

NOS EMPLOYÉS

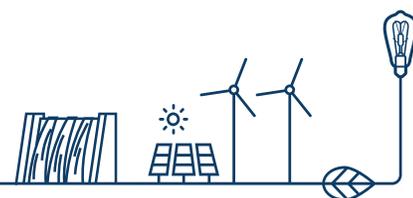
RAPPORT DE DÉVELOPPEMENT DURABLE 2019

Innergex énergie renouvelable Inc. (« Innergex » ou la « Société ») est un producteur indépendant d'énergie renouvelable établi au Canada, aux États-Unis, en France et au Chili. Menée par une équipe de gestion expérimentée, Innergex développe, acquiert, possède et exploite des installations hydroélectriques, des parcs éoliens et des parcs solaires.



INNERGEX

Énergie renouvelable.
Développement durable.



ALORS QUE NOUS CÉLÉBRONS NOTRE 30^E ANNIVERSAIRE EN 2020, NOUS SOMMES RECONNAISSANTS DE LA CONTRIBUTION QUOTIDIENNE DE NOS EMPLOYÉS POUR BÂTIR UN MONDE MEILLEUR.

Innergex croit en l'importance d'offrir un environnement de travail stimulant, inclusif et bienveillant, où chaque membre de l'équipe peut s'épanouir. Nous sommes profondément conscients que notre succès est généré par l'énergie que notre équipe déploie dans chaque défi et chaque occasion pour effectuer un changement positif.

La charte du Comité des ressources humaines supervise tous les aspects du recrutement et de la rétention des talents pour la Société. Les lignes directrices élaborées garantissent que tous les employés reçoivent une rémunération équitable et compétitive, décrivent les exigences en matière de primes de rendement, identifient et proposent des avantages sociaux égaux ou supérieurs aux normes de l'industrie, font la promotion de la planification de la relève et supervisent la gestion globale des ressources humaines, y compris le recrutement, la planification des effectifs, la mobilisation et la satisfaction des employés.

DONNÉES SUR L'EFFECTIF (En date du 31 décembre)

	2019			2018		
	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL
PAR TYPE D'EMPLOI						
TEMPS PLEIN	100	217	317	62	211	273
TEMPS PARTIEL	1	9	10	15	9	24
PAR TYPE DE CONTRAT						
PERMANENT	96	215	311	72	213	285
TEMPORAIRE	5	11	16	5	7	12
PAR RÉGION						
CANADA	92	201	293	72	202	274
ÉTATS-UNIS	3	14	17	1	11	12
FRANCE	5	10	15	4	7	11
CHILI	1	1	2	--	--	--
TOTAL	101	226	327	77	220	297

SUIVRE NOTRE PASSION

Un point commun des employés d'Innergex est la volonté de construire un monde meilleur grâce à l'énergie renouvelable. Nous nous efforçons de créer une culture d'entreprise qui encourage nos employés à non seulement s'engager et à cultiver les opportunités, mais à contribuer avec intégrité tout en agissant de manière responsable. Favoriser un environnement d'inclusivité et de diversité est l'un de nos plus grands

Le 23 mai 2019, la Société a annoncé la finalisation de la vente de sa filiale entièrement détenue Magma Energy Sweden A.B., qui détient une participation d'environ 53,9 % dans HS Orka hf, propriétaire de deux installations géothermiques en exploitation, d'un projet hydroélectrique en développement et de projets potentiels en Islande. Par conséquent, elles ne sont pas incluses dans ce document.

Toutes les données de ce rapport concernent les exercices clos les 31 décembre 2019 et 2018. Les calculs n'incluent pas 83 employés d'Energía Llaïma, une société chilienne d'énergie renouvelable dans laquelle Innergex détient une participation de 50 %, car elle est gérée comme une entité distincte.

atouts, car il stimule la collaboration et l'innovation. Soutenir et encourager la croissance individuelle crée la main-d'œuvre de demain, qui s'engagera de façon proactive dans les défis d'aujourd'hui. En investissant dans notre plus grand atout, nous entretenons une culture de travail positive qui crée de la valeur à long terme pour nos parties prenantes et nos actionnaires. Peu importe dans quel domaine excellent nos employés, ils partagent tous une vision commune où les personnes, notre planète et la prospérité sont la base de notre équilibre.

RÉMUNÉRATION ET AVANTAGES SOCIAUX

Notre équipe des ressources humaines travaille fort pour s'assurer que l'analyse comparative de notre rémunération et de nos avantages sociaux demeure conforme ou supérieure à celle de nos pairs dans l'industrie. En offrant une rémunération équitable, des conditions de travail attrayantes, un ensemble d'avantages sociaux généreux, un environnement de travail sécuritaire et inclusif, un bon équilibre vie professionnelle/vie privée, un traitement juste et égal et des possibilités d'avancement, nous sommes en mesure d'attirer et de retenir une main-d'œuvre qualifiée et passionnée.

En 2019, Innergex a versé
38 M\$ EN SALAIRES ET AVANTAGES SOCIAUX
à ses employés

	Canada	États-Unis	France
SALAIRE DE BASE	■ ■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■ ■
PRIMES	■ ■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■ ■
ASSURANCE-VIE	■ ■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■ ■
ASSURANCE INVALIDITÉ À COURT ET À LONG TERME	■ ■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■ ■
PRESTATIONS D'ASSURANCE MALADIE	■ ■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■ ■
CONGÉS DE MALADIE ET CONGÉS PERSONNELS	■ ■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■ ■
NOMBRE DE JOURS DE VACANCES SUPÉRIEUR AUX EXIGENCES LÉGALES	■ ■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■ ■	
RÉGIME ENREGISTRÉ D'ÉPARGNE-RETRAITE COLLECTIF AVEC CONTRIBUTIONS DE L'EMPLOYEUR	■ ■	■ ■	
RÉGIME D'ACHAT D' ACTIONS DES EMPLOYÉS	■ ■ ■		

■ Employés à temps plein ■ Employés à durée déterminée ayant un contrat de deux ans ou plus
■ Employés à temps partiel ■ Employés à durée déterminée ayant un contrat de moins de deux ans

RÉTENTION DES EMPLOYÉS

Innergex prend grand soin de créer un environnement où les gens sont engagés, se sentent en sécurité et restent passionnés par la réalisation de leurs activités quotidiennes. Lors du recrutement, le processus d'intégration est rapidement lancé pour s'assurer que les nouveaux employés sont prêts à commencer leur première journée de travail. Le soutien, la reconnaissance, les possibilités de formation et le développement de carrière sont des éléments qui suivent un employé tout au long de son séjour chez Innergex. La rétention des talents clés est une stratégie à long terme qui assure la continuité de notre base de connaissances et se développe sur les défis et les occasions qui croisent notre route.

En 2019,
**48 EMPLOYÉS D'INNERGEX COMPTAIENT
AU MOINS 10 ANS DE SERVICE**

En offrant des possibilités d'avancement, de formation et un lieu de travail sécuritaire ancré dans le respect et la collaboration, nous avons eu la chance, au fil des ans, de bénéficier de l'expérience et des connaissances de notre équipe d'experts.

FORMATION ET DÉVELOPPEMENT

Soutenir nos employés avec les outils nécessaires pour faire progresser leurs connaissances dans leur domaine d'expertise respectif est essentiel pour faire avancer Innergex, et c'est donc l'un des investissements les plus intelligents que nous puissions faire. Innergex offre à son équipe des occasions d'apprentissage internes et externes pour lui permettre d'atteindre ses objectifs personnels et professionnels.

Innergex propose également aux décideurs de demain d'acquérir de l'expérience à travers des stages rémunérés, tout en terminant leurs études. Non seulement nos stages permettent-ils d'introduire une nouvelle génération aux nombreuses possibilités qu'offre le secteur des énergies renouvelables, mais ils élargissent également notre bassin de recrutement en mettant en évidence les avantages de travailler avec une entreprise respectée et en pleine croissance.

NOMBRE MOYEN D'HEURES DE FORMATION PAR ANNÉE, PAR EMPLOYÉ (En date du 31 décembre)

	2019			2018		
	Femmes	Hommes	COMBINÉ ²	Femmes	Hommes	COMBINÉ ²
MEMBRES DE LA DIRECTION ¹	40	24	30	20	28	26
AUTRES POSTES DE GESTION	62	28	44	29	24	26
PROFESSIONNELS	44	37	40	56	25	32
POSTES ADMINISTRATIFS	46	10	43	22	37	25
EXPLOITATION	11	33	32	3	24	23

¹ L'équipe de direction inclut les dirigeants et les directeurs principaux.

² Le terme « combiné » signifie le nombre total moyen d'heures de formation par employé dans cette catégorie spécifique.

DIVERSITÉ ET ÉGALITÉ

Innergex est un employeur qui offre des chances d'emploi égales pour tous et qui valorise les antécédents, la diversité, les expériences, les perspectives et les talents uniques de chaque personne. Innergex s'engage à fournir aux employés un environnement de travail sans discrimination ni harcèlement et fonde toutes les décisions en matière d'emploi sur les besoins de l'entreprise, les exigences de l'emploi et les qualifications individuelles. La clé de notre succès en tant qu'entreprise internationale est de recruter, de développer et de retenir les personnes les plus talentueuses parmi un bassin de candidats diversifié.

Notre engagement envers l'égalité des sexes se reflète de plus en plus dans l'augmentation du nombre de femmes au sein de notre Conseil d'administration, dans les postes de direction et autres postes de gestion, ainsi que dans nos adhésions et nos engagements en faveur des campagnes pour l'égalité des sexes.

Les lignes directrices de notre Politique concernant la diversité au sein du Conseil d'administration s'appliquent également à nos employés. Nous estimons la diversité des genres, des origines ethniques, des nationalités et d'autres attributs, et nous nous engageons à garantir que le recrutement des meilleurs candidats potentiels disponibles se fasse sans discrimination, tout en encourageant la diversité.

En 2019, Innergex est devenue signataire de la campagne **PARITÉ D'ICI 30** pour œuvrer en faveur de l'équité salariale, de la parité au sein des échelons supérieurs et de l'égalité des chances pour les femmes dans le secteur des énergies renouvelables d'ici 2030

DIVERSITÉ DES GENRES PAR TRANCHE D'ÂGE

(En date du 31 décembre)

	2019			2018		
	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL
30 ET MOINS	8	31	39	8	26	34
31 À 50	69	139	208	52	144	196
51 ET PLUS	24	56	80	17	50	67

DIVERSITÉ DES GENRES EN GESTION

(En date du 31 décembre)

POSTE	2019			2018		
	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL
MEMBRES DE LA DIRECTION	7	19	26	5	21	26
AUTRES POSTES DE GESTION	32	38	70	26	47	73

Promouvoir l'égalité des chances en matière d'emploi pour un lieu de travail plus équilibré. En 2019, **26 % DE NOS DIRIGEANTS ÉTAIENT DES FEMMES** et les femmes représentaient également **46 % DES AUTRES POSTES DE GESTION**

RATIO D'ÉQUITÉ SALARIALE FEMMES-HOMMES

(En date du 31 décembre)

	2019	
	SALAIRE DE BASE	RÉMUNÉRATION
CANADA		
MEMBRES DE LA DIRECTION	98 %	94 %
AUTRES POSTES DE GESTION	97 %	95 %
PROFESSIONNELS	101 %	101 %
PERSONNEL ADMINISTRATIF	102 %	102 %

Notes : Les dirigeants et autres vice-présidents ont été exclus de ce tableau, car leur rémunération est déterminée par le Conseil d'administration. Les postes d'opérations ont été omis de ce tableau, car il n'y avait aucune donnée à déclarer parce qu'il n'y avait qu'un seul genre ou aucun employé à déclarer dans chaque juridiction. En raison du faible nombre d'employés aux États-Unis et en France, il n'est pas possible pour le moment de fournir leurs ratios dans ce tableau.

En 2019, **30,8 % DES EMPLOYÉS D'INNERGEX ÉTAIENT DES FEMMES**

UN LIEU DE TRAVAIL SÉCURITAIRE ET SAIN

Chez Innergex, nos réalisations sont le fruit d'un travail commun, tout comme notre sécurité. Nous prenons soin les uns des autres, comprenons nos responsabilités et écoutons les préoccupations d'autrui. La promotion d'environnements de travail sûrs et sécurisés pour tous nos employés, sous-traitants et fournisseurs est primordiale pour nos opérations quotidiennes.

Nos processus, directives et procédures étendus en matière de santé et de sécurité sont conçus pour répondre aux réalités du travail, à la fois dans un bureau et à distance, en raison de la nature de nos activités. Ils sont basés non seulement sur nos expériences et notre expertise, mais également sur des exigences légales.

En 2018, le Conseil d'administration a officiellement adopté la Politique santé, sécurité et environnement, une politique interne de longue date, qui décrit l'engagement d'Innergex à fournir un environnement de travail sûr et sain à ses employés dans tous les sites, ainsi qu'aux entrepreneurs effectuant des travaux sur site, aux visiteurs et aux voisins.

Notre programme interne de santé et de sécurité au travail est basé sur la norme BS OHSAS 18001 sur la gestion de la santé et de la sécurité au travail et propose des programmes de formation complets pour notre personnel et les opérateurs des installations. Ces programmes sont également conçus pour se conformer aux lois régionales et fédérales applicables et aux réglementations gouvernementales. Nous encourageons non seulement les employés à assumer la responsabilité de leur propre bien-être et celui des autres, mais nous les encourageons à contester les pratiques dangereuses.

Dans nos bureaux, nous offrons aux employés des consultations individuelles avec des experts en ergonomie afin de s'assurer que la configuration de leur poste de travail soit aussi saine que possible. Innergex soutient les initiatives de bien-être qui offrent des avantages aux employés, telles que des évaluations ergonomiques du poste de travail personnel, ainsi que l'administration annuelle de vaccins antigrippaux et autres initiatives.

De plus, la conception de nos bureaux vise à évoquer un sentiment d'inclusion et de communauté en offrant des espaces pour que nos employés se réunissent pour partager des idées, des repas et des expériences.

Tous les employés ont également accès à un programme d'aide aux employés et leur famille (PAEF) en ligne, complet et interactif, ainsi qu'à des services de santé et de bien-être, le tout dans un environnement personnalisé, facile à utiliser et sécurisé.

TAUX D'ACCIDENT DU TRAVAIL, DE MALADIES PROFESSIONNELLES, PROPORTIONS DE JOURNÉES DE TRAVAIL PERDUES ET NOMBRE TOTAL DE DÉCÈS LIÉS AU TRAVAIL (En date du 31 décembre)

	Taux d'accidents du travail ¹		Taux de maladies professionnelles ²		Proportion de journées de travail perdues ³		Décès liés au travail	
	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018
OPÉRATEURS	3,97	3,62	0	0	64,98 ⁴	4,03	0	0
EMPLOYÉS DE BUREAU	0	0	0	0	0	0	0	0

1 Le taux d'accidents du travail est le nombre d'accidents nécessitant une assistance médicale et causant des journées de travail perdues par 100 employés.

2 Le taux de maladies professionnelles est le nombre de maladies professionnelles par 100 employés.

3 La proportion de journées de travail perdues est le nombre de journées de travail perdues pour des blessures ou maladies reliées au travail par 100 employés.

4 Le taux d'accidents du travail entre 2018 et 2019 est resté stable; cependant, le taux de jours perdus a considérablement augmenté, car trois blessures ont entraîné de longues absences – dans un cas pendant 141 jours. Dans l'ensemble, ces trois blessures étaient responsables de 87 % du nombre total de jours perdus encourus au cours de l'année 2019. Chaque blessure a fait l'objet d'une enquête approfondie et des recommandations ont été mises en œuvre pour éviter que des incidents similaires ne se reproduisent.

Note : Ces données reflètent seulement les employés et entrepreneurs d'Innergex.

OBJECTIF : ZÉRO JOUR DE TRAVAIL PERDU EN RAISON D'ACCIDENTS DU TRAVAIL

ENGAGEMENT DES EMPLOYÉS

Nous nous engageons dans un processus d'évaluation du rendement en trois étapes tout au long de l'année : établissement d'objectifs, examen à mi-parcours et évaluation de fin d'année. Il s'agit d'une occasion pour les gestionnaires et les employés de discuter des attentes et des performances, et cela fournit un précieux processus de rétroaction aux employés pour améliorer leurs performances et leur engagement et poursuivre leur développement professionnel.

Au début de chaque année, tous les employés sont soumis à une évaluation annuelle pour examiner leur performance et l'évolution de leur carrière. Cela facilite le développement personnel de chaque employé. Ce processus contribue également à la gestion des compétences et au développement du capital humain au sein de l'organisation, tout en améliorant la satisfaction des employés.

En 2019, nous avons mené notre premier sondage auprès des employés et avons eu UN TAUX DE RÉPONSE DE 84 %

ÉTHIQUE ET RESPONSABILITÉ

Les mots et les actions ont des conséquences. Cet engagement à nous tenir nous-mêmes et les autres responsables des comportements et des actions qui entrent en conflit avec notre Code de conduite est partagé par tous nos employés. En plus d'encourager ses employés à signaler toute préoccupation à son supérieur immédiat ou à son responsable de département, Innergex a mis en place, en 2017, un service tiers facilement accessible pour signaler à la direction toute suspicion d'inconduite, violation de la loi, activité contraire au Code de conduite, contraire à l'éthique ou des actions potentiellement préjudiciables à la réputation de l'entreprise. La LigneÉthique, accessible 24 h/24, est un outil qui permet à un employé de signaler anonymement ou non ses préoccupations à tout moment.

TROIS DES POLITIQUES LES PLUS IMPORTANTES ET LES PLUS CONSÉQUENTES DE LA SOCIÉTÉ ET QUI FORMENT L'ÉPINE DORSALE DE NOTRE ENGAGEMENT ENVERS LES NORMES ÉTHIQUES LES PLUS ÉLEVÉES SONT :

CODE DE CONDUITE

Le Code de conduite d'Innergex établit la norme et fournit des directives quant à nos attentes à tous les employés, dirigeants, consultants, membres du Conseil d'administration et autres personnes qui représentent la Société. Son objectif est de fournir à tous des lignes directrices pour nous assurer que la réputation d'intégrité et d'entreprise citoyenne d'Innergex soit préservée grâce à des normes d'éthique élevées, soutenues par des relations ouvertes et honnêtes entre les employés, les actionnaires, les administrateurs, les dirigeants, les fournisseurs, les communautés hôtes, les partenaires et les autres parties prenantes. Innergex révisé et met à jour régulièrement son Code de conduite (la dernière mise à jour date de novembre 2019) et fournit chaque année à tous ses employés et aux administrateurs des copies et des séances de formation sur son contenu.

POLITIQUE SUR LE HARCÈLEMENT

Nous nous efforçons de créer et de maintenir un environnement de travail dans lequel les gens sont exempts de toute forme de menaces, de harcèlement, de violence ou d'intimidation et sont traités avec dignité et respect. C'est pourquoi nous avons mis en place une politique relative au harcèlement, à la violence et à l'intimidation en milieu de travail afin d'établir des règles claires pour les plaintes et les procédures d'enquêtes applicables, en plus d'en promouvoir la conformité. Cette politique vise à assurer que les membres de l'équipe Innergex soient traités de manière juste et respectueuse, en tout temps.

SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT

Notre priorité est de minimiser les impacts de nos activités sur l'environnement et de fournir des conditions de travail sécuritaires à nos employés. Notre Politique santé, sécurité et environnement décrit notre engagement à mener nos activités de manière à respecter et à protéger l'environnement dans lequel elle opère, ainsi que la santé et la sécurité de ses employés, sous-traitants et visiteurs. Notre Politique santé, sécurité et environnement a été révisée en 2018.

Pour plus d'informations sur nos employés, veuillez visiter notre Initiative de suivi du développement durable à durabilite.innergex.com

INNERGEX

Énergie renouvelable.
Développement durable.

innergex.com
Paru en mai 2020