation et de sensibilisation au profit de tous (sans distinction de sexe). La CNTB, à travers le comité femme, offre une visibilité aux militantes. Dans ce sens qu'elle leur permet d'accéder aux plus hautes sphères décisionnelles. Le règlement intérieur prévoit une représentante du CNF lors d'un Congrès. Ce qui contribue à accroître le nombre de femmes dans les instances. De même, un poste leur est réservé dans le Bureau exécutif confédéral (BE) à savoir celui de la mobilisation féminine. Elle permet aussi au CNF de tenir des activités médiatisées. Autres résultats de ces initiatives, du propos des personnes-ressources, les hommes qui avaient des jugements négatifs sur le militantisme féminin changent leur regard et beaucoup participent même à la promotion du genre. Le nombre de ceux qui prennent part aux activités des femmes s'accroît de plus en plus. Ils leur apportent également de multiples soutiens : moral, technique, financier. Le soutien de la classe masculine est d'une importance capitale. Les hommes deviennent des alliés sûrs au lieu d'être des adversaires claniques redoutables. De par leur nombre dans les instances (majoritaire) et leur position stratégique dans les organes, leur résistance au clan féminin serait une obstruction majeure à l'émergence du leadership féminin. Nombreuses sont les militantes membres de bureau qui disent avoir été

coachées par les hommes qui ont compris l'intérêt de la présence des femmes dans les bureaux. Pourtant, ils auraient dû soutenir uniquement les hommes candidats, en tout cas ils ont fait la campagne pour les femmes, témoigne une leader du CNF (membre de bureau confédéral, et plusieurs fois membre de bureau fédéral et syndicat de base, 15 ans d'ancienneté syndicale).

En plus de cette vocation traditionnelle du syndicat, la CNTB s'est donné d'autres attributions telles que l'épanouissement socio-économique de tout citoyen, la promotion de l'équité genre, la promotion de la justice sociale, et ainsi via l'élaboration et la mise en œuvre des projets de développement dont les principales bénéficiaires sont les femmes, cela témoigne également la prise en compte du genre. Des travaux de M. N. Zabda (2020), ces projets peuvent être regroupés en 2 points :

- ✓ Les projets à caractère économique et social comme le projet Synergie Service Commun à travers de l'octroi des microcrédits pour le financement des activités génératrices de revenus (AGR), des projets intervenus dans les domaines de l'agriculture, de la santé, de l'eau potable ;
- ✓ Les projets sur la formation professionnelle par la création de deux centres. (i) Le centre de métiers de Dapélgo (dans la province de l'Oubritenga) qui a ouvert ses portes en 2011 s'occupe de la formation théorique et pratique des apprenants en coupe-couture, maçonnerie, ferrailage et coffrage. (ii) Le centre d'initiation et de formation professionnelle en restauration qui, situé au siège de la CNTB, a été inauguré en 2015.

Par ailleurs, les actions menées par la CNTB dans le cadre de ses projets de développement ont produit d'énormes retombées en termes de renforcement de la base syndicale et de sa notoriété. Par exemple, la mise en œuvre de ces projets a permis à la centrale de recruter quatre cent soixante et onze (471) nouveaux membres en 2018 (M. N. Zabda, 2020). Les résultats de la présente investigation sur le terrain vont dans le même sens. Les bénéficiaires directs des projets et programmes sont en majorité des femmes dont parmi elles, des militantes et des sympathisantes. Comme effet, « certaines sympathisantes se sont engagées par la suite et font toujours le chemin avec la CNTB dont parmi elles on note des leaders » retient une femme leader (Plus de 20 ans de militantisme, ancienne SG du CNF, plusieurs fois membre du bureau exécutif confédéral et des bureaux fédéraux et syndicats de base). La mise en œuvre de ces projets et programmes a constitué également des moments où l'élite féminine a mis en exergue son pouvoir.

En s'inspirant des principes du quota de genre (30% de femmes dans les postes de responsabilité), la CNTB a mis en place des mesures parallèles pour susciter plus d'implication de femmes lors des activités. Pour certaines activités telles que les formations, les organisateurs exigent qu'il y ait au moins 30% de participation féminine.

Dans la même dynamique, l'analyse des discours de nos répondants laisse voir en filigrane l'application des principes de la « discrimination positive ». À propos de la participation aux missions syndicales que ce soit au niveau national qu'international, à compétence égale, les militantes sont privilégiées par rapport aux

militants. Dès lors que le profil d'une femme convient aux termes de référence d'une mission, elle est d'emblée désignée par les responsables. Toujours dans cette lancée, au moment du renouvellement des instances, le bureau confédéral incite les structures affiliées à aller dans cette dynamique de « *discrimination positive* ». En outre, la confédération organise aussi des ateliers de réflexion sur le genre. Au cours de la session d'août 2020, il a été question de se pencher sur les obstacles de participation et d'implication des femmes aux activités syndicales. Pour les membres du BE, ces types de rencontres montrent jusqu'à quel point le militantisme des femmes constitue une préoccupation pour la confédération. Autre fait important à souligner, c'est que la CNTB a reconnu le mérite des femmes engagées en leur décernant des médailles. Du point de vue d'une militante leader, reconnaître le mérite des militantes battantes est un honneur et ça les encourage. En illustration, presque tous les interviewés ont cité le cas une Secrétaire Générale Adjointe (SGA), la première femme a occupé ce poste lors du Congrès de septembre 2020. En plus, les textes réglementaires de la CNTB ne font pas aucune distinction quant à l'engagement et à l'accès aux instances, certes, mais ils ne définissent pas les modalités de prise en compte du genre. Pour combler ce gap, elle a élaboré des politiques. Au nombre desquels « *le politique genre* ». Ce document a été élaboré et adopté en 2019 afin de donner des orientations claires pour une meilleure prise en compte du genre, à laisser entendre le SG confédéral. Cette politique genre s'est appuyée son Plan National de Développement Syndical (PNDS) 2017-2021.

Somme toute, les dispositifs formalisés et non formalisés liés au genre au niveau de la CNTB ont eu (et ont) pour conséquences la déconstruction des stéréotypes sexistes créant ainsi des conditions favorables au militantisme féminin. Le processus de cette déconstruction a commencé pour beaucoup de militants dès qu'ils ont été bénéficiaires des activités de la CNTB. Autrement dit, selon le témoignage de certains militants, le déclic de changement de mentalité en faveur de l'engagement des femmes dans le syndicalisme et leur accès aux organes décisionnels a eu lieu au moment où ils ont commencé à prendre part aux activités, que ce soit en tant qu'adhérents, sympathisants ou non. Ces constats ne s'éloignent pas des résultats des travaux de M. Lescurieux (2009) qui montrent qu'avec les politiques volontaristes de mixité, les femmes ont accru leur présence dans les instances syndicales. De même, d'autres travaux montrent que lorsqu'une structure adopte d'approches favorables à l'intégration des femmes, leur nombre croît qualitativement et quantitativement (P. Boulland, et J. Mischi, (2015). Nos résultats sur les préjugés sexistes laissent entrevoir que même si la CNTB n'est pas exemptée de tout préjugé, stéréotype, ou prénotion sexiste en son sein, ils ne sont pas prégnants dans la vie militante de ses membres. D'ailleurs, à travers les dispositifs internes, elle en a minimisé leurs portées sur le militantisme féminin. Sa culture syndicale promue favorise donc l'épanouissement de la gent féminine, en matière de gestion du pouvoir. Il convient de noter cependant que les logiques internes ne sont guère suffisantes pour toutes les femmes leaders de faire face à leur responsabilité à chaque fois. Beaucoup parmi elles adoptent des stratégies complémentaires, eu égard des nombreux facteurs externes handicapants.

## **2.2. Stratégies de conciliation de la responsabilité syndicale et domestique**

En milieu syndical, l'accès aux postes de responsabilités selon Le Y. Quentrec et A. Rieu (2002) s'effectue sur la base d'un fonctionnement traditionnellement « masculin ». Les hommes et les femmes responsables ne sont donc pas confrontés aux mêmes contraintes quant à l'exercice des mandats. Les femmes ont la particularité d'évoluer dans des temporalités enchevêtrées, articulation entre temps domestique et professionnel, et par conséquent elles développent un certain nombre de conduites et de stratégies au sein de la sphère publique. Plusieurs difficultés rencontrées par les militantes dans leur vie militante émanent de l'espace domestique. Ainsi, pour venir à bout de ces obstacles, les femmes, chacune à sa manière et en fonction de la spécificité des réalités familiales, développent des astuces.

### **2.2.1. Conformité des rôles sociaux comme préalable à l'accès aux responsabilités**

Les rôles assignés à chaque membre d'un système social donné sont fonction de ses multiples positions occupées. Étant donné que l'individu est à la fois membre de plusieurs systèmes sociaux, ses statuts sociaux y sont également nombreux. Par exemple, une femme leader syndicale revêt les statuts de travailleuse, de syndiquée, de responsable syndicale, sans oublier ceux liés à la vie socio-familiale et biologique tels les statuts d'épouse, de maîtresse de maison, de mère, d'éducatrice et de nourricière familiale, etc. Selon le point de vue de plusieurs syndicalistes, la confusion de ces différents statuts peut s'avérer compromettante pour l'engagement syndical d'une femme. En effet, comme ce que nous venons de voir par rapport aux rapports sociaux entre militante et militant, les femmes leaders en milieu syndical ne sont guère des soumises, des dominées à telle enseigne qu'elles perdent le droit à la parole devant leur homologue homme. Or, assujettie à l'homme, la société assigne à la maîtresse du foyer une position de soumission totalement dépendante de la décision de son mari (Z. Z. Coulibaly et M. Compaoré, 2011). Autrement dit, dans la cellule familiale, c'est l'homme qui décide de tout. La femme est très rarement associée à la prise de décision. Au cas où elle est consultée, son avis n'est pas pris en compte, c'est juste pour conforter l'homme dans sa position. Pourtant, les femmes en position de pouvoir doivent développer quelques aptitudes comportementales, telle la capacité à tenir tête à l'employeur, à s'exprimer publiquement et plus globalement « à monter au créneau » (C. Guillaume, 2007).

Le corpus obtenu auprès des enquêté-es met en exergue la pleine participation des femmes leaders aux processus de prise de décision en milieu syndical. Face aux hommes, elles prennent la parole, elles font des propositions. Dans les instances, il y a la liberté d'expression. Il convient donc qu'une militante qui transposera cette liberté d'expression dans sa cellule famille soit en contradiction avec des normes sociales prescrites à son égard en tant qu'épouse. Cela créera d'ailleurs des obstacles à son militantisme. C'est pourquoi il est nécessaire de faire la différenciation des statuts. C'est-à-dire, les manières de faire, d'agir et de sentir ne sont pas transposables d'un système social à un autre sans que les conditions nécessaires ne soient

réunies pour minimiser au maximum les éventuelles conséquences. Plus concrètement, du point de vue des femmes militantes, le comportement au syndicat doit être différent en famille. Une enquêtée leader martèle : « si au syndicat tu t'exprimes librement, tu parles aux hommes, il faut savoir qu'à la maison tu ne t'adresseras pas à ton mari comme un camarade ; tu lui dois respect et soumission » (mariée, 5 enfants, plus de 25 ans de militantisme, membre du CNF et plusieurs fois membre de bureaux fédéraux et syndicats de base, cadre administrative).

Les militantes rapportent qu'en syndicat, une femme peut oser contredire un homme si elle n'est pas convaincue des idées de celui-ci. Alors qu'elle doit éviter de s'opposer ouvertement aux hommes en famille de peur d'être traitée d'impolie, d'effrontée, d'irrespectueuse. Aussi, dans le syndicat, elles prennent des responsabilités et beaucoup osent gravir des échelons. Cette aspiration de se hisser au rang des leaders doit se limiter dans le syndicalisme. Aucune militante ne doit prétendre pousser des ailes dans son foyer sans créer un affront avec son époux. Elles sont unanimes qu'à la CNTB, il convient de se comporter comme une responsable syndicale sans réserve, mais en famille il faut changer de casquettes pour l'harmonie de la vie du couple. De même, le fait qu'une femme soit leader influente en syndicat ne doit pas la dispenser des tâches ménagères. Du discours des militantes, ce n'est pas parce qu'une femme est responsable d'une structure syndicale, qui a l'habitude de demander des services aux hommes et qui lui obéissent, qu'elle doit demander à son mari de l'aider dans ses tâches ménagères. « Quand je pars à la CNTB, c'est le syndicat. Mais dès que je rentre à la maison, c'est fini. Pour ce qui est du ménage, quand on rentre à la maison c'est le ménage, le syndicat reste au bureau ou à la CNTB » (une leader membre du bureau confédéral et SG du CNF, mariée, mère de 3 enfants, 15 ans de militantisme, cadre administrative). Selon elle, le statut de femme syndiquée reste à la CNTB et celui de femme au foyer reste à la maison. Celles qui en ont fait la confusion ont eu à leurs dépens et beaucoup ont quitté le syndicat, termine une personne-ressource (ancienne membre du bureau confédéral et du CNF, mariée, mère de 4 enfants, cadre administrative à la retraite). Pour bon nombre de nos répondants, l'origine des stratégies de non-confusion des statuts dérive de l'éducation familiale et stimulée en grand parti par le syndicalisme. Elles reconnaissent que le fait de pouvoir faire la différence entre les devoirs et les droits est dû aux formations reçues dans le syndicalisme.

### **2.2.2. Négociation et la soumission comme stratégie de gestion des rôles**

La division sociale de l'espace selon le sexe attribue à l'homme l'espace public tandis que le domaine familial revient à la femme (P. Bourdieu, 1998). La gestion de la cellule familiale incombe à la femme. Il est admis qu'elle soit la dirigeante du foyer d'où certaines dénominations telle « maîtresse de foyer », sans pour autant être « le chef roi » qui reste l'homme. Pour une militante syndicale, une « bonne gestion » de son foyer lui permet de briser des obstacles pour sa vie militante). C'est ainsi que les leaders de la CNTB se sont évertuées à prendre soin de leur famille. Sans quoi il n'y a pas de syndicalisme d'après une responsable d'une structure fédérative. « La bonne gestion du foyer » tant soulignée par plusieurs enquêtrices

comme stratégie développée peut se résumer autour de deux notions essentielles : « la communication conjugale » et l'instauration de « la confiance » entre époux et épouse. La communication conjugale se traduit par des échanges entre conjointe et conjoint autour d'un sujet important. Plus concrètement, pour les femmes syndiquées, il s'agit de tenir informé constamment le mari, chef de famille, de sa vie syndicale : engagement, ambition, participation aux activités... Il faut « préparer le mari » comme le laisse entendre une autre militante membre d'un bureau fédéral. Mais cette préparation ne doit pas se limiter au niveau de l'époux. Elle doit concerner toute la famille.

Au début, il faut aller doucement, petit à petit. Je ne participais pas à toutes les réunions. Mais au fur et mesure, avec les explications à chaque fois mon mari n'en trouvait pas un problème que rentre tard à cause des réunions, il me fait confiance. Ensuite, comme la belle-mère vie avec nous, pour participer à une marche ou un meeting, surtout les absences pendant les week-ends ou les jours fériés, je l'explique qu'on a des problèmes au service et les travailleurs doivent faire des réunions pour ne pas perdre leur travail. C'est comme ça que j'ai pu convaincre ma belle-mère de mes absences, comme c'est elle qui m'aide avec les enfants si elle ne comprend pas elle va beaucoup parler, ça peut amener des mésententes entre nous (propos d'une femme membre de bureau fédéral, 40 ans, mariée et mère de 3 enfants).

La communication comme méthode de prévention des oppositions doit être permanente. À chaque fois qu'il y a une activité, surtout des réunions, il faut que le conjoint soit informé à temps. Dans les sociétés patriarcats, dans l'univers familial, c'est l'homme qui est le détenteur « *du pouvoir de décision* ». Aucun membre de sa famille n'est autorisé à défier cet attribut social. Les cas de déviances étant socialement réprimées, les maîtresses de foyer doivent se soumettre à cette norme sociale « *de demande de permission* » à l'homme avant toute action, ou du moins de demander ses conseils. La communication avec l'époux sur la vie syndicale est une stratégie suavement développée par les femmes syndiquées pour éviter d'être stigmatisées ; se voir coller des clichés compromettants comme femme irrespectueuse, indépendante, insoumise. Instaurer un cadre d'échanges avec son conjoint pour aborder sa vie syndicale est très capital pour une syndicaliste. Lorsqu'une femme demande l'avis de son mari avant de prendre une responsabilité syndicale, cela lui permet de jouer son prétendu rôle de « protecteur » en tant chef de famille. Autrement dit, ça lui fait engager sa responsabilité qu'il doit assumer sur tout ce que l'engagement syndical de la femme peut impliquer. Dans cette logique, une militante du bureau confédéral affirme : « à chaque fois que je veux prendre une responsabilité, je parle à mon mari d'abord. Pour qu'il comprenne vraiment ce que ça peut impliquer. Et quand lui il me dit, OK tu peux aller, j'y vais, s'il n'est pas d'accord vraiment je n'y vais pas. Je discute beaucoup avec lui » (mariée et mère de 3 enfants, membre du bureau confédéral et du CNF, plusieurs fois membre de bureau fédéral et syndicat de base, cadre administrative). Informer l'époux de toutes les entreprises syndicales implique *in facto*, non seulement, l'acquisition de son approbation, mais aussi une demande implicite de soutien de sa part. Cela est aussi synonyme, pour la conjointe d'approuver l'autorité du mari, son estime en lui, son indépendance en termes de liberté, et par là, se montrer soumise à lui.



Attitudes soi-disant féministes, certes, mais qui empêchent néanmoins l'éclosion des comportements phallogratiques, donc des obstacles de moins.

Pour celles dont leurs époux se montrent résistants quant à leur participation aux activités syndicales, une responsable d'un syndicat de base donne des astuces en ces termes : « si ton mari t'appelle au moment où tu es toujours en réunion, il faut chercher d'être gentille, joviale. Il ne faut pas chercher de bagarre alors que tu es encore dehors et il fait tard » (mariée, mère de 2 enfants, 10 ans de militantisme, membre de bureau d'un syndicat de base, agent administratif). Ces propos insinuent l'usage du « pouvoir occulte » comme stratégie.

En outre, comme autre stratégie concernant la gestion de la vie conjugale, les femmes militantes de la CNTB disent créer un climat de confiance dans le foyer. Il s'agit tout simplement de faire éviter la moindre suspicion du mari de toute déviance sexuelle. « Il faut faire tout possible pour que ton homme ait confiance en toi », reconnaît une militante de base (mariée, mère de 3 enfants, 15 ans de militantisme, membre de bureau d'un syndicat de base, secteur informel). Car, le manque de confiance à la conjointe a pour conséquence la restriction de la liberté syndicale. Nombreuses sont des militantes qui se voient, parfois, interdites de prendre part à certaines activités ou d'être reprocher de rentrer tard à la maison. L'une des astuces pour maintenir le climat de confiance, selon une personne-ressource et ancienne membre confédérale, est qu'il « ne faut pas prétendre lui (époux) refuser au lit sous prétexte d'une fatigue à cause du syndicalisme » (mariée, mère de 4 enfants, plus de 30 ans de militantisme, plusieurs fois membre de bureau confédéral, cadre administrative à la retraite) ; sinon c'est la fin du militantisme avertit-elle.

L'instauration d'un climat de confiance conjugale est une conduite usée plus par celles qui sont plus ou moins jeunes, dont l'âge est inférieur à 45 ans. Une militante de plus de 50 ans s'estimant vieille, déclare ce qui suit :

Quand j'étais toujours jeune, mon mari était très jaloux. Donc pour aller à une activité, il faut prendre du temps pour tout l'expliquer, le lieu de la rencontre, les personnes qui viendront... il faut le rassurer à tout prix que tu ne vas jamais le tromper. Maintenant, je n'ai plus 30 ans ni 40 ans, je suis vieille, j'ai fini d'enfanter, quel homme aura besoin de moi encore. Donc maintenant il ne cherche plus à me contrôler. Je suis maintenant libre de mes mouvements, je sors et je rentre quand je veux, je pars là où je veux. Il suffit de l'informer de tes voyages. (53 ans, mariée et mère de 4 enfants, 20 ans de militantisme, plusieurs membres de bureaux, agent administratif)

De nos résultats, il ressort que presque toutes nos répondantes ont affirmé avoir instauré un cadre d'échange familial, surtout avec leur époux. À ce propos, sous un registre (politique), L. Rouamba & F. Descarries (2010, p. 34) reconnaissent que quand les femmes sont en position de pouvoir dans l'espace public, elles « continuent de veiller au bon fonctionnement de leur foyer à distance et de prendre les dispositions pour que leur époux ne subisse pas les conséquences de leur absence ». Cependant, certaines femmes leaders font comprendre que même si la communication reste capitale, elle n'est pourtant pas suffisante. Il faut en plus jouer pleinement son rôle de femme de foyer. Du discours d'un homme leader, s'acquitter des obligations familiales

est une condition préalable pour une militante et c'est pourquoi « ces aspects sont intégrés dans la formation. Si une femme ne prend pas soin de son foyer, son mari peut s'appuyer sur ça pour l'interdire » (homme plusieurs fois membre de bureau confédéral et fédéral, plus de 30 ans d'ancienneté syndicale), un autre militant renchérit que « on a vu des collègues s'opposer à l'engagement de leur femme en disant que depuis que madame est devenue syndicat rien ne va à la maison. Donc il faut que ç'aille à la maison, là tu es libre de venir au syndicat » (homme membre de bureau fédéral, 8 ans d'ancienneté syndicale, agent d'un service public).

### **2.2.3. Planification des différentes tâches pour concilier les rôles**

L'accès aux instances syndicales est basé sur le capital culturel et « *l'engagement total* ». Ce modèle d'engagement exige une grande disponibilité et du temps à consacrer au mouvement. Or, selon T. Rigaud et R. Silvera (2016), les exigences de disponibilité sont l'un des obstacles majeurs pour le maintien des femmes en responsabilité. Dans la mesure où la conjonction de l'activité domestique et professionnelle laisse peu de place à la travailleuse pour l'engagement syndical (FPS, 2017). Face à ces obstacles, les militantes de la CNTB ne manquent pas de stratégies. En effet, concernant, l'organisation des tâches ménagères, pour dénouer ce que Y. Le Quentrec (2009), appelle « *le conflit d'articulation des temps* », les femmes font ce qu'elles disent « *les réaménagements du programme familial* ». Cela consiste à réorganiser les tâches ménagères en anticipant certaines et en reportant d'autres. Par exemple, lorsqu'une militante, selon son planning de tâches familiales hebdomadaire (non écrit), a prévu de lessiver et/ou de faire le nettoyage un samedi matin, et après est informée qu'une réunion syndicale est programmée à cette heure-ci, soit elle anticipe la lessive et/ou le nettoyage pour le vendredi, soit-elle la (ou les) ramène le dimanche. Pour les militantes, la planification des travaux de ménages est une tâche importante et délicate. Elle permet non seulement de dégager du temps pour les activités syndicales, mais aussi d'accomplir pleinement le rôle de ménagère. Pour une de nos répondantes, « *il faut créer le temps ; le temps ne viendra pas tant que tu ne le crée pas* » (mariée, mère de 2 enfants, militante de base, 8 ans de militantisme, membre de bureau de syndicat de base, agent administratif). Et pour créer le temps, il faut savoir planifier.

Si « participer à des réunions tardives est une vraie difficulté pour des parents et en particulier pour des mères de famille qui prennent statistiquement en charge la majeure partie des responsabilités familiales » (FPS, 2017, p. 11), les femmes à la CNTB ont trouvé des esquives. Dans la logique d'anticipation des tâches familiales, parmi celles quotidiennes et les plus occupantes (en termes de temps mis) figure la cuisine. Pour mieux s'y prendre, les militantes font leurs achats de condiments soit les week-ends soit les soirs de retour du service en cours de route. Tout condiment conservable est payé en quantité (pour une consommation d'au moins une semaine). De même, certains mets sont faits également pour conserver. À ce propos, la responsable du comité femme de la CNTB fait savoir que le fait même de payer un congélateur pour les conservations est une stratégie qui participe au militantisme. Une autre stratégie ressort de son discours : le recours à une aide-ménagère. Couramment appelées

« bonnes », les servantes de maison aident leur patronne dans les différents travaux ménagers : cuisine, lessive, nettoyage, garde de maison, garde des enfants... « Le fait d'avoir chez vous à la maison une personne qui s'occupe de vos enfants, une personne sur qui vous pouvez compter de sorte que quand vous êtes dehors vous avez l'esprit tranquille pour réfléchir à autre chose est très importante » et même capital poursuit-elle. Une autre militante laisse entendre que lorsqu'elle doit aller à une mission, elle confie ses enfants à sa belle-mère. Pour les dirigeantes qui ont des enfants encore à bas âge, le cumul des tâches de mère et de dirigeante syndicale crée une forte tension entre le rôle attendu d'une « bonne épouse et mère » et la responsabilité syndicale (T. Rigaud et R. Silvera, 2016). C'est ainsi que pour résoudre ce problème de jonglerie entre vie syndicale et vie privée, les militantes font recours à de tierces personnes. Cette stratégie leur permet d'alléger leurs charges domestiques, donc plus de temps et d'énergie pour se consacrer à la carrière syndicale.

Outre la sphère domestique, les femmes syndiquées doivent aussi faire face à l'antagonisme entre temps syndical et temps professionnel. Sur le plan professionnel, une organisation des tâches soigneusement menée est orchestrée par les femmes. La planification des activités domestiques et professionnelles, la gestion optimale du temps et le recours à de tierces personnes constituent les stratégies développées par les militantes. Les stratégies de gestion du temps caractérisent particulièrement le militantisme des femmes par rapport aux hommes. Y. Le Quentrec et A. Rieu (2002) notent que les femmes s'appliquent plus que les hommes à contrôler de façon rigoureuse et systématique le temps et les déplacements nécessaires à l'exercice de leur mandat. Nos résultats concordent avec ceux de Y. Le Quentrec (2009). Des travaux de l'auteur, les femmes font face à 3 niveaux d'antagonisme de temps : entre (i) temps militant et temps domestiques (ii) temps professionnel et temps domestique, et (iii) temps militant et temps professionnel. Pour résoudre ces conflits d'articulation des temps, il remarque que les militantes ont infléchi sur les rapports entre ces temps en veillant à ce que le temps syndical n'envahisse pas le temps domestique. Pour cela, elles gèrent leur agenda avec rigueur, recherchent la ponctualité, et évitent les réunions qui s'éternisent. Sur le plan familial, elles font un usage optimal du temps par la superposition et la gestion de tâches simultanées. Sur le plan professionnel, les militantes recourent au temps partiel, recherchent la diversité et la souplesse des horaires (ce qui n'est pas la flexibilité), une certaine autonomie dans l'organisation et la répartition de tâches.

### **2.3. La masculinisation des leaders féminins : un frein à la promotion**

Les militantes qui ont réussi à accéder aux plus hautes responsabilités dans l'organisation syndicale se sont moulées dans le modèle de carrière masculin caractérisé par la disponibilité, la surcharge du travail, la minoration de l'investissement familial et le dévouement total à l'organisation. Cette thèse de C. Guillaume (2007) n'est pas partagée par tous nos répondants. De nos résultats, quand bien même que quelques enquêtés sont allés dans le sens de Guillaume, nous postulons que les femmes syndiquées de la CNTB n'ont pas opté un mode de gestion masculine ; même si nous ne disposons pas de données tangibles sur le style de management des syndicalistes. Nous

ne perdons pas de vue que le monde syndical est un milieu de lutte : - luttes externes contre les abus du pouvoir patronal ou pour l'amélioration des conditions de vie des citoyens d'une manière générale ; - luttes internes qui se traduisent par les conflits de leadership imminents non liés au sexe. Par conséquent, la culture syndicale s'est particulièrement caractérisée par des valeurs tels la force, la résistance, l'endurance, le courage, le dynamisme, etc. Or, celles-ci se retrouvent être les mêmes qui définissent la masculinité.

On considère évident que le tempérament masculin invite à des comportements que n'ont pas les femmes, et qui leur font défaut dans certaines situations. De façon plus déguisée, on loue des qualités spécifiquement féminines comme leur inaptitude à la violence pour en conclure qu'elles seraient trop vulnérables à des postes de pouvoir et dans les hautes sphères [...], où l'agressivité participe au succès (S. Cadalen 2008, p. 23).

Cependant, considérant qu'un militant ne peut pas faire une carrière syndicale jusqu'au sommet de la hiérarchie sans être moulé dans cette « masculinité » (Z. Z. Coulibaly & M. Compaoré, 2011), s'il n'avait pas les prérequis, il y va de soi que les femmes leaders véhiculent ces images sexualisées. Posséder inconsciemment les caractéristiques d'une identité masculine socialement construite ne signifie pas *in facto* de se masculiniser. De notre entendement, la virilisation en vue d'être membre d'une classe d'élite se fait en toute âme et conscience. Pourtant, lors de la collecte des données sur le terrain, nous n'avons pas perçu un changement délibéré d'identité de nos répondantes (de femme en homme). Notre perception sur cette thèse de masculinisation des femmes en pouvoir syndical se base sur une vision holistique selon laquelle ce n'est pas l'individu qui impose sa manière de voir et d'agir au syndicalisme, mais plutôt ce mouvement social qui le formate. En somme, « *la virilité* » qui identifie les leaders syndicaux (homme et femme) tire sa substance dans la nature même du mouvement de lutte revendicative et non au sexe masculin. La masculinisation n'est guère une stratégie que les leaders féminins de la CNTB se servent pour exercer leur pouvoir. En se fiant à la construction de leur identité, dépeinte par les militantes et militants, elles gardent leur « *féminité* » dans l'exercice de leur responsabilité, même si elles ne la mettent pas en exergue.

### Conclusion

Les stratégies mises en œuvre par la Confédération Nationale des Travailleurs du Burkina (CNTB) pour promouvoir le leadership féminin témoignent d'une volonté de déconstruire les stéréotypes de genre et de créer un environnement favorable à l'épanouissement des femmes dans le milieu syndical. La création du Comité National des Femmes (CNF) et l'adoption de politiques spécifiques, comme la politique genre, ont permis d'accroître la participation des femmes aux instances et de renforcer leur engagement. Cependant, malgré ces avancées, les femmes leaders doivent encore concilier leurs responsabilités syndicales avec leurs rôles domestiques et sociaux, ce qui nécessite une gestion rigoureuse du temps et une communication efficace au sein de leur foyer. Les stratégies de planification des tâches, de recours à des aides ménagères et d'instauration d'un climat

de confiance avec leur conjoint sont essentielles pour leur permettre de s'épanouir dans leur carrière syndicale sans négliger leur vie familiale. Par ailleurs, bien que la CNTB ait mis en place des dispositifs pour favoriser l'accès des femmes aux postes de responsabilité, les défis restent importants. Les préjugés sexistes et les normes sociales patriarcales continuent de limiter leur pleine intégration dans les sphères décisionnelles. Les femmes leaders doivent naviguer dans un environnement où leur légitimité est souvent remise en question, tout en maintenant un équilibre entre leurs engagements syndicaux et leurs obligations familiales. Enfin, si certaines études évoquent une « masculinisation » des femmes leaders pour s'adapter au milieu syndical, les militantes de la CNTB semblent plutôt conserver leur identité féminine tout en adoptant les valeurs de force et de résistance inhérentes au syndicalisme. Ainsi, la promotion du leadership féminin au sein de la CNTB repose à la fois sur des politiques institutionnelles volontaristes et sur les stratégies individuelles des femmes pour concilier leurs multiples rôles, ouvrant la voie à une plus grande égalité de genre dans le monde syndical.

### Références bibliographiques

- BOULLAND, P. et Mischi, J. (2015). Promotion et domination des militantes dans les réseaux locaux du Parti communiste français. *Vingtième siècle. Revue d'histoire*, N° 126 (2), 73-86. <https://doi.org/10.3917/ving.126.0073>
- Bourdieu, P. (1998). *La domination masculine*. Seuil
- Adu-Amankwah, K. et Kester, G. (1999). *Comment réussir la participation démocratique en Afrique ?* Paris, Édition L'Harmattan
- Cadalen, S. (2008). *Les femmes de pouvoir : Des hommes comme les autres ?* Édition du Seuil
- Coënen, M.-T. (1991). *La grève des femmes de la F.N. en 1966*. POL-HIS (Politique et Histoire)
- Coquillat, M. (2001). Les femmes, le pouvoir et l'influence. Dans Krakovitch, O. ; Sellier, G. ; Viennot E. (eds), *Femme de pouvoir : mythes et fantasmes* (pp.15-75). L'Harmattan
- Coulibaly, Z. Z. et Compaoré M. (2011). *La masculinité au Burkina Faso...* CitéCom
- De Beauvoir, S. (1949). *La femme indépendante, extraits du Deuxième Sexe*. Éditions Gallimard, 2008 pour la présente édition
- Femmes Prévoyantes Socialistes (FPS). (2017). Femmes et syndicats : une lutte lente et difficile de reconnaissance. [http://www.femmesprevoyantes.be/Analyse 2017-femmes-et-syndicats.pdf](http://www.femmesprevoyantes.be/Analyse%202017-femmes-et-syndicats.pdf).
- Guilbert, M. (1966). *Les fonctions des femmes dans l'industrie*. Mouton
- Guillaume, C. (2007). Le syndicalisme à l'épreuve de la féminisation. La permanence « paradoxale » du plafond de verre à la CFDT. « *Politix* », V2 n° 78, pp. 39-63. <https://www.cairn.info/revue-politix-2007-2-page-39.htm>
- Le Quentrec, Y. (2013). Militer dans un syndicat féminisé : la sororité comme ressource. *Travail, genre et sociétés*, 2013/2, n° 30, pp. 53-72. DOI : 10.3917/tgs.030.0053. URL :

- <https://www.cairn.info/revue-travail-genre-et-societes-2013-2-page-53.htm>
- Le Quentrec, Y. (1998). *Employés de bureau et syndicalisme*. L'Harmattan
- Le Quentrec, Y. (2009). Les militantes politiques et syndicales à l'épreuve du temps domestique. Caisse nationale d'allocations familiales. « *Informations sociales* », 2009/3, n° 153 pp. 112-119, <https://www.cairn.info/revue-informations-sociales-2009-3-pdf>
- Le Quentrec, Y. (2009). Les militantes politiques et syndicales à l'épreuve du temps domestique. Caisse nationale d'allocations familiales. « *Informations sociales* », 2009/3, n° 153 pp. 112-119, <https://www.cairn.info/revue-informations-sociales-2009-3-page-112.htm>
- Le Quentrec, Y. (2014). Heurts et bonheurs des militantes : le travail syndical face au travail domestique. ERES, « *Nouvelle revue de psychosociologie* », 2014/2, n° 18, pp. 147-161. 87 <https://www.cairn.info/revue-nouvelle-revue-depsychosociologie-2014-2-page-147.htm>
- Le Quentrec, Y. e. (2002). Femmes élues et syndicalistes : une participation sous contraintes. *Lien social et Politiques*, (47), pp. 109-125. <https://doi.org/10.7202/000346> ar.
- Lescurieux, M. (2009). La représentation syndicale des femmes, de l'adhésion à la prise de responsabilités : une inclusion socialement sélective. *Revue de l'Ires*, 2019/2 (n° 98), pp. 59-82. DOI : 10.3917/rdli.098.0059. URL : <https://www.cairn.info/revu>.
- Rouamba, L. & Descarries, F. (2010). Les femmes dans le pouvoir exécutif au Burkina Faso (1957-2009). *Recherches féministes*, 23 (1), 99-122. <https://doi.org/10.7202/044424ar>
- Magnien, B. (2001). Figures de la femme de pouvoir dans le roman Espagnol, 1874-1923. Dans Krakovitch, O. ; Sellier, G. ; Viennot E. (eds), *Femme de pouvoir : mythes et fantasmes* (pp. 119-134). L'Harmattan
- Maugue, A. L. (2001). Femmes (Philippe Sollér) : le sexe du pouvoir. Dans Krakovitch, O. ; Sellier, G. ; Viennot E. (eds), *Femme de pouvoir : mythes et fantasmes* (pp. 152-164). L'Harmattan
- Murray, G. & Verge P. (2019). La représentation syndicale au-delà de l'entreprise. *Les Cahiers de droit*, 2019, n 35 (3), pp. 419-466, 1994. Érudit, *Revue*, Les Cahiers de droit, consulté le 5 juin 2019
- Pires, A. (1997). Échantillonnage et recherche qualitative : essai théorique et méthodologique. *Classiques sociales*, <http://classiques.uqac.ca> consulté le 18 mai 2020,
- Rigaud, T. & Silvera, R. (2016). Les freins et leviers à l'accès et au maintien des femmes aux responsabilités syndicales. Le cas de la commission exécutive fédérale de la CGT. Étude réalisée à l'initiative du Collectif Femmes Mixité de la CGT.
- Rouamba/Ouédraogo, B. C. V. & Ouédraogo, S. O. (2020). Syndicalisation et émergence d'un leadership féminin : une analyse du processus au sein de la Confédération Nationale

- des Travailleurs du Burkina (CNTB). *Revue des Lettres et Sciences de l'Homme et de la Société*, N°010, Vol.1, pp 267-28. Longbowu
- Silvera, R. (2009). L'égalité de genre dans le syndicalisme : quelques expériences européennes. *Informations sociales*, 2009/1, N° 151, pp. 62-70.
- Tiendrebéogo / Kaboret, A. (2013). *Être Femme Ministre au Burkina Faso*. Les Presses Africaines.
- Vianello, M. et Carmazza, E. (2001). *Un nouveau paradigme pour les sciences sociales : genre, espace, pouvoir*. Traduit de l'italien par Nathalie Rivière. L'Harmattan
- Woné, K. C. (1996). Femmes et processus de prise de décisions. Après Beijing quelles stratégies face aux prochaines élections. *Le bulletin de liaison du conseil sénégalais des femmes*, COSEF Infos, pp. 25-32. Séminaire-Atelier des 30 et 31 mai 1996;
- Zabda, M. N. (2020). Syndicalisme et lutte contre la pauvreté au Burkina Faso: contribution de la CNTB. Mémoire de fin de cycle, École Nationale de l'Administration et de Magistrature, option administration civile.