

MEMOIRE SOUMIS

A LA

COMMISSION JEAN

LA COMPAGNIE PRICE LIMITEE

ABITIBI-PRICE

Québec, le 1er décembre 1980.

## UN BRIN D'HISTOIRE

Raconter l'histoire de La Compagnie Price Limitée, ce serait en même temps raconter celle de cette vaste et dynamique région où William Price a jeté les bases d'une entreprise qui a donné l'élan au développement industriel du Saguenay-Lac-St-Jean.

La contribution de Price a été telle que l'on n'a pas hésité à lui conférer le titre de «Père du Saguenay».

Le premier établissement Price à Québec date de 1816. Quelques années plus tard, William Price entreprend d'exploiter les riches boisés du Saguenay-Lac-St-Jean, aux abords de la rivière Chicoutimi et sur les deux rives du Saguenay. Dès 1851, il emploie 300 forestiers qui assurent la coupe de 35 000 billots et ses vingt scieries préparent du bois d'oeuvre qui sera expédié outre-mer. En 1902, Price acquiert la Compagnie de Pulpe de Jonquière, et c'est l'entrée de l'entreprise dans le secteur des pâtes et papiers.

Aujourd'hui, La Compagnie Price Limitée emploie quelque 4 500 personnes au Saguenay-Lac-St-Jean dans ses différentes exploitations. L'ensemble industriel de la compagnie dans cette région constitue l'un des plus grands complexes de produits forestiers au monde.

Depuis 1974, La Compagnie Price Limitée fait partie du groupe Abitibi-Price. Cette entreprise est le plus important fabricant de papier journal du globe, et son activité inclut l'exploitation minière, la fabrication de bois d'oeuvre, de matériaux de construction, de papiers spéciaux, de pâtes à papier, de papiers fins, d'enveloppes, de papiers d'écriture et d'édition, de sacs et d'emballages, de serviettes, d'articles de classe, et le reste.

Abitibi-Price Inc. détient maintenant la presque totalité des actions de La Compagnie Price Limitée. Cette dernière demeure cependant une entité juridique distincte, dirigée par son propre conseil d'administration, avec son siège social à Québec. Toutes les installations du groupe sont toutefois réunies sous la bannière Abitibi-Price.

## UNE MULTITUDE DE MÉTIERS

La nomenclature des métiers exercés dans nos différentes installations est impressionnante, et une énumération serait plutôt fastidieuse. À l'intérieur d'une seule usine comme la Papeterie Kénogami, par exemple, on compte pas moins de 40 «codes de fonctions» qui regroupent les employés exerçant des fonctions aussi diverses que la mécanique d'entretien, la tôlerie, la plomberie, l'instrumentation, l'électricité, le contrôle de la qualité et l'inspection, sans oublier les machinistes, peintres, préposés à la centrale thermique, graisseurs, magasiniers, employés de bureaux, essayeurs, préposés aux locomotives et aux wagons, conducteurs de machines et de chariots élévateurs, et toute la gamme des métiers rattachés au fonctionnement des machines à papier, à l'emballage et à l'expédition.

Sans être aussi vaste, la gamme des métiers exercés dans les scieries et à l'exploitation forestière n'en est pas moins très diversifiée. Et l'énumération comprend encore tout le champ des services techniques, des services hydro-électriques, de la recherche et du développement, de l'ingénierie, de l'administration, des propriétés, de la sécurité, et le reste.

## LA FORMATION DU PERSONNEL

En matière de recrutement de personnel professionnel, Price est constamment à la recherche de jeunes diplômés, plus spécialement dans les différentes disciplines du génie. Depuis quelques années, l'Université du Québec à Chicoutimi nous offre des candidats de choix, et nous embauchons en moyenne cinq ingénieurs formés à cette institution annuellement. La compagnie participe en outre à différents salons des carrières, dans le but de recruter des diplômés venant de différentes régions. Elle utilise également la rubrique des «Carrières et professions» des principaux quotidiens pour solliciter des candidatures.

Notre politique de formation du personnel comporte par ailleurs une technique permettant d'identifier les candidats les plus aptes à franchir les différents échelons menant à la direction des installations et aux leviers de commande de la haute direction. Cela suppose une certaine mobilité chez les professionnels touchés par ce programme, car ces futurs cadres supérieurs sont appelés à prendre leur expérience dans d'autres installations de la compagnie. Les échanges entre les usines du Saguenay-Lac-St-Jean et celles de Beaupré et de Chandler sont maintenant pratique courante, sans mentionner les nombreux employés appelés à des fonctions importantes à Québec, à Toronto ou ailleurs dans le vaste ensemble industriel Abitibi-Price en Amérique du Nord.

Notre stratégie de formation du personnel englobe l'ensemble des employés de chacune des installations. L'on utilise bien sûr la formule du compagnonnage, de l'apprentissage sur le tas, mais cette technique s'appuie essentiellement sur des cours adaptés aux besoins spécifiques de chaque occupation, qu'il s'agisse de techniques plus spécialisées ou de métiers propres à l'industrie.

Le service de la Formation est fortement décentralisé: chaque installation est responsable des cours à organiser et à dispenser. Cependant, à l'échelle du siège social, une équipe de conseillers se tient en constante relation avec les quelque quinze agents de formation à l'oeuvre au plan local. Ainsi, les cours sont «bâtis sur mesure» par les agents de formation, en étroite collaboration avec les conseillers du siège social, et en consultation constante avec les instances gouvernementales provinciales et fédérales qui s'occupent de la formation de la main-d'oeuvre.

Au Saguenay-Lac-St-Jean, plus de 100 cours sont organisés annuellement pour nos employés dont le nombre varie de cinq à quinze par groupe. En 1981, nous prévoyons l'organisation de quelque 150 cours différents, dont le coût frisera les deux millions de dollars. Les subventions gouvernementales à cet égard varient de vingt à vingt-cinq pour cent des coûts totaux.

La formule des cours à l'intérieur même des installations nous paraît très efficace, car elle

permet d'allier plus facilement la théorie et la pratique, l'employé pouvant alterner entre son milieu de travail et la salle de cours, à la faveur d'un horaire préparé à cet effet. Notre expérience des récentes années est stimulante et nous estimons que c'est sur cette voie que nous devons poursuivre, tout en nous efforçant d'améliorer encore ce programme. Nous avons pu développer du matériel didactique et des manuels d'enseignement qui sont considérés pratiquement comme des classiques dans les milieux de la formation en cours d'emploi dans cette industrie.

Si l'université, les collèges et les écoles spécialisées préparent d'excellents candidats pour l'industrie, celle-ci devra toujours offrir à ses nouveaux employés une formation plus spécifique qui cadre davantage à ses besoins propres. De même, l'entreprise doit-elle fournir à ses employés des moyens de développement, de perfectionnement, si elle veut pouvoir puiser chez son personnel les cadres compétents dont elle a un besoin constant.