



2018

RAPPORT DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

NOS EMPLOYÉS

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. Soutenu par une équipe d'experts solide et engagée, Innergex développe, acquiert, possède et exploite des installations hydroélectriques, des parcs éoliens et des parcs solaires.

INNERGEX

Énergie renouvelable.
Développement durable.

La dernière année a été marquée par une croissance phénoménale chez Innergex. Nos nombreuses réalisations, notre expansion dans de nouveaux marchés, la poursuite d'opportunités de développement prometteuses, la diversification de notre portefeuille et l'augmentation de notre production consolidée n'auraient pas été atteintes avec le même succès sans la passion, l'engagement et le savoir-faire que notre équipe diversifiée et talentueuse apporte avec eux chaque jour. Une fois de plus, nos employés ont prouvé pourquoi ce sont eux qui font la différence chez Innergex.

Le 25 mars 2019, la Société a annoncé qu'une entente a été conclue pour la vente de sa filiale entièrement détenue Magma Energy Sweden A.B. qui détient une participation d'environ 53,9 % dans HS Orka hf (« HS Orka »). Les activités de HS Orka comprenaient deux centrales géothermiques, un projet hydroélectrique en développement et des projets potentiels en Islande qui sont maintenant traitées comme des activités abandonnées. Par conséquent, elles ne sont pas incluses dans ce document.

En 2018, nous avons investi dans Energía Llaima, une entité indépendante située au Chili. Cette société a une gestion quotidienne indépendante. Par conséquent, les données du personnel du Chili ne sont pas incluses dans ce document.

DONNÉES SUR L'EFFECTIF

En date du 31 décembre

	2018			2017		
	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL
PAR TYPE D'EMPLOI						
TEMPS PLEIN	62	211	273	42	113	155
TEMPS PARTIEL	15	9	24	--	4	4
PAR TYPE DE CONTRAT						
PERMANENT	72	213	285	39	111	150
TEMPORAIRE	5	7	12	3	6	9
PAR RÉGION						
CANADA	72	202	274	40	109	149
ÉTATS-UNIS	1	11	12	--	4	4
FRANCE	4	7	11	2	4	6
TOTAL	77	220	297	42	117	159

NOS EMPLOYÉS, NOTRE AVANTAGE

Nos employés ont le cœur à l'ouvrage. Ils ont prouvé que lorsque vous aimez ce que vous faites et que vous vous efforcez de vous améliorer, tout autour de vous s'améliore également. Nous sommes extrêmement fiers de notre équipe. Elle accomplit ses tâches quotidiennes avec passion, persévérance et adaptabilité. Le savoir collectif, le talent, les capacités, l'expérience et le bon jugement de notre personnel ont été et continueront d'être la clé de notre succès à long terme.

RÉMUNÉRATION ET AVANTAGES SOCIAUX

Innergex mise sur l'embauche à long terme, et offre des possibilités de carrière pour favoriser la croissance professionnelle des employés à mesure que la Société évolue. Nous considérons la gestion de nos ressources humaines comme un engagement à long terme qui met l'accent sur la réussite collective de la Société dans son ensemble. Nous cherchons des employés qui partagent notre culture et notre solide éthique de travail et nous leur offrons des salaires équitables et de généreux avantages sociaux.

	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 est fière de sa capacité à garder ses employés. En 2018, 29 employés ont célébré cinq, 10, 15 ou 20 ans de service au sein de la Société. En offrant des salaires équitables, un ensemble d'avantages sociaux généreux et des opportunités d'apprentissage et de croissance, nous sommes en mesure d'attirer et de fidéliser des employés qualifiés et passionnés.

En 2018, 44 employés d'Innergex comptaient au moins 10 ans de service.

FORMATION ET DÉVELOPPEMENT

Innergex s'engage à offrir de la formation continue et des occasions de perfectionnement à ses employés, tant sur le plan de la formation professionnelle propre à un poste que sur celui de l'apprentissage à des fins de perfectionnement personnel. Les possibilités de formation continue permettent à notre équipe d'être à jour en matière de politiques et de directives internes et d'être à l'affût des technologies émergentes.

Nous appuyons les initiatives d'employés qui souhaitent saisir des occasions de perfectionnement professionnel. Nous payons également pour la formation continue exigée pour les employés appartenant à une accréditation professionnelle. Dans certains cas, nous embauchons et formons de nouveaux employés pour répondre aux exigences de qualification de leurs postes, dans le cadre de programmes mis sur pied avec nos partenaires des communautés locales ou autochtones afin de promouvoir l'embauche au sein de la communauté.

NOMBRE MOYEN D'HEURES DE FORMATION PAR ANNÉE, PAR EMPLOYÉ

En date du 31 décembre

	2018			2017		
	Femmes	Hommes	COMBINÉ	Femmes	Hommes	COMBINÉ
MEMBRES DE LA DIRECTION ¹	20	28	26	13	12	12
AUTRES POSTES DE GESTION	29	24	26	9	13	12
PROFESSIONNELS	56	25	32	5	9	8
POSTES ADMINISTRATIFS	22	37	25	3	--	3
EXPLOITATION ²	3	24	23	n/a	41	41

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

2 En 2017, il n'y avait pas de femmes dans l'équipe d'exploitation.

Nous nous engageons dans un processus d'évaluation du rendement en trois étapes : identification des objectifs, révision en milieu d'année et évaluation de fin d'année. Il s'agit d'une bonne occasion pour les gestionnaires et les employés de discuter des attentes et de la performance, tout en fournissant une précieuse rétroaction pour aider les employés à améliorer leur rendement et leur engagement, et poursuivre leur développement professionnel.

Au début de chaque année, tous les employés sont soumis à une évaluation de performance annuelle afin d'examiner leur performance et le développement de leur carrière. Ce processus facilite le développement personnel des employés. Il 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.

DIVERSITÉ ET ÉGALITÉ DES CHANCES D'EMPLOI

Innergex célèbre la diversité et s'est engagé à créer un environnement inclusif, sain et sécuritaire pour tous les employés. Les décisions d'emploi sont basées sur les qualifications, le mérite et les besoins de l'entreprise. Nous croyons à l'importance de protéger les droits de la personne des individus appartenant à certains groupes ou minorités et ne faisons aucune discrimination sur la base de l'origine, la race, l'appartenance ethnique, la nationalité, le milieu social, la religion, le sexe, l'identité sexuelle, l'orientation sexuelle, l'âge, un handicap physique ou mental non disqualifiant, l'appartenance à un syndicat ou la participation à des activités syndicales, ou toute autre base couverte par la loi appropriée. La diversité et l'inclusion au sein de notre équipe sont essentielles à notre succès et nous continuerons à recruter les personnes les plus talentueuses dans un bassin de talents diversifié.

DIVERSITÉ DES GENRES PAR TRANCHE D'ÂGE

En date du 31 décembre

Âge	2018			2017		
	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL
30 ET MOINS	8	26	34	2	12	14
31 À 50	52	144	196	32	71	103
51 ET PLUS	17	50	67	8	34	42

DIVERSITÉ DES GENRES EN GESTION

En date du 31 décembre

	2018		2017	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
MEMBRES DE LA DIRECTION	5	21	4	18
AUTRES POSTES DE GESTION	26	47	12	24

ÉGALITÉ DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Innergex recherche des employés qui partagent notre culture et notre solide éthique de travail et nous leur offrons des salaires équitables et des avantages généreux. Nous avons créé une structure salariale à l'échelle de l'entreprise en utilisant une méthode par points et facteurs qui nous permet de déterminer adéquatement la fourchette salariale pour chaque poste au sein de la Société, à l'exception des membres de la direction pour lesquels la rémunération est déterminée par le Conseil d'administration. Pour chaque fourchette, nous déterminons l'équité

salariale en prenant en considération d'autres facteurs, comme l'ancienneté et le niveau d'éducation des employés. Les facteurs influençant la classification de postes ou d'emplois incluent :

- Qualifications requises – formation, expérience, compétences
- Responsabilités assumées – reddition de comptes, responsabilité, supervision
- Efforts requis – intellectuels, physiques, de concentration et d'attention sensorielle
- Conditions de travail – environnement physique et psychologique

En 2018, Innergex a connu une croissance rapide, complétant un total de sept acquisitions. Nous avons presque doublé notre nombre d'employés via ces acquisitions. En conséquence, l'harmonisation des divers plans de rémunération et de catégories d'emploi, qui représente un travail colossal, n'est pas complétée à ce jour. Lorsque cet effort sera terminé, nous pourrons procéder aux calculs des différents ratio d'équité salariale femmes-hommes. Nous prévoyons que les données du ratio d'équité salariale femmes-hommes 2018 soient intégrées dans le rapport 2019.

Innergex croit toujours dans l'égalité du salaire pour un travail de même valeur et continuera à travailler pour atteindre le meilleur ratio possible.

SANTÉ ET SÉCURITÉ

En raison de la nature de nos activités, Innergex gère un vaste programme de santé et de sécurité qui s'étend de nos bureaux jusqu'à nos installations. Notre équipe d'exploitation mène ses travaux dans des zones rurales et isolées, et est souvent exposée à des conditions météorologiques difficiles. Le système de gestion d'Innergex comprend 23 éléments et est inspiré de la norme BS OHSAS 18001 relative à la gestion de la santé et de la sécurité au travail. Les employés sont correctement formés aux normes et procédures de l'entreprise et disposent de tous les outils et de l'équipement de sécurité nécessaires pour travailler en toute sécurité. Innergex offre la formation, le soutien et le suivi dont ses employés ont besoin et offre une supervision indirecte par caméras à distance, téléphone et courriel. Les employés sont également encouragés à prendre en charge leur propre sécurité et à assumer la responsabilité de l'application des mesures prescrites et du respect des normes et procédures internes. Innergex doit faire confiance à ses employés, car il n'est pas possible de superviser directement le travail quotidien des opérateurs.

Grâce à son système de gestion, Innergex est en mesure de contrôler son environnement de santé et de sécurité, et de cerner et d'atténuer de façon proactive les risques afin de prévenir les blessures. Tous les exploitants d'installations, ainsi que les employés chargés de l'exploitation et de la maintenance sur place, ont accès à l'équipement de protection individuelle (EPI) et sont formés pour l'utiliser. Des mesures de contrôle sont également en place pour enquêter sur les incidents et les incidents évités de justesse, et mettre en œuvre des mesures correctives pour réduire les risques qu'un incident semblable ne se reproduise.

En 2018, 25,9 % des employés d'Innergex étaient des femmes.

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	
	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017
OPÉRATEURS	3,62	6,19	--	--	4,03	9,19	--	--
EMPLOYÉS DE BUREAU	--	--	--	--	--	--	--	--

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.

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

OBJECTIF

AUCUN JOUR DE TRAVAIL PERDU EN RAISON D'ACCIDENTS DU TRAVAIL

Lorsque des entrepreneurs sont mandatés pour effectuer des travaux sur un site, Innergex s'assure qu'ils suivent une formation d'orientation en santé et sécurité leur permettant d'être informés des risques pour la sécurité et de suivre des directives strictes pour assurer leur sécurité en tout temps sur le site.

PLAN D'INTERVENTION D'URGENCE

Dans le cadre de son plan d'intervention d'urgence, Innergex a identifié les urgences potentielles en matière d'environnement, de santé et de sécurité et a préparé des instructions d'intervention relativement à ces urgences potentielles. Ce plan, ainsi que le plan de sécurité propre au site, sont disponibles à chaque installation et dans les bureaux, ainsi que sur le réseau informatique d'Innergex. Notre équipe d'exploitation, de la santé et de la sécurité (« SST ») travaille avec diligence pour assurer la santé et la sécurité de tous nos employés par le biais d'initiatives éducatives, de formations, de surveillance et de visites sur les sites. Les opérateurs de site sont formés pour réagir rapidement aux urgences. Le plan est revu annuellement par la direction et mis à jour en conséquence.

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 2018) 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 de 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 relative à la santé, la sécurité et l'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.

PROTECTION DES DROITS DE LA PERSONNE

Innergex s'est engagée à respecter les droits de la personne dans tous les aspects de ses activités et quel que soit le lieu géographique où elle exerce ses activités. Nous exigeons que tous les administrateurs, membres de la direction, employés, ainsi que les tiers agissant pour le compte de la Société (les « membres de l'équipe Innergex ») se conforment aux exigences énoncées dans notre déclaration, et ce, dans tous les aspects de nos activités, y compris en matière d'achat, de prise de décision, de gestion et d'opérations. Lorsqu'ils cherchent à conclure un accord pour l'achat de biens ou de services, les membres de l'équipe Innergex doivent chercher à obtenir un engagement de conformité aux termes de notre déclaration de la part de leurs représentants. Aucune violation des droits de la personne ne sera tolérée par Innergex ou au sein de ses activités.

Notre politique, qui soutient les principes contenus dans la Déclaration universelle des droits de l'homme, le Pacte international relatif aux droits civils et politiques, le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels et la Déclaration de l'Organisation internationale du Travail sur les principes et droits fondamentaux au travail, reconnaît que nous avons tous une responsabilité et un rôle à jouer pour faire en sorte que tous les individus impliqués soient traités avec dignité et respect.

DROIT À LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

Innergex s'engage à respecter les lois et les règlements et reconnaît le droit de ses employés à la liberté d'association et à la négociation collective. À ce jour, aucun employé n'a exprimé le désir de s'affilier à un syndicat. Innergex se conforme également aux lois et règlements en vigueur ainsi qu'aux normes de l'industrie en matière d'heures du travail. La Société veille au respect des normes du travail dans ses activités et ses chaînes de valeur, ce qui inclut une politique de tolérance zéro en matière d'esclavage, de traite des personnes et de travail des enfants.

INNERGEX

Énergie renouvelable.
Développement durable.

innergex.com

Paru en mai 2019