

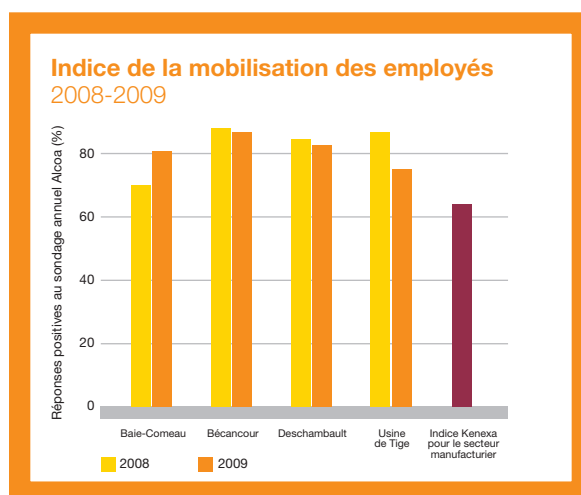
Nos gens

Une réponse efficace

L'année 2009 a été marquée par le ralentissement économique mondial. Les employés des usines d'Alcoa Canada Produits primaires ont contribué à la définition et à la mise en place de nouvelles façons de faire pour répondre à cette situation exceptionnelle. Nous avons pu ainsi accroître notre productivité, afin de maintenir notre compétitivité, en réduisant les horaires de travail pour conserver en emploi le plus grand nombre de personnes possible, malgré la pire crise économique en près d'un siècle.

Un engagement exemplaire

Un sondage interne a été réalisé et, pour la troisième année de suite, les alumineries de Baie-Comeau, de Bécancour et de Deschambault se situent parmi les cinq usines qui témoignent le plus haut taux d'engagement envers l'entreprise, de toutes les installations d'Alcoa à travers le monde. L'usine de Tige de Bécancour suit de près, avec un taux d'engagement de 11 points supérieur à l'indice de référence Kenexa pour le secteur manufacturier.



Objectifs 2009	Bilan	Commentaires
Discussion de l'aspect mobilisation des employés en temps de crise avec le Comité consultatif sur le développement durable et mise en place des recommandations retenues.		Des recommandations ont été formulées, certaines actions ont été réalisées en 2009 et les autres se réaliseront en 2010.
Implantation d'un nouveau modèle de gestion de la performance et plan de développement individuel pour tous les employés salariés.		Le processus a été déployé avec succès en 2009 à l'ensemble des employés salariés. 2010 sera une année de consolidation et d'accompagnement, afin d'assurer la qualité et le bon fonctionnement du processus.
Augmentation de la productivité pour rendre la région plus compétitive, tout en gardant le maximum de personnes à l'emploi.		En raison des défis amenés par la situation économique, des comités ont été mis sur pied dans chacune des usines afin de revoir nos façons de faire pour adopter une approche favorisant la diminution du nombre d'heures travaillées. Ceci a permis ainsi de maintenir en emploi le plus grand nombre de personnes.

Objectifs 2010

- Déployer « AlcoaLearn » et revoir nos contenus de formation régionaux, pour l'ensemble des champs de compétences.
- Consolider notre nouveau modèle de gestion de la performance et de développement individuel des compétences.
- Déployer à l'échelle de la région les meilleures pratiques de nos usines en gestion de la relève.
- Créer un comité de travail pilote sur l'application de mesures favorisant la conciliation travail/vie personnelle, définir un plan d'implantation des mesures.
- Établir un plan quinquennal de productivité de la main-d'œuvre, débutant en 2010.