



Comité sectoriel de main-d'oeuvre  
de l'industrie textile du Québec

## Programme d'apprentissage en milieu de travail

### Fonction de travail d'opérateur ou d'opératrice de métiers à tisser

#### Guide du compagnon ou de la compagne

EQ-5038-01 (06-2005)



En collaboration avec :

**Emploi**  
**Québec** 

**Juin 2005**

## TABLE DES MATIÈRES

<b>PRÉSENTATION</b> .....	4
<b>LE PROGRAMME D'APPRENTISSAGE EN MILIEU DE TRAVAIL ET LE COMPAGNON OU LA COMPAGNE D'APPRENTISSAGE</b>	
Le Programme d'apprentissage en milieu de travail.....	5
Le compagnon ou la compagne d'apprentissage .....	5
<b>LE CARNET D'APPRENTISSAGE</b>	
Le tableau synthèse .....	6
Les compétences visées .....	6
Le suivi des apprentissages.....	6
Le plan individuel d'apprentissage .....	6
Les renseignements sur l'employeur .....	7
<b>LE RÔLE ET LES RESPONSABILITÉS DU COMPAGNON OU DE LA COMPAGNE D'APPRENTISSAGE</b>	
Le rôle du compagnon ou de la compagne d'apprentissage.....	8
Les responsabilités du compagnon ou de la compagne d'apprentissage.....	8
Recommandations .....	8
<b>LE DÉROULEMENT DU PROGRAMME D'APPRENTISSAGE EN MILIEU DE TRAVAIL</b> .....	9
<b>LES PRINCIPES À RETENIR POUR FACILITER L'APPRENTISSAGE ET LA RÉUSSITE DU PROGRAMME</b>	
1. L'apprenti ou l'apprentie apprend s'il sait pourquoi il doit apprendre et comment il doit le faire .....	10
2. L'apprenti ou l'apprentie apprend par lui-même et par les responsabilités qu'il assume .....	10
3. L'apprenti ou l'apprentie apprend s'il se sent respecté et écouté .....	10
4. L'apprenti ou l'apprentie aime vivre des succès et être valorisé.....	10
5. L'apprenti ou l'apprentie apprend quand on lui fournit un environnement favorable .....	11
6. L'apprenti ou l'apprentie apprend s'il peut faire des liens avec son expérience et son quotidien.....	11
7. L'apprenti ou l'apprentie apprend quand on lui fournit les outils appropriés .....	11
<b>LE DÉROULEMENT DE L'APPRENTISSAGE EN MILIEU DE TRAVAIL</b>	
Étape 1 – Acquisition des compétences .....	12
Étape 2 – Développement de la performance .....	13
Étape 3 – Évaluation finale.....	13
<b>LES ÉVALUATIONS DU PROGRAMME D'APPRENTISSAGE EN MILIEU DE TRAVAIL</b>	
La rétroaction quotidienne.....	14
Les bilans d'étape.....	14
L'évaluation finale.....	14

## TABLE DES MATIÈRES (suite...)

### RECOMMANDATIONS POUR L'APPRENTISSAGE EN MILIEU DE TRAVAIL

#### 1. Les recommandations pour l'ensemble des modules

Santé et sécurité au travail.....	15
Méthodes de travail.....	15
Accès aux femmes.....	15
Préalables.....	16
CD-FAO*.....	16

#### 2. Les précisions sur les compétences

Module 1 – Alimenter les métiers .....	16
Module 2 – Patrouiller l'aire de travail des métiers .....	17
Module 3 – Déceler les causes d'arrêt (chaîne, trame, mécanique, etc.), réparer et remettre le métier en marche.....	17
Module 4 – Faire des inspections des produits tissés .....	18
Module 5 – Effectuer les entretiens courants .....	18

### ANNEXES

<i>Annexe A</i> Stratégies de formation – Étape 1 – Acquisition des compétences .....	19
<i>Annexe B</i> Stratégies de formation – Étape 2 – Développement de la performance.....	20
<i>Annexe C</i> Stratégies de formation – Étape 3 – Évaluation finale .....	21
<i>Annexe D</i> Accueil et orientation.....	22
<i>Annexe E</i> Analyse sécuritaire de tâche .....	24
<i>Annexe F</i> Lexique des termes du métier.....	31
<i>Annexe G</i> CD-FAO* pour l'opérateur ou l'opératrice de métiers à tisser .....	34

\*CD-FAO : Cédérom de formation assistée par ordinateur.

## PRÉSENTATION

Le présent document s'adresse aux compagnons et aux compagnes d'apprentissage qui, dans les entreprises, accueillent et supervisent des apprentis ou des apprenties dans le cadre du Programme d'apprentissage en milieu de travail instauré par Emploi-Québec.

Le Guide du compagnon ou de la compagne donne des indications et des suggestions sur le déroulement de l'apprentissage en entreprise.

En tout temps, le compagnon ou la compagne d'apprentissage peut communiquer avec le Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie textile du Québec ou avec la personne responsable de l'apprentissage à Emploi-Québec afin de compléter les renseignements contenus dans ce document et d'obtenir des réponses à ses questions.

La première partie rappelle au compagnon ou à la compagne d'apprentissage les grandes lignes du Programme d'apprentissage en milieu de travail dont son rôle, ses responsabilités et les attitudes à démontrer en formation.

La seconde partie soumet des recommandations et des suggestions valables pour l'apprentissage de l'ensemble des modules du carnet d'apprentissage.

Nous vous invitons à lire ce document avant de commencer la supervision des apprentissages en milieu de travail. Votre volonté de prendre les moyens pour permettre l'accroissement des compétences est un gage d'excellence pour l'entreprise.

## **LE PROGRAMME D'APPRENTISSAGE EN MILIEU DE TRAVAIL ET LE COMPAGNON OU LA COMPAGNE D'APPRENTISSAGE**

### **Le Programme d'apprentissage en milieu de travail**

Le Programme d'apprentissage en milieu de travail auquel vous vous associez est un mode d'apprentissage en entreprise. D'une part, l'individu acquiert la maîtrise d'une fonction de travail au moyen d'une intégration organisée dans un milieu de travail, sous la direction du compagnon ou de la compagne d'apprentissage exerçant déjà avec compétence ce métier. D'autre part, cet apprentissage en milieu de travail peut être complété, au besoin, par une formation hors production en établissement d'enseignement scolaire ou ailleurs, pour l'acquisition de compétences techniques et professionnelles pertinentes.

L'objectif du Programme d'apprentissage en milieu de travail est d'offrir à l'apprenti ou à l'apprentie un processus structuré et organisé d'apprentissage professionnel propre à développer les compétences recherchées par le marché du travail. L'ensemble des dispositions relatives à la structure et à l'organisation de l'apprentissage au sein du Programme d'apprentissage en milieu de travail permet :

- de déterminer les compétences à acquérir en fonction des exigences de la fonction de travail;
- d'élaborer un plan individuel d'apprentissage qui tient compte des besoins professionnels de l'apprenti ou de l'apprentie mis en situation d'apprendre, tant en production que hors production;
- d'établir une entente relative aux compétences à acquérir en entreprise;
- d'offrir un suivi structuré des apprentissages, à la fois par le compagnon ou la compagne d'apprentissage de l'entreprise et par le représentant ou la représentante d'Emploi-Québec;
- de reconnaître les compétences acquises en cours d'apprentissage.

### **Le compagnon ou la compagne d'apprentissage**

Réussir cette démarche d'apprentissage en entreprise est un « art ». En tant que compagnon ou compagne d'apprentissage, vous êtes responsable de cette réussite et possédez les qualités permettant de mener à bien cette tâche.

Vous êtes non seulement une personne d'expérience apte à communiquer, mais aussi quelqu'un de reconnu dans votre milieu de travail pour votre bon jugement et votre maturité.

En production, vous êtes un maître pour l'apprenti ou l'apprentie. C'est vous qui préparez le travail à exécuter, qui suivez l'exécution et qui contrôlez la qualité du produit ou du service au fur et à mesure de la production selon les spécificités d'une clientèle à satisfaire.

Qui plus est, comme l'expérience le démontre, la personne qui accepte ce rôle en retire de nombreux avantages pour elle-même. Cette personne :

- développe son intérêt professionnel;
- a le désir de parfaire son métier;
- développe son sens des responsabilités;
- accroît sa confiance en elle-même.

## LE CARNET D'APPRENTISSAGE

Le carnet d'apprentissage est l'outil indispensable du compagnon ou de la compagne. Il rassemble les différents renseignements nécessaires à l'organisation des apprentissages et constitue l'unique document où sera consigné le détail des compétences professionnelles acquises en milieu de travail. Le carnet comprend :

### Le tableau synthèse

Le tableau synthèse donne une vue d'ensemble des compétences et des activités qui ont fait l'objet d'une analyse à des fins d'apprentissage.

À l'aide de ce tableau, vous pouvez déterminer concrètement les besoins qui feront l'objet d'une entente relative à l'apprentissage.

### Les compétences visées

Afin de préciser les compétences à maîtriser en milieu de travail, le carnet présente les éléments d'apprentissage regroupés sous forme de compétences ou de modules. Chaque compétence comporte une série d'éléments et de critères à exécuter et à remplir en milieu de travail. Les critères qui permettent de juger de l'atteinte de la compétence sont **Clairs, Observables, Mesurables et Atteignables (COMA)**.

Les modules sont présentés de façon identique. Dans chacun d'eux figurent :

- la compétence visée;
- le contexte dans lequel l'apprentissage est réalisé;
- les indicateurs de compétence;
- les critères qui permettent de juger de l'atteinte de la compétence.

### Le suivi des apprentissages

Cette partie du carnet présente le résultat final de l'apprentissage. Une fois que l'apprenti ou l'apprentie a répondu à l'ensemble des critères de performance pour une compétence, le compagnon ou la compagne, l'apprenti ou l'apprentie et la personne responsable du programme de l'entreprise doivent signer la fiche intitulée « Suivi des apprentissages maîtrisés » afin de certifier la maîtrise de chaque compétence. Ce document servira de rapport synthèse de l'apprentissage à des fins de certification officielle.

### Le plan individuel d'apprentissage

Grâce aux renseignements contenus dans le carnet, soit les compétences visées et le tableau synthèse, le compagnon ou la compagne, l'apprenti ou l'apprentie et la personne responsable du programme en entreprise peuvent situer l'apprenti ou l'apprentie au regard du métier, élaborer un plan individuel d'apprentissage et suivre de façon systématique la progression de son apprentissage réalisé en milieu de travail. De plus, le plan d'apprentissage permettra à la personne responsable du programme de l'entreprise et au compagnon ou à la compagne de déterminer la durée totale de l'apprentissage et de fixer les dates des bilans d'étape et de l'évaluation finale.

## **LE CARNET D'APPRENTISSAGE (suite...)**

### **Les renseignements sur l'employeur**

Les renseignements sur l'employeur sont fort utiles, car ils permettent de suivre le cheminement de l'apprenti ou de l'apprentie dans les divers lieux d'apprentissage où s'effectuera, s'il y a lieu, sa qualification.

## **LE RÔLE ET LES RESPONSABILITÉS DU COMPAGNON OU DE LA COMPAGNE D'APPRENTISSAGE**

### **Le rôle du compagnon ou de la compagne d'apprentissage**

Le compagnon ou la compagne d'apprentissage a pour rôle d'assurer la formation et l'encadrement nécessaires à l'apprenti ou à l'apprentie inscrit au Programme d'apprentissage en milieu de travail ainsi que de collaborer, avec le représentant ou la représentante d'Emploi-Québec, au succès du programme d'apprentissage.

### **Les responsabilités du compagnon ou de la compagne d'apprentissage**

Les responsabilités du compagnon ou de la compagne d'apprentissage sont :

- d'accueillir l'apprenti ou l'apprentie dans le milieu du travail, s'il y a lieu, et de l'informer sur le fonctionnement de l'entreprise;
- de s'assurer de la compréhension qu'a l'apprenti ou l'apprentie des règles de santé et de sécurité en vigueur dans l'entreprise;
- de montrer et de superviser les gestes professionnels de l'apprenti ou de l'apprentie;
- d'évaluer la maîtrise des compétences;
- d'attester, par sa signature, les compétences acquises et la performance atteinte;
- d'informer le représentant ou la représentante d'Emploi-Québec de l'évolution de l'apprenti ou de l'apprentie au regard de son apprentissage;
- de consigner les apprentissages lors des bilans d'étape et de l'évaluation finale, aux dates convenues, dans le plan individuel d'apprentissage.

### **Recommandations**

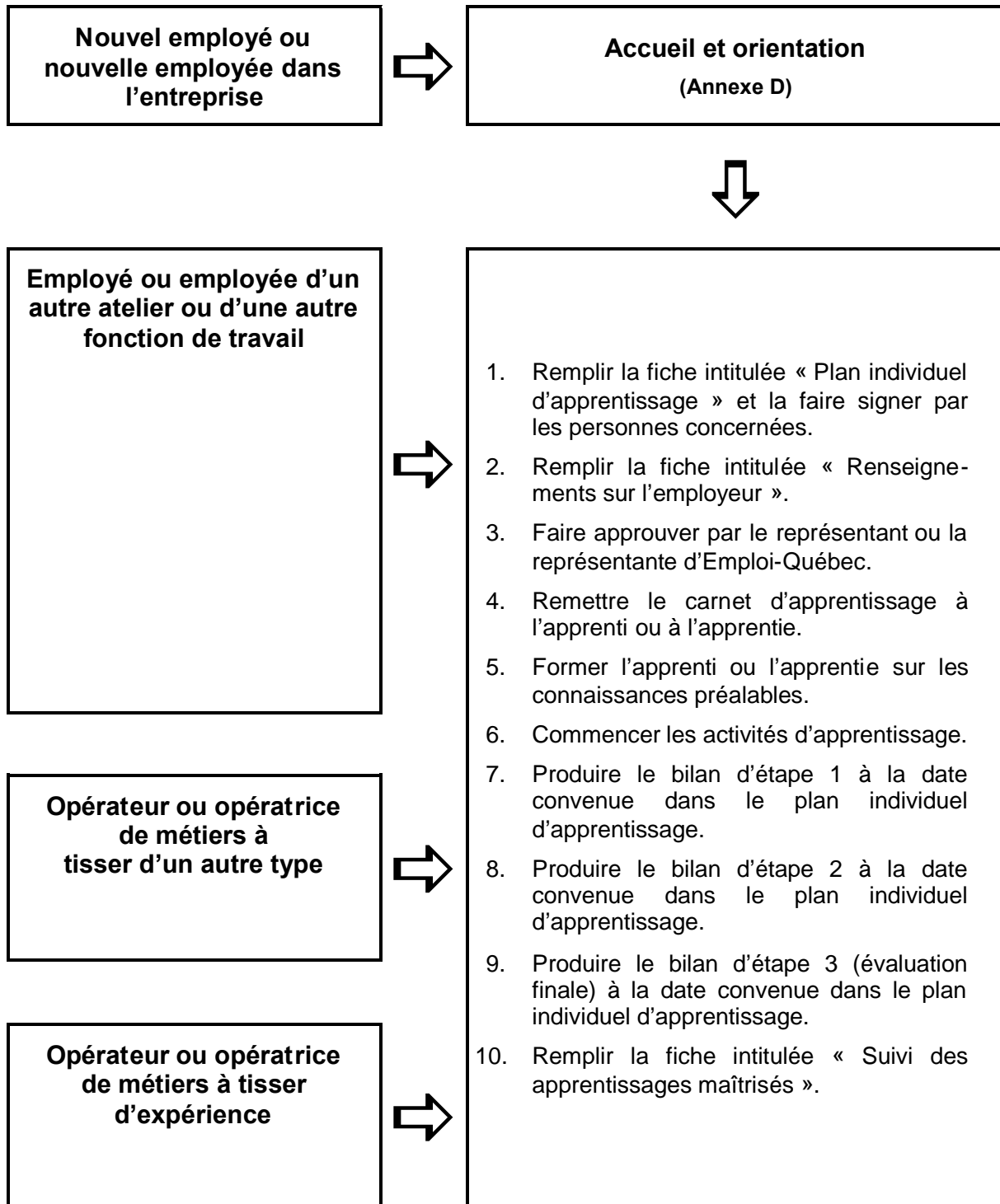
Au début de l'apprentissage, il est important d'apporter une attention particulière à l'accueil en établissant dès le départ une bonne relation entre vous et l'apprenti ou l'apprentie. Aussi est-il recommandé de tenir une rencontre avec les personnes concernées pour une compréhension commune du programme d'apprentissage.

Les points traités lors de ce premier contact en présence du représentant ou de la représentante d'Emploi-Québec pourraient servir à :

- définir les rôles et les responsabilités dévolus à chacun;
- assurer la bonne compréhension des apprentissages prévus au plan individuel d'apprentissage;
- présenter le plan du suivi tout en observant que l'atteinte de chaque compétence n'est pas soumise à une durée déterminée et que l'apprentissage de chaque compétence se fait dans l'ordre qui convient dans l'entreprise;
- rassurer l'apprenti ou l'apprentie sur sa capacité d'apprendre et atténuer ses craintes éventuelles relativement à l'évaluation des apprentissages et à l'attestation des compétences;
- répondre aux interrogations concernant la structure et le fonctionnement de l'entreprise ainsi que la santé et la sécurité au travail.



## LE DÉROULEMENT DU PROGRAMME D'APPRENTISSAGE EN MILIEU DE TRAVAIL



## **LES PRINCIPES À RETENIR POUR FACILITER L'APPRENTISSAGE ET LA RÉUSSITE DU PROGRAMME**

### **1. L'apprenti ou l'apprentie apprend s'il sait pourquoi et comment il doit le faire.**

Le compagnon ou la compagne :

- donne à l'apprenti ou à l'apprentie l'occasion d'exprimer ouvertement ses attentes;
- précise les objectifs en lien avec les activités proposées;
- présente clairement les moyens de les atteindre;
- donne fréquemment de la rétroaction.

### **2. L'apprenti ou l'apprentie apprend par lui-même et par les responsabilités qu'il assume.**

Le compagnon ou la compagne :

- présente des défis à la fois réalistes et stimulants pour l'apprenti ou l'apprentie;
- s'assure qu'il a des occasions multiples d'expérimenter, de s'exercer et même de commettre des erreurs sans conséquences fâcheuses;
- lui confie des responsabilités adaptées à son niveau;
- favorise la pratique.

### **3. L'apprenti ou l'apprentie apprend s'il se sent respecté et écouté.**

Le compagnon ou la compagne :

- établit et maintient un climat de confiance avec l'apprenti ou l'apprentie;
- respecte son rythme d'apprentissage;
- démontre une écoute attentive et sincère;
- voit des erreurs comme des occasions d'apprendre;
- règle au fur et à mesure les difficultés qui se présentent;
- gère les rétroactions de façon à ce qu'elles motivent l'apprenti ou l'apprentie à poursuivre ses apprentissages;
- apprend de son apprenti ou de son apprentie.

### **4. L'apprenti ou l'apprentie aime vivre des succès et être valorisé.**

Le compagnon ou la compagne :

- permet à l'apprenti ou à l'apprentie de vivre des réussites;
- dose les défis et augmente peu à peu le niveau de difficulté;
- répète souvent l'information;
- fournit à l'apprenti ou à l'apprentie l'occasion de s'autoévaluer;
- évalue, d'une façon régulière, l'atteinte des objectifs;
- donne des rétroactions en mettant l'accent sur les points forts et les solutions;
- valorise le succès;
- reconnaît l'effort.

## **LES PRINCIPES À RETENIR POUR FACILITER L'APPRENTISSAGE ET LA RÉUSSITE DU PROGRAMME (suite...)**

### **5. L'apprenti ou l'apprentie apprend quand on lui fournit un environnement favorable.**

Le compagnon ou la compagne prévoit :

- un lieu de travail fonctionnel et le plus agréable possible;
- les conditions d'une intégration à l'équipe de travail.

### **6. L'apprenti ou l'apprentie apprend s'il peut faire des liens avec son expérience et son quotidien.**

Le compagnon ou la compagne :

- interroge l'apprenti ou l'apprentie sur ses expériences passées, ses intérêts et ses loisirs;
- donne des explications en lien avec ce que l'apprenti ou l'apprentie sait ou maîtrise déjà;
- présente des situations et des exemples liés à la réalité du travail;
- utilise des mots simples et adaptés à l'apprenti ou à l'apprentie;
- précise, à travers des rétroactions fréquentes, ce qui va bien et ce qui est à améliorer.

### **7. L'apprenti ou l'apprentie apprend quand on lui fournit les outils appropriés.**



Le compagnon ou la compagne prévoit :

- une démarche d'apprentissage structurée et logique;
- des outils simples d'aide à la tâche.

## LE DÉROULEMENT DE L'APPRENTISSAGE EN MILIEU DE TRAVAIL

Qu'il s'agisse d'apprendre à jouer au golf ou de faire fonctionner une machine industrielle, la maîtrise de nouvelles compétences s'acquiert graduellement. Ce processus de développement, qui se fait par étapes, doit donner lieu à une souplesse dans le temps permettant à l'apprenti ou à l'apprentie de développer les connaissances, les habiletés et les attitudes nécessaires à la réussite du Programme d'apprentissage en milieu de travail.

Nous proposons donc un modèle qui comprend trois étapes :

<b>ÉTAPE 1</b>  <b>Acquisition des compétences</b>  Apprivoiser de nouvelles connaissances <b>(novice)</b>	<b>ÉTAPE 2</b>  <b>Développement de la performance</b>  Intégrer et généraliser l'apprentissage ( <b>compétent</b> )	<b>ÉTAPE 3</b> <b>Évaluation finale</b>  Démontrer que l'apprentissage a eu lieu et que la performance est atteinte ( <b>performant</b> )
---	--	--

### ÉTAPE 1 – ACQUISITION DES COMPÉTENCES

***Le compagnon ou la compagne prend en charge les activités d'apprentissage de l'apprenti ou de l'apprentie.***

La première partie de l'apprentissage est celle qui consiste, pour l'apprenti ou l'apprentie, à coder l'information, à la saisir de l'extérieur et à se l'approprier de façon qu'elle fasse partie de son bagage. **C'est l'apprentissage proprement dit.**

À ce moment, la tâche du compagnon ou de la compagne consiste à favoriser l'apprentissage. Cette fois, le compagnon ou la compagne doit :

- former l'apprenti ou l'apprentie sur les préalables de chaque compétence (module);
- expliquer les contextes de réalisation de chaque compétence;
- expliquer et démontrer les étapes du travail de chaque compétence;
- faire pratiquer graduellement l'apprenti ou l'apprentie en supervisant attentivement ses gestes et en corrigeant immédiatement ses erreurs;
- remplir la section « Bilan d'étape 1 » du carnet à la date convenue dans le plan individuel d'apprentissage.

Outils disponibles pour le compagnon ou la compagne :

- Stratégies de formation – Étape 1 – Acquisition des compétences;
- CD-FAO.

## LE DÉROULEMENT DE L'APPRENTISSAGE EN MILIEU DE TRAVAIL (suite...)

### ÉTAPE 2 – DÉVELOPPEMENT DE LA PERFORMANCE

#### ***Le compagnon ou la compagne soutient et accompagne l'apprenti ou l'apprentie.***

L'apprenti ou l'apprentie ayant codé l'information, il doit maintenant organiser cette information pour qu'elle reste en mémoire et soit accessible et réutilisable. C'est le moment où l'apprenti ou l'apprentie travaille au perfectionnement de son apprentissage.

#### Le compagnon ou la compagne doit :

- faire exécuter l'ensemble des compétences et activités de l'occupation;
- laisser l'apprenti ou l'apprentie résoudre des problèmes quotidiens;
- s'assurer de respecter les contextes de réalisation et les conditions d'évaluation des compétences (ex. : charge de travail);
- donner une rétroaction quotidienne en corrigeant les erreurs;
- expliquer les critères de performance, fournir des « trucs du métier » pour faciliter l'atteinte de la performance;
- remplir la section « Bilan d'étape 2 » du carnet à la date convenue dans le plan individuel d'apprentissage.

**NOTE : Il est normal que l'apprenti ou l'apprentie n'atteigne pas tous les critères de performance.**

Outils disponibles pour le compagnon ou la compagne :

- Stratégies de formation – Étape 2 – Développement des compétences;
- CD-FAO.

### ÉTAPE 3 – ÉVALUATION FINALE

#### ***Le compagnon ou la compagne supervise et évalue le travail de l'apprenti ou de l'apprentie.***

C'est le moment où l'on peut constater que l'apprenti ou l'apprentie est capable de maîtriser les compétences requises. C'est la démonstration de ce qui était prévu dans les objectifs de départ (critères de performance).

#### Le compagnon ou la compagne doit :

- superviser le travail de l'apprenti ou de l'apprentie;
- fournir des situations qui permettent à l'apprenti ou à l'apprentie de démontrer l'atteinte de la performance;
- donner une rétroaction quotidienne à l'apprenti ou à l'apprentie et communiquer les résultats et l'évolution à la personne responsable du programme de l'entreprise;
- diriger l'apprenti ou l'apprentie selon son niveau d'atteinte des critères de performance;
- remplir la section « Évaluation finale » du carnet à la date convenue dans le plan individuel d'apprentissage.

Outils disponibles pour le compagnon ou la compagne :

- Stratégies de formation – Étape 3 – Évaluation finale;
- CD-FAO.

## **LES ÉVALUATIONS DU PROGRAMME D'APPRENTISSAGE EN MILIEU DE TRAVAIL**

Évaluer l'apprentissage, c'est mesurer les changements au travail apportés par l'apprentissage, pour mieux les juger et prendre les décisions qui s'imposent. Trois types d'évaluations sont nécessaires : la rétroaction quotidienne, le bilan d'étape et l'évaluation finale. Ces trois types d'évaluations ne sont pas seulement une exigence du Programme d'apprentissage en milieu de travail, mais de toute démarche de formation structurée en entreprise.

### **La rétroaction quotidienne**

Chaque fois qu'un apprenti ou une apprentie s'exerce à une nouvelle tâche, le compagnon ou la compagne utilise la rétroaction. Les commentaires portent toujours sur une observation. La rétroaction permet non seulement de repérer les erreurs de l'apprenti ou de l'apprentie, mais également de souligner ses bons coups et de maintenir sa motivation. Le compagnon ou la compagne pourra :

- commencer par une remarque positive pour encourager l'apprenti ou l'apprentie;
- faire de brefs commentaires sur des points précis;
- faire participer l'apprenti ou l'apprentie à la recherche de correctifs;
- associer ses commentaires aux critères de performance du carnet d'apprentissage.

### **Les bilans d'étape**

Le suivi du Programme d'apprentissage en milieu de travail dans l'entreprise relève de la responsabilité partagée du compagnon ou de la compagne et de la personne responsable de l'entreprise. Pour réaliser ce suivi de façon efficace, en plus de fournir une rétroaction quotidienne, le compagnon ou la compagne devra remplir les grilles dans le carnet d'apprentissage, aux dates convenues dans le plan individuel d'apprentissage. Le compagnon ou la compagne pourra selon son expérience :

- demander à l'apprenti ou à l'apprentie de s'autoévaluer selon les critères de performance avant de faire sa rencontre;
- passer en revue les éléments visés depuis la dernière rencontre;
- établir un plan d'action pour faciliter la réponse aux critères de performance plus difficiles;
- régler tout autre problème ou toute autre difficulté limitant l'apprentissage.

### **L'évaluation finale**

Cette dernière évaluation termine normalement le Programme d'apprentissage en milieu de travail. Elle reconnaît la capacité de l'apprenti ou de l'apprentie à effectuer son travail de façon appropriée. Pour procéder à l'évaluation finale, le compagnon ou la compagne devra se fier aux critères de performance contenus dans le carnet d'apprentissage et signer la fiche intitulée « Suivi des apprentissages maîtrisés » lorsque les critères de performance sont atteints pour une compétence.

Cette évaluation est indispensable au développement harmonieux du programme d'apprentissage, indispensable parce que l'évaluation objective augmentera l'expertise des uns et des autres et permettra de certifier des opérateurs ou des opératrices de métiers à tisser compétents et performants.

## RECOMMANDATIONS POUR L'APPRENTISSAGE EN MILIEU DE TRAVAIL

Cette partie est un complément d'information pour l'apprentissage en milieu de travail. Elle constitue un document de référence à l'usage du compagnon ou de la compagne d'apprentissage. Elle comprend différentes indications et suggestions destinées à vous venir en aide. Ces remarques peuvent, d'une part, vous aider à mieux saisir les compétences visées et, d'autre part, vous faciliter les tâches liées à l'encadrement de l'apprenti ou de l'apprentie.

La première section rassemble des éléments d'ordre général applicables à l'ensemble des modules. Celle-ci couvre différents aspects tels que les règles de santé et de sécurité.

La deuxième section comporte des précisions sur les compétences. À la fin de chacun des modules, un espace est réservé afin que vous puissiez consigner des remarques quant à l'approche utilisée, aux activités d'apprentissage mises en place ou encore aux difficultés particulières éprouvées par un apprenti ou une apprentie.

### 1. Les recommandations pour l'ensemble des modules

Les paragraphes qui suivent contiennent les recommandations applicables à l'ensemble du carnet. Les recommandations propres aux différentes compétences apparaissent à la fin du guide.

#### **Santé et sécurité au travail**

Le compagnon ou la compagne doit informer adéquatement l'apprenti ou l'apprentie des risques liés à son travail et lui assurer la formation, l'entraînement et la supervision appropriés afin que l'employé ou l'employée ait les habiletés et les connaissances requises pour accomplir de façon sécuritaire le travail qui lui est confié. Les règles et consignes en santé et sécurité propres à l'usine doivent absolument faire l'objet de la formation.

#### **Méthodes de travail**

Durant la période d'apprentissage et particulièrement pendant l'étape 1 (premières semaines), le compagnon ou la compagne doit s'assurer de respecter les méthodes et instructions de travail éprouvées et validées par l'entreprise. Le respect des méthodes propres à chaque entreprise permettra de personnaliser l'apprentissage et fournira une formation de qualité à l'apprenti ou à l'apprentie.

#### **Accès aux femmes**

L'employeur doit s'assurer que l'apprentie a accès à des installations adaptées, c'est-à-dire à un vestiaire et à une salle de toilettes. De plus, il est du devoir de l'employeur d'assurer à l'apprentie une intégration harmonieuse auprès de ses collègues de travail. L'employeur doit veiller à ce que l'apprentie ne soit pas victime d'exclusion ou d'isolement. Il est également du devoir du compagnon ou de la compagne d'informer l'employeur de tout problème relatif à l'intégration de l'apprentie.

## RECOMMANDATIONS POUR L'APPRENTISSAGE EN MILIEU DE TRAVAIL (suite...)

### 1. Les recommandations pour l'ensemble des modules (suite...)

#### Préalables

Bien que certains contenus de formation existent sur les connaissances préalables aux compétences, le compagnon ou la compagne devra s'assurer que l'apprenti ou l'apprentie maîtrise bien les connaissances requises **avant de commencer les activités de production**.

#### CD-FAO

La formation assistée par ordinateur contient beaucoup de renseignements sur les connaissances préalables et des supports visuels sur les éléments de compétence. Le compagnon ou la compagne pourra utiliser cet outil en cours d'apprentissage pour varier ses stratégies de formation ou pour la révision des éléments de compétence avant les bilans d'étape. La FAO ne doit jamais et ce, en aucun temps, remplacer les activités d'apprentissage au poste de travail.

### 2. Les précisions sur les compétences

MODULE 1 – ALIMENTER LES MÉTIERS
<p><b>Considérations générales :</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>➤ Le compagnon ou la compagne devra s'assurer de bien faire comprendre l'utilité des modèles de référence de cônes et de tubes, les fiches techniques et les instructions de travail à l'apprenti ou à l'apprentie. De plus, le compagnon ou la compagne devra être vigilant et profiter de chaque occasion où il y aura remplacement des produits d'alimentation de trame et de chaîne pour favoriser l'apprentissage.</li><li>➤ Il serait préférable d'initier l'apprenti ou l'apprentie à l'alimentation avec moins de métiers sous sa responsabilité, durant les premiers jours.</li><li>➤ Afin de s'assurer de la compréhension de l'apprenti ou de l'apprentie et de l'atteinte de certains critères de performance, il est important de demander régulièrement à l'apprenti ou à l'apprentie d'expliquer ses choix et gestes.</li><li>➤ _____</li><li>_____</li><li>➤ _____</li><li>_____</li><li>➤ _____</li><li>_____</li></ul>



## RECOMMANDATIONS POUR L'APPRENTISSAGE EN MILIEU DE TRAVAIL (suite...)

### 2. Les précisions sur les compétences (suite...)

<b>MODULE 2 – PATROUILLER L'AIRE DE TRAVAIL DES MÉTIERS</b>
<p><b>Considérations générales :</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>➤ Il est entendu que l'opérateur ou l'opératrice de métiers à tisser exerce plusieurs compétences dans le cadre des patrouilles. Pour maîtriser ces compétences, l'apprenti ou l'apprentie devra principalement apprendre à détecter de façon visuelle ou tactile les défauts sur les produits tissés et à s'assurer de la bonne marche de la production.</li><li>➤ De plus, il serait préférable pour l'apprenti ou l'apprentie d'apprendre à réagir aux situations anormales durant les semaines des étapes subséquentes du programme, car cette activité est plus complexe.</li><li>➤ Afin de s'assurer de la compréhension de l'apprenti ou de l'apprentie et de s'assurer de l'atteinte de certains critères de performance, il est important de demander régulièrement à l'apprenti ou à l'apprentie d'expliquer ses choix et gestes.</li></ul> <p>➤ _____</p> <p>_____</p> <p>➤ _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

<b>MODULE 3 – DÉCELER LES CAUSES D'ARRÊT (CHAÎNE, TRAME, MÉCANIQUE, ETC.), RÉPARER ET REMETTRE LE MÉTIER EN MARCHÉ</b>
<p><b>Considérations générales :</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>➤ Il serait préférable pour l'apprenti ou l'apprentie d'apprendre, en premier lieu, à développer son habileté à faire des attaches conformes de façon rapide et répétée. Par la suite, l'apprenti ou l'apprentie devra apprendre à déterminer correctement la cause de l'arrêt et l'éliminer.</li><li>➤ Afin de s'assurer de la compréhension de l'apprenti ou de l'apprentie ainsi que de l'atteinte de certains critères de performance, il est important de demander régulièrement à l'apprenti ou à l'apprentie d'expliquer ses choix et gestes.</li></ul> <p>➤ _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

## RECOMMANDATIONS POUR L'APPRENTISSAGE EN MILIEU DE TRAVAIL (suite...)

### 2. Les précisions sur les compétences (suite...)

MODULE 4 – FAIRE DES INSPECTIONS DES PRODUITS TISSÉS
<p><b>Considérations générales :</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>➤ Le compagnon ou la compagne devra s'assurer de bien faire comprendre à l'apprenti ou à l'apprentie l'importance de reconnaître les principaux défauts non acceptables sur les produits tissés, selon les normes de l'entreprise.</li><li>➤ De plus, l'apprenti ou l'apprentie devra apprendre à identifier adéquatement la cause du défaut, à la corriger ou à la faire corriger.</li><li>➤ Afin de s'assurer de la compréhension de l'apprenti ou de l'apprentie ainsi que de l'atteinte de certains critères de performance, il est important de demander régulièrement à l'apprenti ou à l'apprentie d'expliquer ses choix et gestes.</li></ul> <p>➤ _____</p> <p>_____</p> <p>➤ _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

MODULE 5 – EFFECTUER LES ENTRETIENS COURANTS
<p><b>Considérations générales :</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>➤ L'activité « Faire le nettoyage de l'aire de travail » est constituée de plusieurs tâches variant d'une usine à l'autre en fonction de l'organisation du travail.</li><li>➤ De plus, le compagnon ou la compagne devra bien faire comprendre à l'apprenti ou à l'apprentie l'impact des divers entretiens sur la qualité des produits et sur le bon fonctionnement des métiers.</li><li>➤ Afin de s'assurer de la compréhension de l'apprenti ou de l'apprentie ainsi que de l'atteinte de certains critères de performance, il est important de demander régulièrement à l'apprenti ou à l'apprentie d'expliquer ses choix et gestes.</li></ul> <p>➤ _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

**STRATÉGIES DE FORMATION**  
**ÉTAPE 1**  
**ACQUISITION DES COMPÉTENCES**

Étapes	Éléments à observer	Oui	Non
<p><b><u>Explications</u></b> (du compagnon ou de la compagne)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La compétence est énoncée.</li> <li>• Le pourquoi est énoncé.</li> <li>• L'importance est expliquée.</li> <li>• Les étapes (indicateurs) sont expliquées dans leur ensemble.</li> <li>• L'explication détaillée est limitée à seulement quelques éléments à la fois.</li> </ul>	( )	( )
<p><b><u>Démonstration</u></b> (du compagnon ou de la compagne)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La ou les démonstrations sont accompagnées d'explications.</li> <li>• L'attention est attirée sur certains points précis (qualité, santé et sécurité).</li> <li>• Le rythme est lent.</li> </ul>	( )	( )
<p><b><u>Pratique</u></b> (de l'apprenti ou de l'apprentie)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• On laisse l'apprenti ou l'apprentie exécuter toute la tâche (lentement).</li> <li>• On demande à l'apprenti ou à l'apprentie d'expliquer ce qu'il ou elle fait.</li> <li>• On questionne l'apprenti ou l'apprentie sur le pourquoi de certains points précis (qualité, santé et sécurité).</li> </ul>	( )	( )
<p><b><u>Rétroaction</u></b> (du compagnon ou de la compagne à l'apprenti ou à l'apprentie)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• On donne de la rétroaction pendant ou immédiatement après l'exécution.</li> <li>• Lorsque c'est possible, la rétroaction négative est précédée et suivie de points positifs.</li> <li>• On interrompt l'apprenti ou l'apprentie en cours d'exécution lorsque cela est nécessaire (qualité, santé et sécurité).</li> <li>• On encourage l'apprenti ou l'apprentie pendant et après l'exécution.</li> </ul>	( )	( )

**STRATÉGIES DE FORMATION**  
**ÉTAPE 2**  
**DÉVELOPPEMENT DE LA PERFORMANCE**

<b>Étapes</b>	<b>Éléments à observer</b>	<b>Oui</b>	<b>Non</b>
<p><b><u>Pratique</u></b> (de l'apprenti ou de l'apprentie)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• On laisse l'apprenti ou l'apprentie exécuter toutes les compétences.</li> <li>• On questionne l'apprenti ou l'apprentie sur le pourquoi de certains points précis (qualité, santé et sécurité).</li> </ul>	( )	( )
<p><b><u>Rétroaction</u></b> (du compagnon ou de la compagne à l'apprenti ou à l'apprentie)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• On donne de la rétroaction sur la maîtrise des compétences immédiatement après l'exécution d'une compétence.</li> <li>• Lorsque c'est possible, la rétroaction négative est précédée et suivie de points positifs.</li> <li>• On interrompt l'apprenti ou l'apprentie en cours d'exécution lorsque cela est nécessaire (qualité, santé et sécurité).</li> <li>• On encourage l'apprenti ou l'apprentie pendant et après l'exécution.</li> <li>• On fournit des trucs du métier à l'apprenti ou à l'apprentie.</li> <li>• On fait des nouvelles démonstrations, au besoin.</li> </ul>	( )	( )

## STRATÉGIES DE FORMATION

## ÉTAPE 3

## ÉVALUATION FINALE

Étapes	Éléments à observer	Oui	Non
<p><b><u>Pratique</u></b> (de l'apprenti ou de l'apprentie)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• On laisse l'apprenti ou l'apprentie exécuter toutes les compétences.</li> <li>• On questionne l'apprenti ou l'apprentie sur le pourquoi de certains points précis (qualité, santé et sécurité).</li> <li>• On questionne l'apprenti ou l'apprentie sur les critères de performance à atteindre.</li> </ul>	( )	( )
<p><b><u>Rétroaction</u></b> (du compagnon ou de la compagne à l'apprenti ou à l'apprentie)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• On donne de la rétroaction sur la performance immédiatement après l'exécution d'une compétence.</li> <li>• Lorsque c'est possible, la rétroaction négative est précédée et suivie de points positifs.</li> <li>• On interrompt l'apprenti ou l'apprentie en cours d'exécution lorsque cela est nécessaire (qualité, santé et sécurité).</li> <li>• On encourage l'apprenti ou l'apprentie pendant et après l'exécution.</li> <li>• On fournit des trucs du métier à l'apprenti ou à l'apprentie afin de favoriser l'atteinte de la performance souhaitée.</li> </ul>	( )	( )

## ACCUEIL ET ORIENTATION

L'intégration dans l'usine d'un nouvel employé ou d'une nouvelle employée ne doit pas être prise à la légère. Afin de faciliter la réussite du Programme d'apprentissage en milieu de travail pour la fonction de travail d'opérateur ou d'opératrice de métiers à tisser, le compagnon ou la compagne devra intégrer l'apprenti ou l'apprentie dans l'usine. Les objectifs visés par cette démarche sont les suivants :

- aider le nouvel employé ou la nouvelle employée à gérer le stress lié à son arrivée dans une nouvelle entreprise;
- maintenir la motivation du nouvel employé ou de la nouvelle employée ou son désir de réussite;
- développer, chez le nouvel employé ou la nouvelle employée, un sentiment d'appartenance et la satisfaction de faire partie de l'organisation.

### **Proposition d'un modèle d'intégration des nouveaux employés ou employées (apprentis ou apprenties)**

Le modèle évolue autour de trois éléments :

- s'initier à la mission de l'entreprise;
- s'initier à la mission de l'atelier;
- s'initier au Programme d'apprentissage en milieu de travail.

**ACCUEIL ET ORIENTATION**

**S'INITIER À LA  
MISSION DE  
L'ENTREPRISE**

Acquérir des notions  
sur les produits

Connaître la structure  
de l'entreprise

Définir sa contribution  
et son rôle dans  
l'entreprise

S'initier à l'historique  
de l'entreprise

Connaître les  
principales ressources

Adhérer aux politiques  
de l'entreprise

**S'INITIER À LA  
MISSION DE  
L'ATELIER**

Acquérir des notions  
sur les produits

Connaître la structure  
de l'atelier

Définir sa contribution  
et son rôle dans le  
service

Connaître les  
ressources

Adhérer aux politiques  
du service

**S'INITIER AU  
PROGRAMME  
D'APPRENTISSAGE  
EN MILIEU DE  
TRAVAIL**

Acquérir des notions  
générales sur le  
programme

Définir le rôle de  
l'apprenti ou de  
l'apprentie dans le  
programme

Définir le rôle du  
compagnon ou de la  
compagne dans le  
programme

- Code de déontologie
- Avantages sociaux
- Règlements de l'entreprise

## ANALYSE SÉCURITAIRE DE TÂCHE

## Module 1 : Alimenter les métiers

Sources de danger	Dangers et risques	Effets sur la santé	Moyens de prévention
<b>MATÉRIAUX ET PRODUITS</b>			
Manutention des bobines (si applicable)	Monter les bobines à quatre pieds dans les airs, chute des bobines	Entorse lombaire, maux de dos, lésions musculo-squelettiques	Utiliser l'équipement approprié Respecter les méthodes de travail
Manutention des cônes	Ne pas utiliser la bonne méthode de travail, chute du cône	Blessures aux pieds, maux de dos, lésions musculo-squelettiques	Manipuler les cônes à deux mains ou utiliser le petit chariot pour transporter les cônes
<b>ÉQUIPEMENT</b>			
Non-utilisation du bouton marche-arrêt de l'accumulateur de trame	Être frappé par le baril (qui tourne tout le temps et très vite)	Doigts cassés, lacérations	Mettre le commutateur en position « arrêt » avant d'intervenir
Effort excessif pour manipuler un chariot dont une roue est bourrée	Tirer le chariot lorsqu'une roue bloque	Blessure au dos, contusions, chute	Faire l'entretien préventif des chariots ou signaler le problème à une personne responsable de l'entretien Ne pas utiliser un chariot défectueux
Manutention des chariots	Faire une chute ou se coincer les mains en tirant ou en poussant des chariots dans des espaces souvent restreints	Doigts cassés, lacérations, contusions, égratignures, pincement	Respecter les méthodes de travail (ex : pousser plutôt que tirer) Garder les mains à l'intérieur
Support du produit d'alimentation	Se frapper sur la tige laissée ouverte sans cônes	Contusions, égratignures, pincement	Toujours fermer les tiges et effectuer un entretien régulier



## ANALYSE SÉCURITAIRE DE TÂCHE

## Module 1 : Alimenter les métiers (suite...)

Sources de danger	Dangers et risques	Effets sur la santé	Moyens de prévention
<b>ÉQUIPEMENT (suite..)</b>			
Plateau d'ensouple (flange)	Se frapper sur le plateau d'ensouple de chaque côté lorsqu'il est presque vide	Blessure aux genoux	Être vigilant et attentif pour éviter de se frapper sur le plateau d'ensouple
<b>PROCÉDÉS ET MÉTHODES DE TRAVAIL</b>			
Alimentation du fil de trame (design du métier)	Travailler en flexion ou en extension	Maux de dos, lésions musculo-squelettiques	Respecter les méthodes de travail (flexion des genoux) Utiliser les deux bras
Alimentation du fil de trame dans un espace restreint	Être frappé par le battant, être coincé entre les métiers et se frapper sur des pièces qui dépassent	Contusions, blessures diverses	Porter une attention constante et prendre conscience de l'environnement
<b>ENVIRONNEMENT</b>			
Plancher de l'usine Présence de graisse, d'huile ou d'eau sur le plancher; dénivellation	Faire une chute	Blessures diverses	Nettoyer immédiatement l'aire de travail (si applicable), signaler le danger au besoin

## ANALYSE SÉCURITAIRE DE TÂCHE

## Module 2 : Patrouiller l'aire de travail des métiers

Sources de danger	Dangers et risques	Effets sur la santé	Moyens de prévention
<b>ÉQUIPEMENT</b>			
Mouvement du battant	Se coincer entre le battant et les estampes	Doigts coincés, doigts cassés, lacérations	Ne pas se mettre les doigts trop près
Ciseaux	Ne pas utiliser les ciseaux de façon adéquate	Coupures, piqûres si les ciseaux sont pointus	Remettre les ciseaux dans leur étui et non dans sa poche Utiliser des ciseaux à bouts arrondis
<b>PROCÉDÉS ET MÉTHODES DE TRAVAIL</b>			
Système d'embrayage du métier	Effectuer un mauvais enclenchement au départ du métier	Blessures aux doigts, aux mains	Rappeler la bonne méthode d'embrayage du métier
Méthode d'avancement du battant	S'accrocher sur la poignée en effectuant l'avancement du battant au ralenti et en remettant le métier en marche	Blessures aux doigts	Être très vigilant (garder les yeux sur son travail) Toujours désebrayer avant de poursuivre la réparation
<b>ENVIRONNEMENT</b>			
Disposition des métiers dans l'aire de travail	Se faire frapper et projeter par les battants sans garde si l'espace est trop restreint entre les métiers	Hanche cassée	Être très vigilant et attentif à l'environnement

## ANALYSE SÉCURITAIRE DE TÂCHE

## Module 3 : Déceler les causes d'arrêt (chaîne, trame, mécanique, etc.), réparer et remettre le métier en marche

Sources de danger	Danger et risques	Effets sur la santé	Moyens de prévention
<b>ÉQUIPEMENT</b>			
Cadre de lisses	Se faire prendre les doigts par le cadre de lisses en mouvement	Blessures aux doigts, contusions	Être vigilant et attentif aux mouvements du cadre de lisses
Ciseaux	Ne pas utiliser les ciseaux de façon adéquate	Coupures, piqûres si les ciseaux sont pointus	Remettre les ciseaux dans leur étui et non dans sa poche, les manipuler correctement Utiliser des ciseaux à bouts arrondis
Crochet	Ne pas utiliser le crochet de façon adéquate	Coupures, piqûres	Remettre le crochet dans son étui et non dans sa poche Manipuler correctement, ce n'est pas un cure-oreilles
<b>ENVIRONNEMENT</b>			
Marchepieds	S'accrocher dans les marchepieds mal fixés, encombrés	Fracture de la jambe, blessures aux pieds	S'assurer qu'ils sont toujours bien fixés et dégagés dessus et autour en tout temps
Ordre et propreté de l'aire de travail	Chuter en s'accrochant dans des objets qui traînent ou se frapper sur des objets qui ne sont pas à la bonne place	Blessures diverses	S'assurer que chaque objet est remis à sa place et tenir son aire de travail propre Enrouler le boyau à air comprimé

## ANALYSE SÉCURITAIRE DE TÂCHE

## Module 4 : Faire des inspections des produits tissés

Sources de danger	Dangers et risques	Effets sur la santé	Moyens de prévention
<b>PROCÉDÉS ET MÉTHODES DE TRAVAIL</b>			
Changement des lamelles	Ne pas utiliser la bonne méthode de changement de lamelles	Lacérations, brûlures et choc électrique	Avant de passer les mains sur les lamelles, faire une inspection visuelle en dessous Utiliser un outil maison pour vérifier les lamelles
<b>ENVIRONNEMENT</b>			
Inspection mécanique	Procéder à l'entretien mécanique	Blessures diverses	Utiliser la procédure de cadenassage, la goupille de sûreté

## ANALYSE SÉCURITAIRE DE TÂCHE

## Module 5 : Effectuer les entretiens courants

Sources de danger	Dangers et risques	Effets sur la santé	Moyens de prévention
<b>ÉQUIPEMENT</b>			
Boyau à air comprimé (avec soufflette réductrice du débit d'air)	Utiliser le boyau à air comprimé pour se nettoyer  Être frappé par le boyau (coup de fouet causé par une défectuosité)  Défectuosité du boyau à air comprimé	Rétine de l'œil décollée, tympans défoncés, risque de décès causé par l'air qui entre par les pores de la peau  Contusions, lacérations  Poussières dans les yeux	Ne jamais se nettoyer à l'aide du boyau à air comprimé, utiliser l'aspirateur  Porter des lunettes de sécurité hermétiques et/ou une visière, des gants et un masque  S'assurer qu'il n'y ait aucun autre travailleur dans l'aire de nettoyage  Vérifier la solidité du raccord pneumatique « quick plug » (si applicable), ainsi que les colliers de serrage lorsqu'ils sont présents
<b>PROCÉDÉS ET MÉTHODES DE TRAVAIL</b>			
Air comprimé	Recevoir un jet d'air dans la figure	Rétine de l'œil décollée, tympans défoncés, risque de décès causé par l'air qui entre par les pores de la peau	Porter des lunettes de sécurité Respecter les règles de santé et sécurité

## ANALYSE SÉCURITAIRE DE TÂCHE

## Tâches : Générales

Sources de danger	Dangers et risques	Effets sur la santé	Moyens de prévention
<b>PROCÉDÉS ET MÉTHODES DE TRAVAIL</b>			
Vêtements amples	Chuter et s'accrocher à cause des vêtements amples	Lacérations, contusions, coupures, fracture, amputation	Ne pas porter des vêtements amples et avoir les cheveux attachés, remontés et/ou retenus dans un bonnet
Bijoux	S'accrocher	Lacérations, contusions, coupures, fracture, amputation	Ne pas porter de bijoux, de collier ou de montre
<b>ENVIRONNEMENT</b>			
Chute d'objets	Se frapper ou être frappé au niveau des pieds	Fracture, contusions, coupures	Porter des chaussures fermées ou de sécurité
Exposition à un niveau de bruit au-dessus des normes de santé et de sécurité	Réduire son acuité auditive	Surdité professionnelle	Porter des protecteurs auditifs conformes à la norme

## LEXIQUE DES TERMES DU MÉTIER

Termes du métier	Synonymes ou explications
Accumulateur	Réserve de fil, délivreur
Avance automatique	<i>Take-up</i>
Bascule le fil de trame	Trameur
Brin d'attache (rallonge)	Couette
Brin qui roule, s'accumule (lap)	<i>Ringer</i>
Brins mêlés (lorsque la machine ne s'est pas arrêtée électroniquement)	Forol (chou)
Cadre de lisses (lames)	Harnais
Cannette	Bobine de fil de trame dans la navette
Cassures multiples	<i>Smash</i>
Cône	Paquet
Ensouple (plusieurs)	<i>Beam</i>
Ensouple	Cannelle
Fil de trame	<i>Filling</i>
Fil de trame (un brin)	Duite
Fil de chaîne	<i>Warp</i>
Insertion du fil de trame	<i>Weft</i>
Lamelle (aiguille)	<i>Drop wire</i> , cavalier
Machine à épissure (fusionneur)	<i>Splicer</i>
Métier à lances rigides	Métier à ruban
Nœud de cochon	Nœud qui n'est pas bon
Nœud de tisserand	Nœud de tension, nœud de rallonge
Nombre d'insertions au pouce	<i>Pick</i>
Non-duite	<i>Non-pick</i> , <i>death pick</i>
Patron	<i>Draft</i>
Patron ou motif	Armure
Peigne	Ros

## LEXIQUE DES TERMES DU MÉTIER (suite...)

Termes du métier	Synonymes
Râtelier	<i>Creel</i>
Système d'insertion pour les lances	Rapière
Tête de métier Jacquard	Tête électronique, mécanique
Type de patron troué	Ratière

Explication de certains termes utilisés	
Cadre de lisses	Lisses contenues à l'intérieur d'un cadre
Croisée	Brins qui s'entrecroisent sans se coller; s'il y a bris, il faut refaire le patron
Crochet de tisserand	Fouet, crochet à safati
Estampe	Guide pour tenir le tissu en place sur la largeur
Lames	Pièces horizontales qui retiennent les lisses aux deux extrémités du cadre
Leno	Fil de soie sur les côtés pour éviter que le tissu ne s'effiloche
Lisière	Bord étroit d'un tissu allant parallèlement à la chaîne; il est fait de fils plus solides et dans une construction plus serrée que le reste du tissu pour prévenir l'effilochage
Lisses	Corde, fil de métal rond, ou fine bandelette plate en acier, munie d'un maillon ou d'un œillet près du centre et à travers lequel on fait passer un ou plusieurs fils de chaîne sur le métier de façon à contrôler le mouvement des fils pendant le tissage.  <b>Note</b> : Sur un métier Jacquard, les lisses sont contrôlées individuellement.



<b>Explication de certains termes utilisés</b>	
Métier à deux têtes	Tissage tubulaire (fil de trame en continu)
Safati	Accumulateur de réserve pour uniformiser la tension

**CÉDÉROM FORMATION ASSISTÉE PAR ORDINATEUR (FAO)  
POUR L'OPÉRATEUR OU L'OPÉRATRICE DE MÉTIERS À TISSER**



**Pour commander ce cédérom, contactez le  
Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie textile du Québec  
par courriel à [info@comitesectorieltextile.qc.ca](mailto:info@comitesectorieltextile.qc.ca)  
ou par téléphone à 819.477.7910.**