

## Nos gens

### Une année de relance

L'année 2010 a été marquée par un lent retour à la rentabilité, à la suite du ralentissement économique mondial de 2008-2009. Les employés des usines d'Alcoa Canada Groupe Produits primaires au Québec ont réussi à maintenir les mesures mises en place pour répondre à cette situation exceptionnelle. Nous avons ainsi pu continuer d'accroître notre productivité, afin de soutenir notre compétitivité. Grâce aux horaires de travail réduits, nous avons également réussi à maintenir en emploi le plus grand nombre de personnes possible au cours de l'une des pires crises économiques des dernières décennies.

*Nos gens sont le moteur de notre succès : leur qualité et leur engagement en est la base. Ensemble, nous continuons d'accroître notre productivité afin de soutenir notre compétitivité.*

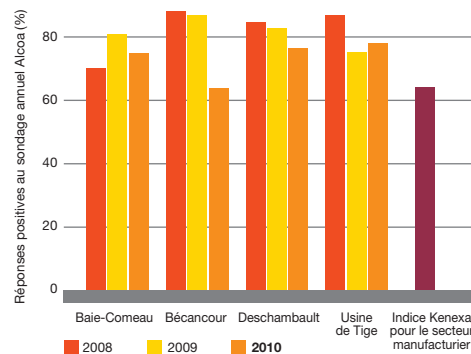
### Un engagement soutenu

Le quatrième sondage annuel réalisé auprès des employés d'Alcoa à travers le monde, *Global Voices*, révèle que nos installations demeurent parmi celles qui témoignent du plus haut taux d'engagement. L'Usine de Tige de Bécancour s'est démarquée par l'augmentation de ce taux, alors que les autres usines ont connu un recul, lié aux mesures que nous avons dû adopter pour traverser la crise économique. Ce recul est particulièrement notable à l'Aluminerie de Bécancour. Tel que l'indique le tableau ci-contre, dans leur ensemble, les installations d'Alcoa Canada Groupe Produits primaires n'en affichent pas moins un taux d'engagement supérieur à l'indice de référence Kenexa pour le secteur manufacturier.

À chaque année, les résultats du sondage donnent lieu à l'élaboration et à la mise en place de plans d'action, afin de répondre aux préoccupations du personnel et de soutenir, voire d'accroître, sa mobilisation.



Indice de la mobilisation des employés  
2008-2010



| Objectifs 2010   | Bilan | Commentaires  |
|--|-------|---|
| Déployer <i>AlcoaLearn</i> et revoir nos contenus de formation régionaux, pour l'ensemble des champs de compétences.   |       | Notre nouvelle structure d'organisation de la formation a été mise en place et le travail de standardisation des contenus de formation a été amorcé en 2010. Le déploiement du système <i>AlcoaLearn</i> progresse moins rapidement que prévu en raison de la conjoncture économique. |
| Consolider notre nouveau modèle de gestion de la performance et de développement individuel des compétences.   |       | Le processus de gestion du rendement « 4E et 1P » est maintenant bien intégré dans nos façons de faire.   |
| Déployer à l'échelle de la région les meilleures pratiques de nos usines en gestion de la relève.  |       | Le comité régional de la main-d'œuvre s'est engagé dans l'analyse des besoins futurs afin d'assurer, dans l'élaboration des plans de relève, le maintien des compétences et le transfert des connaissances.   |
| Créer un comité de travail pilote sur l'application de mesures favorisant la conciliation travail/vie personnelle, définir un plan d'implantation des mesures. |       | Nous avons amorcé le bilan des mécanismes et des pratiques favorisant la conciliation travail/vie personnelle. Cependant, le plan de mise en œuvre est toujours en évolution.   |
| Établir un plan quinquennal de productivité de la main-d'œuvre, débutant en 2010.  |       | Le plan de main d'œuvre quinquennal a été élaboré, et sa mise en œuvre respecte les échéanciers établis.  |

### Objectifs 2011

- Maintenir la stabilité opérationnelle, dans un contexte d'amélioration de la productivité.
- Poursuivre la mise en place du plan d'action Relève 2015.
- Améliorer les résultats relatifs à l'engagement des employés, tels que mesurés par le sondage *Global Voices*.
- Évaluer les écarts et les besoins à combler pour atteindre la norme *Entreprise en santé*.
- Préparer l'introduction en 2012 d'un nouveau système intégré d'information en ressources humaines afin d'optimiser nos processus RH dont la gestion du talent, la planification de la relève et la gestion de la rémunération.