

[Qui sommes-nous ?](#)

## Mesures en vigueur

### Accès des femmes diplômées – obtention du certificat de compétence

Une femme diplômée dans un métier reconnu peut obtenir sur demande un [certificat de compétence](#) valide pendant deux ans, sans avoir besoin d'une garantie d'emploi ou d'une lettre d'engagement d'un employeur. Elle devra toutefois remplir les autres conditions générales pour la délivrance du certificat de compétence. Pour renouveler ce certificat, elle doit avoir travaillé au moins 150 heures en deux ans pour un ou plusieurs employeurs, plutôt que 150 heures en trois mois pour un seul employeur. Elle peut se prévaloir de ce critère de délivrance une seule fois par métier pour lequel elle est diplômée.

Dans le cas où elle n'effectue pas 150 heures de travail pour un ou plusieurs employeurs pendant cette période de deux ans, elle pourra fournir une lettre d'engagement d'un employeur pour obtenir à nouveau un certificat de compétence pour ce même métier. Elle aura alors deux ans pour réaliser 150 heures de travail avec un ou plusieurs employeurs. Elle peut se prévaloir de ce critère de délivrance plus d'une fois dans sa carrière.

### Accès des femmes non diplômées – état du bassin de main-d'œuvre à 30 %

Une femme non diplômée peut obtenir un certificat de compétence apprenti ou occupation lorsqu'un employeur lui garantit 150 heures de travail sur trois mois si l'état du [bassin de main-d'œuvre](#) est à 30 % et moins (pour la région et le métier ou l'occupation demandés). Elle devra toutefois remplir les autres conditions générales pour la délivrance du certificat de compétence.

Lorsque sa garantie d'emploi sera complétée, elle devra, entre autres, respecter [l'obligation de formation](#).

### Nombre d'apprentis par compagnon en chantier – une personne apprentie de plus

Pour chaque femme apprentie qu'un employeur fait travailler sur un chantier, cet employeur peut faire travailler une personne apprentie de plus que la [proportion apprenti-compagnon](#) prévue en chantier, jusqu'à un maximum de 20 apprentis supplémentaires, pourvu que les compagnons et les apprentis soient :

ses salariés ;  
du même métier, ou que la tâche accomplie par l'apprenti fasse partie de l'exercice de l'un des métiers du compagnon.

## **Mobilité des travailleuses et employeur préférentiel – à partir de 500 heures**

Un employeur peut faire travailler une femme titulaire d'un certificat de compétence partout au Québec ([mobilité provinciale](#)), pourvu qu'elle ait travaillé 500 heures ou plus pour lui, au cours des 24 premiers mois des 26 mois précédant la délivrance ou le renouvellement de son certificat.

## **Sélection automatique lors de l'inscription au CCGIC**

Une femme diplômée dans une occupation **qui s'inscrit** au *Cours de connaissance générale de l'industrie de la construction (CCGIC)* lors de la première période d'inscription est automatiquement sélectionnée, si elle n'a pas été tirée au sort.

## **Renouvellement d'un CCO – 5 000 heures pour les travailleuses**

Il est possible pour une femme de renouveler son certificat de compétence occupation si elle démontre qu'elle a travaillé au moins 5 000 heures dans une occupation de l'industrie depuis le 1er janvier 1971 et qu'elle a travaillé au moins une heure au cours d'une période consécutive de cinq années depuis le 1er août 1989.

## **Activités de perfectionnement – 10 % de places prioritaires pour les travailleuses**

Afin de favoriser le perfectionnement des femmes, le Comité sur la formation professionnelle de l'industrie de la construction assure que 10 % des places d'inscription aux activités de perfectionnement sont prioritaires pour les femmes. Pour obtenir plus de détails, visitez la section « [Formation](#) » ou le site [Fiers et compétents](#).

## **Programme de formation des femmes en entreprise**

Ce programme est une volonté des partenaires de l'industrie de la construction à soutenir les femmes, nouvellement entrées dans l'industrie, dans l'apprentissage de leur métier ou de leur occupation. Tout en formant les femmes, le programme permet aussi d'outiller leurs équipes de travail. Enfin, cette démarche a pour but de favoriser l'accès, l'intégration et le maintien en emploi des femmes dans l'industrie, en plus de diversifier leurs apprentissages sur les chantiers.

Le programme offre d'importants avantages, dont :

la participation à la formation Sensibilisation à l'intégration des femmes au sein d'une équipe de travail;

le soutien d'un conseiller en formation dans la mise en place d'un plan de formation des apprentissages adapté et diversifié;

une incitation financière versée à l'entreprise participante de l'ordre de 30 % du salaire de la femme qui bénéficie du programme, et ce, jusqu'à concurrence de 10 000 \$ pour une durée de 52 semaines.

Afin d'en apprendre davantage sur le programme de formation des femmes en entreprise, visitez le site [Fiers et compétents](#). L'agent de promotion de votre association syndicale peut aussi être une source d'information importante pour vous.

## Référence de la main-d'œuvre – priorité aux travailleuses

Lorsque la CCQ réfère de la main-d'œuvre à des employeurs, elle priorise systématiquement toutes les femmes correspondant aux critères de l'employeur.

Pour être référée même lorsqu'elle est en emploi, la travailleuse doit cocher cette option dans le [service en ligne](#) « Statuts d'emploi et de référence ». Le nombre de fois où elle a été référée y sera aussi indiqué.

Afin de maximiser son potentiel d'employabilité, il est important de **mettre à jour son profil professionnel** de façon régulière. Il faut s'assurer d'y inscrire ses nouvelles expériences de travail, les nouveaux cours de perfectionnement réalisés, ses nouvelles compétences développées et toute autre information qui mettra la travailleuse en valeur.

[https://www.ccq.org/fr-CA/H\\_AccederIndustrie/H08\\_Femmes/H08\\_1\\_Mesures](https://www.ccq.org/fr-CA/H_AccederIndustrie/H08_Femmes/H08_1_Mesures)



[Téléchargez gratuitement Adobe Reader en français.](#)

**Réseautage et mentorat** ▶