



Énergie renouvelable.  
Développement durable.

# Politique de protection et promotion des droits de la personne

**Innergex énergie renouvelable inc.**

## POLITIQUE DE PROTECTION ET PROMOTION DES DROITS DE LA PERSONNE

---

Cette politique décrit les attentes d'Innergex concernant l'adhésion aux lois applicables et aux cadres internationalement reconnus qui font la promotion des droits et libertés de toutes les personnes. L'engagement d'Innergex est de mener ses affaires de manière responsable, en accord avec ses valeurs fondamentales, tout en faisant la promotion des droits humains de base et fondamentaux.

### OBJECTIF

Cette politique énonce l'engagement d'Innergex (y compris Innergex énergie renouvelable inc. et toutes ses sociétés affiliées) à promouvoir et à intégrer les considérations relatives aux droits de la personne dans tous les aspects de ses activités, y compris l'approvisionnement, la prise de décision, la gestion et les opérations.

Innergex exige que tous les membres de l'équipe d'Innergex se conforment aux exigences de cette politique. Aucune violation des droits de la personne ne sera tolérée par ou au sein d'Innergex.

### PORTÉE

Les principes et lignes directrices contenus dans cette politique font partie des exigences contenues dans d'autres politiques d'Innergex, y compris son [Code de conduite](#). En tant que telle, cette politique s'applique à chaque employé-e et directeur-riche d'Innergex, ainsi qu'aux tiers agissant pour ou en son nom (chacun étant un-e « **Membre de l'équipe d'Innergex** » ou collectivement les « **Membres de l'équipe d'Innergex** ») et aux communautés qui accueillent ses installations. Pour plus de clarté, les membres de l'équipe d'Innergex comprennent les consultant-e-s, les sous-traitant-e-s, les fournisseur-e-s, les agent-e-s, les commanditaires, les partenaires de coentreprise et les conseiller-ère-s (chacun-e un-e « **Représentant-e** » ou collectivement les « **Représentant-e-s** »).

Cette politique sera appliquée conjointement avec toutes les politiques d'Innergex, y compris son [Code de conduite](#) et sa [politique relative aux dénonciations](#).

## PRINCIPES

Dans le cadre de ses politiques d'entreprise et de son [Code de conduite](#), Innergex dispose d'une liste de principes clés visant à promouvoir davantage les droits internationaux relatifs aux droits de la personne, notamment :

1. Notre engagement à nous conformer aux lois applicables s'étend au respect de tous les droits humains fondamentaux, quelle que soit la juridiction où Innergex fait des affaires.
2. Nous soutenons les principes des droits de la personne contenus dans ce document :
  - a. La Déclaration universelle des droits de la personne;
  - b. Le Pacte international relatifs aux droits civils et politiques;
  - c. Le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (le « **PIRDÉSC** »);
  - d. La Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail de l'Organisation internationale du travail (OIT); et
  - e. La Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones (DNUDPA).
3. Nous respectons les droits de la personne de chaque individu et ne pratiquerons aucune discrimination fondée sur l'âge, l'identité de genre, l'orientation sexuelle, l'affiliation politique, le handicap, la nationalité, la religion, la situation familiale ou d'autres facteurs, conformément à la législation en vigueur, et nous croyons en l'importance de protéger les droits de la personne des individus appartenant à des groupes ou à des minorités spécifiques, lorsqu'ils peuvent être illégalement et négativement affectés.
4. Nous croyons en la promotion d'un environnement de travail exempt de menaces, de harcèlement, de violence ou d'intimidation de toute sorte, où chacun est traité avec dignité et respect, où chacun reçoit au moins un salaire minimum vital juste et adéquat, et où les heures et les conditions de travail sont conformes aux lois applicables et aux normes internationales en matière de droits de la personne et de travail.
5. Nous respectons la liberté d'association de nos employé-e-s.
6. Nous croyons en l'abolition effective du travail des enfants (tel que défini au paragraphe 3 de l'article 10 du PIRDÉSC) et en l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire, de la traite des êtres humains et de l'esclavage, et nous prenons les mesures adéquates pour garantir qu'ils n'existent pas dans nos activités et notre chaîne d'approvisionnement.
7. Nous croyons en un développement durable à long terme qui équilibre les impératifs sociaux, environnementaux et économiques et que le respect des droits de la personne fait partie de cet équilibre.

8. Nous croyons en l'établissement et le maintien de relations durables avec nos employé·e·s, nos partenaires et nos parties prenantes externes, fondées sur le respect, la transparence et l'intégrité.
9. Le paiement de salaires équitables et justes permettant aux employé·e·s de subvenir à leurs besoins essentiels.

Innergex partage cette politique et décrit ses attentes en matière d'adhésion à ces principes avec les parties prenantes externes, y compris les fournisseur·e·s, les entrepreneur·e·s et autres tiers. Les attentes en matière de droits de la personne sont également reflétées dans d'autres politiques d'Innergex, notamment le [Code de conduite](#), la [politique relative aux dénonciations](#) et la [politique pour un milieu de travail sans harcèlement, violence et intimidation](#).

### **FAIRE AFFAIRE AVEC DES REPRÉSENTANT·E·S**

Dans certains cas, Innergex peut être tenue responsable des violations des droits de la personne commises par des Représentant·e·s tiers qui agissent pour et au nom d'Innergex dans le cadre de transactions commerciales. Les engagements et principes énoncés dans cette déclaration s'appliquent à la conduite de ces Représentant·e·s, quel que soit le lieu géographique où ils ou elles opèrent. De plus, afin de protéger la réputation d'Innergex en tant qu'entreprise citoyenne, les membres de l'équipe d'Innergex sont tenus d'exercer une diligence raisonnable suffisante lors de la sélection ou de la conclusion d'un accord avec des Représentant·e·s.

Dans le cadre de leur diligence raisonnable, les membres de l'équipe d'Innergex sont encouragé·e·s à enquêter raisonnablement sur les aspects suivants de chaque Représentant·e :

1. les juridictions et les secteurs d'activité où ils ou elles exercent leurs activités ou s'approvisionnent dans leur chaîne d'approvisionnement ;
2. leur réputation ;
3. leur comportement passé ;
4. leurs politiques et leur code de conduite ;
5. leurs relations personnelles et professionnelles ;
6. la transparence sur les questions de droits de la personne et sur l'identité de leurs dirigeant·e·s, administrateur·rice·s et actionnaires ; et
7. toute autre information disponible sur les violations des droits de la personne.

Ces informations peuvent être trouvées dans des registres, des décisions de justice ou des allégations rapportées.

Les membres de l'équipe d'Innergex devraient également surveiller et évaluer périodiquement la conformité et la performance de ses Représentant-e-s, en ce qui concerne les droits de la personne et les conditions de travail. Si un-e membre de l'équipe d'Innergex prend connaissance d'un domaine dans lequel un Représentant-e pourrait améliorer sa performance en matière de droits de la personne, il ou elle devrait en informer le ou la Représentant-e en question et aider raisonnablement ce-tte Représentant-e à améliorer sa performance.

Dans le cadre des efforts d'Innergex pour promouvoir les droits de la personne, lorsqu'ils ou elles concluent un accord pour la fourniture de biens ou de services, les membres de l'équipe d'Innergex chercheront à obtenir de leurs Représentant-e-s un engagement à respecter les termes de cette politique.

### **QUE FAIRE EN CAS DE VIOLATION DES DROITS DE LA PERSONNES**

Les membres de l'équipe d'Innergex ne doivent pas délibérément ignorer ou « fermer les yeux » sur des faits qui peuvent donner lieu à une suspicion de violation des droits humains fondamentaux. Si vous avez connaissance d'un événement qui pourrait constituer une violation de ces exigences ou qui pourrait compromettre la capacité d'Innergex à se conformer aux lois applicables, les membres de l'équipe d'Innergex doivent immédiatement demander conseil au service juridique ou contacter la LigneÉthique d'Innergex. Les signalements rapportés sur la LigneÉthique d'Innergex peuvent être faits anonymement. La LigneÉthique est gérée par un fournisseur de services indépendant, joignable 24 heures par jour, 7 jours par semaine. Leurs opérateur-ric-e-s pourront répondre à votre appel et documenter le rapport en français, anglais ou espagnol. Le rapport est ensuite transmis à la Directrice ou au Directeur – Ressources humaines et au ou à la Vice-président-e – Affaires juridiques et Secrétaire, afin d'assurer un suivi et une enquête.

Pour joindre la LigneÉthique, composez sans frais :

**Au Canada ou aux États-Unis** : 1 844 809-9450

**En France** : +44 20 8939 1650

**Au Chili** :

1. À partir d'une ligne extérieure, composez le numéro d'accès direct correspondant à votre emplacement :

Chili (Telmex - 800) 800-225-288

Chili (Telefonica) 800-800-288

Chili (ENTEL) 800-360-312

2. Au message-guidé en anglais, composez : 844 809-9450

Ou suivez ce lien: [www.innergex.ethicspoint.com](http://www.innergex.ethicspoint.com)

Pour de plus amples informations sur les procédures d'enquête et les mesures disciplinaires, découlant d'une violation de l'engagement et des principes de cette politique, nous vous renvoyons aux politiques d'Innergex et au [Code de conduite](#) d'Innergex.