



# PERSONNES

## Un monde meilleur façonné par nos personnes

Nous sommes une équipe passionnée, talentueuse et dévouée, animée par le désir de créer un monde meilleur pour demain. En offrant un environnement de travail enviable, une rémunération équitable et la possibilité de faire une différence, Innergex est en mesure d'attirer et de retenir des employés talentueux dans toutes les régions où nous exerçons des activités. En investissant dans notre plus important atout, nous entretenons une culture de travail saine qui crée de la valeur à long terme pour nos parties prenantes et nos actionnaires. Quel que soit leur champ d'expertise, nos employés partagent tous notre vision des trois P : les personnes, notre planète et la prospérité.



# Données sur l'effectif

Notre équipe des ressources humaines ne ménage aucun effort pour s'assurer que notre rémunération et nos avantages sociaux soient similaires ou supérieurs à ceux 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.



— Au 31 décembre

	2020			2019			2018		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
<b>Par type d'emploi</b>									
Temps plein	112	251	<b>363</b>	100	217	<b>317</b>	62	211	<b>273</b>
Temps partiel	3	4	<b>7</b>	1	9	<b>10</b>	15	9	<b>24</b>
<b>Par contrat d'emploi</b>									
Permanent	110	244	<b>354</b>	96	215	<b>311</b>	72	213	<b>285</b>
Temporaire	5	11	<b>16</b>	5	11	<b>16</b>	5	7	<b>12</b>
<b>Par région</b>									
Canada	103	221	<b>324</b>	93	202	<b>295</b>	72	202	<b>274</b>
É.-U.	7	22	<b>29</b>	3	14	<b>17</b>	1	11	<b>12</b>
France	5	12	<b>17</b>	5	10	<b>15</b>	4	7	<b>11</b>
<b>TOTAL</b>	<b>115</b>	<b>255</b>	<b>370</b>	<b>101</b>	<b>226</b>	<b>327</b>	<b>77</b>	<b>220</b>	<b>297</b>

**Remarque :** Les données sur l'effectif n'incluent pas celles sur les employés d'Energía Llaima, une société d'énergie renouvelable dans laquelle Innergex détient une participation de 50 % et qui est gérée séparément.



## Rémunération et avantages sociaux

	Canada	États-Unis	France
Salaire de base	■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■
Primes	■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■
Assurance-vie	■ ■ ■	■ ■ ■	■ ■ ■ ■
Assurance invalidité à court et à long terme	■ ■ ■	■ ■ ■	■ ■ ■ ■
Assurance-maladie complémentaire	■ ■ ■	■ ■ ■	■ ■ ■ ■
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 temps partiel
- Employés à durée déterminée ayant un contrat de deux ans ou plus
- Employés à durée déterminée ayant un contrat de moins de deux ans



### 48,6 M\$

Bénéficiaire d'une rémunération équitable et concurrentielle, nos employés ont reçu en 2020 **48,6 M\$**<sup>1</sup> en salaires et avantages sociaux.

### 77 %

En 2020, **77 %** des employés admissibles ont participé au Régime d'achat d'actions des employés

Les contributions d'Innergex au régime enregistré d'épargne-retraite des employés ont totalisé

### 1,2 M\$

Par ses pratiques en matière de rémunération de la haute direction, la Société cherche à attirer et à retenir les hauts dirigeants talentueux et expérimentés dont elle a besoin pour atteindre ses objectifs stratégiques, et à motiver et récompenser les hauts dirigeants dont les connaissances, les compétences et le rendement sont indispensables à sa réussite à court et à long terme. Elle cherche également à faire coïncider les intérêts des hauts dirigeants et des actionnaires de la Société en incitant les hauts dirigeants à accroître la valeur pour les actionnaires et à assurer un dividende stable tout en préparant l'avenir, ce qui signifie intégrer les facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance à tous les niveaux.

En 2020, une tranche de **10 %** du régime incitatif annuel a été attribuée aux objectifs de la Société basés sur les facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) dans le cadre de l'incitatif à hauteur de **28 % à 30 %** attribuée aux objectifs de développement.

<sup>1</sup> Comparativement aux 46,0 M\$ versés en 2019. Comprend les dépenses en salaires et avantages sociaux capitalisés aux projets en construction ou en développement, ainsi que les dépenses en salaires et avantages sociaux refacturés aux coentreprises et entreprises associées.

# Formation et développement

Soutenir nos employés avec les outils nécessaires pour faire progresser leur carrière dans leur domaine d'expertise respectif est essentiel pour faire avancer Innergex. Il s'agit également de l'un des investissements les plus intelligents que nous puissions faire.

Innergex offre à ses employés des occasions d'apprentissage internes et externes pour leur permettre d'atteindre leurs objectifs personnels et professionnels.

Innergex offre également aux décideurs de demain la possibilité d'acquérir de l'expérience à travers des stages rémunérés qu'ils peuvent effectuer tout en poursuivant 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.



## Moyennes d'heures de formation par année par employé

— Au 31 décembre

	2020			2019			2018		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Membres de la direction <sup>1</sup>	27	27	<b>27</b>	40	24	<b>30</b>	20	28	<b>26</b>
Autres postes de gestion <sup>2</sup>	44	29	<b>35</b>	62	28	<b>44</b>	29	24	<b>26</b>
Professionnels	57	48	<b>52</b>	44	37	<b>40</b>	56	25	<b>32</b>
Postes administratifs	52	55	<b>53</b>	46	10	<b>43</b>	20	37	<b>24</b>
Exploitation	17	35	<b>34</b>	11	33	<b>32</b>	4	24	<b>23</b>
<b>Total des heures divisé par le nombre d'employés</b>	<b>48,2</b>	<b>36,6</b>	<b>40,2</b>	<b>47,9</b>	<b>31,8</b>	<b>36,3</b>	<b>28,7</b>	<b>24,9</b>	<b>26,0</b>

<sup>1</sup> Inclut les vice-présidents et les directeurs principaux.

<sup>2</sup> Inclut les directeurs, les chefs principaux et les chefs.

## Rétention des employés

Innergex prend grand soin de créer un environnement où les gens sont engagés, se sentent en sécurité et restent passionnés par l'exécution de leurs activités quotidiennes. Lors du recrutement, le processus d'intégration permet de s'assurer que les nouveaux employés sont prêts à contribuer dès leur première journée de travail chez Innergex. 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 nous permet de profiter de l'expérience et des connaissances de notre équipe d'experts.



Nombre moyen d'heures de formation par employé en 2020 :

**40,2 heures**

**240 employés**

ont reçu une formation en 2020

**9 208 heures**

de formation consignées en 2020

Le sondage éclair auprès de nos employés a connu un

**taux de réponse de 81 %**



## Taux de roulement du personnel — Au 31 décembre

	Taux de roulement volontaire	Nouveaux employés
	2020	2020
Femmes	3,0 %	33
Hommes	3,5 %	48
Total	6,5 % <sup>1</sup>	81

<sup>1</sup> Taux de roulement moyen total du personnel

**Remarque :** 2020 est la première année où Innergex comptabilise le taux de roulement. N'inclut pas les départs à la retraite et les contrats échus.



En 2020, nous avons **58 employés** comptant au moins **10 ans de service** chez Innergex

En 2020, Innergex a adopté une **politique de télétravail** officielle qui sera appliquée dès le retour de nos employés à nos bureaux au sortir de la pandémie

## Politique de télétravail

En 2020, Innergex a adopté une politique de télétravail par laquelle les employés pourront travailler à distance jusqu'à la moitié d'une période de deux semaines. Cette politique s'inscrit dans notre engagement à améliorer l'équilibre vie professionnelle/vie privée de nos employés. Tous les

employés de bureau seront admissibles à ce nouveau programme, à l'exception des employés en période d'essai et de quelques employés dont les tâches ne peuvent être effectuées à distance.

## 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. Nous nous engageons à fournir aux employés un environnement de travail sans discrimination ni harcèlement, et nous fondons 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 consiste à recruter, former et retenir les personnes les plus talentueuses parmi un bassin de candidats diversifié.

Nous valorisons 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 disponibles se fasse sans discrimination aucune, tout en encourageant la diversité.

Nous favorisons une culture d'entreprise qui encourage les employés à non seulement s'impliquer et s'ouvrir à de nouvelles perspectives, mais aussi à être des exemples d'intégrité tout en agissant de façon responsable. Il est essentiel de créer un environnement inclusif, qui encourage la collaboration et l'innovation. En soutenant la croissance individuelle, nous formons la main-d'œuvre de demain qui relèvera de façon proactive les défis d'aujourd'hui.



### Diversité de genre par tranche d'âge – Au 31 décembre

ÂGE	2020			2019			2018		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
30 ans et moins	17	42	<b>59</b>	8	31	<b>39</b>	8	26	<b>34</b>
Entre 31 et 50 ans	75	159	<b>234</b>	69	139	<b>208</b>	52	144	<b>196</b>
51 ans et plus	23	54	<b>77</b>	24	56	<b>80</b>	17	50	<b>67</b>
<b>TOTAL</b>	<b>115</b>	<b>255</b>	<b>370</b>	<b>101</b>	<b>226</b>	<b>327</b>	<b>77</b>	<b>220</b>	<b>297</b>



### Diversité de genre en gestion – Au 31 décembre

POSTE	2020			2019			2018		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Vice-présidents	2	8	<b>10</b>	3	8	<b>11</b>	3	12	<b>15</b>
Directeurs principaux	6	11	<b>17</b>	4	10	<b>14</b>	2	10	<b>12</b>
Autres postes de gestion	24	45	<b>69</b>	32	38	<b>70</b>	26	45	<b>71</b>
<b>TOTAL</b>	<b>32</b>	<b>64</b>	<b>96</b>	<b>39</b>	<b>56</b>	<b>95</b>	<b>31</b>	<b>67</b>	<b>98</b>

**Remarque:** Les autres postes de gestion incluent les directeurs, les chefs principaux et les chefs



### Pourcentage des femmes à l'emploi d'Innergex – Au 31 décembre

2020	2019	2018
31 %	30 %	26 %



En 2020, nous comptons

# 33 %

de femmes gestionnaires

En 2020,

# 31 %

des employés d'Innergex étaient des femmes

## 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 du rendement, et elle offre aux employés un précieux processus de rétroaction qui leur permet d'améliorer leur rendement et leur engagement et de poursuivre leur perfectionnement professionnel.

Au début de chaque année, tous les employés sont soumis à une évaluation annuelle pour examiner leur rendement et l'évolution de leur carrière. Cela facilite le développement personnel des employés. Cette évaluation 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.

## Promouvoir l'égalité entre les sexes

Depuis 2019, Innergex a été l'un des signataires 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 œuvrant dans le secteur des énergies propres d'ici 2030. Nous nous engageons à faire davantage pour nous assurer que la transition vers une économie faible en carbone se traduise par une croissance qui est inclusive et dont les bénéfices sont partagés.

C'est pourquoi, en avril 2019, Innergex a pris les six engagements suivants :

1. Innergex énergie renouvelable croit en l'importance de créer une culture organisationnelle qui soutient les femmes.
2. Nous croyons qu'il faut offrir des milieux de travail sécuritaires, transparents, respectueux et inclusifs ainsi que des perspectives intéressantes de développement.
3. Nous nous engageons à fournir de la formation obligatoire pour tous les employés afin d'éviter que les milieux de travail soient toxiques ou misogynes et que nos lieux de travail soient exempts de harcèlement, de violence et d'intimidation.

4. Nous nous engageons à fournir une rémunération juste et un salaire égal pour un travail de même valeur.
5. Nous nous engageons à attirer davantage de femmes dans tous les services, tout en sachant qu'il y a pénurie de femmes désireuses de travailler dans certains emplois techniques ou d'exploitation dans des conditions de terrain difficiles.
6. Nous nous engageons à faire le suivi des performances d'Innergex via une divulgation annuelle des données sur la formation, la diversité des genres par tranche d'âge, la diversité des genres en gestion et le ratio d'équité salariale femmes-hommes.

## Égalité salariale pour les femmes et les hommes

Innergex recherche des employés qui partagent notre culture et notre solide éthique professionnelle, et nous leur offrons en contrepartie 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, le niveau d'éducation et l'expérience des employés.

Facteurs influençant la classification des emplois :

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



### Ratio d'équité salariale femmes-hommes — Au 31 décembre

	2020		2019	
	Salaire de base	Rémunération	Salaire de base	Rémunération
Canada				
Directeurs principaux	95 %	96 %	98 %	94 %
Autres postes de gestion	96 %	95 %	97 %	95 %
Professionnels	97 %	98 %	101 %	101 %
Postes administratifs	108 %	108 %	102 %	102 %

**Remarque :** Les dirigeants et autres vice-présidents ont été exclus de ce tableau puisque leur rémunération est déterminée par le conseil d'administration.

**Remarque :** 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.

**Remarque :** 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.

# Santé et sécurité

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, en raison

de la nature de nos activités, à distance. Ils sont basés non seulement sur nos expériences et notre expertise, mais également sur des exigences légales.

Innergex procède actuellement à la modification de son Système de gestion de la santé et de la sécurité qui est présentement basé sur la norme OHSAS 18001 afin d'appliquer les principes de la norme ISO 45001 régissant les systèmes de gestion de la santé et de la sécurité au travail.

## Plan d'intervention d'urgence de la Société

Notre Plan d'intervention d'urgence identifie les urgences environnementales, de santé et de sécurité potentielles et inclut des mesures appropriées pour répondre à de telles situations. Ce plan ainsi que le plan de sécurité propre au site sont disponibles dans chaque installation et dans chaque bureau d'Innergex, ainsi que sur le réseau intranet

de la Société. Nos équipes d'exploitation et de la santé et de la sécurité travaillent avec diligence pour assurer la santé et la sécurité de tous nos employés grâce à l'éducation, la formation, la surveillance et des visites sur place.



### Taux d'accidents du travail, de maladies professionnelles, proportions de journées de travail perdues et nombre total de décès liés au travail — Au 31 décembre

	Opérateurs			Employés de bureau			
	2020	2019	2018	2020	2019	2018	
Taux d'accidents du travail <sup>1</sup>	2,41	3,97	3,62	0	0	0	<p><sup>1</sup> Le taux d'accidents du travail est le nombre d'accidents (incluant ceux des sous-traitants) nécessitant une assistance médicale et causant des journées de travail perdues par 200 000 heures travaillées.</p> <p><sup>2</sup> Le taux de maladies professionnelles est le nombre de maladies professionnelles (excluant celles des sous-traitants) par 200 000 heures travaillées.</p> <p><sup>3</sup> La proportion de journées de travail perdues est le nombre de journées de travail perdues en raison d'une blessure ou d'un décès en lien avec le travail (excluant celles des sous-traitants) par 200 000 heures travaillées.</p> <p><sup>4</sup> En 2019, 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.</p>
Taux de maladies professionnelles <sup>2</sup>	0	0	0	0	0	0	
Proportion de journées de travail perdues <sup>3</sup>	29,93	64,98 <sup>4</sup>	4,03	0	0	0	
Décès liés au travail	0	0	0	0	0	0	

## Protocoles de santé et sécurité en lien avec la COVID-19

En mars 2020, Innergex a mis en place de nombreuses mesures pour protéger ses employés, sous-traitants, fournisseurs et partenaires d'affaires de la COVID-19. Toutes les équipes d'exploitation ont été divisées en groupes de travail distincts afin de réduire les risques de contamination entre les équipes. Des procédures de nettoyage ont été adoptées et elles continuent d'être appliquées afin d'assurer la désinfection des surfaces communes. Les protocoles et les mesures de dépistage de la COVID-19 ont été revus et améliorés afin de surveiller la santé et la sécurité de nos

employés. Des directives et des orientations précises sur les mesures visant à protéger la santé et la sécurité dans le contexte de la COVID-19 ont été introduites.

Tous les employés de bureau ont reçu la consigne de travailler à domicile. La présence dans les bureaux n'était requise que pour les tâches essentielles. Les visiteurs et les sous-traitants devaient remplir un questionnaire avant d'avoir accès à un site ou à un bureau et respecter toutes les mesures de lutte contre la pandémie.