

Évaluation du maintien de l'équité salariale

Affichage des résultats

15 septembre 2026

Effectuée par l'employeur seul

L'objectif de la Loi sur l'équité salariale est de corriger les écarts salariaux dus à la discrimination systémique fondée sur le sexe à l'égard des personnes qui occupent des emplois dans des catégories d'emplois à prédominance féminine dans une même entreprise.

Aerotek ULC (ci-après « l'Entreprise ») a réalisé son évaluation du maintien de l'équité salariale conformément aux exigences de la Loi qui couvre la période du 1er avril 2021 au 31 mars 2026. Comme le permet la Loi, l'évaluation du maintien de l'équité salariale a été effectuée par l'employeur seul.

Sommaire de la démarche

La démarche proposée par la Commission des normes, de l'équité, de santé et de la sécurité du travail (CNESST) a été utilisée. Plus particulièrement, les étapes suivantes ont été effectuée :

- Analyse des données salariales de l'ensemble des catégories d'emplois de l'Entreprise
- Révision de la classification des catégories d'emplois des derniers travaux et ajout de nouvelles catégories d'emplois
- Révision de la prédominance sexuelle
- Analyse des événements ayant pu créer des écarts salariaux
- Révision des évaluations des catégories d'emplois des derniers travaux et évaluation des nouvelles catégories d'emplois
- Analyse des résultats d'équité salariale selon la méthode globale.

La démarche d'évaluation des catégories d'emplois a inclus une analyse approfondie des tâches et des responsabilités associées à chaque catégorie d'emplois, réalisée à travers des réunions de travail dirigées avec des membres de la direction. Le système d'évaluation utilisé analyse les facteurs et sous-facteurs suivants :

Qualifications requises	Responsabilités assumées	Efforts requis	Conditions de travail
Formation	Imputabilité	Effort intellectuel	Contraintes et risques physiques et psychologiques inhérents
Expérience	Communication	Concentration et attention sensorielle	
Dextérité et coordination	Supervision	Effort physique	

Suite à l'analyse des événements survenus pendant la période cette évaluation du maintien de l'équité salariale, aucun événement n'a affecté l'équité salariale dans l'Entreprise, donc, aucun ajustement d'équité salarial n'est requis.

Droits

Vous avez 60 jours à compter du premier jour de cet affichage pour demander des renseignements additionnels ou faire des observations par écrit à Tekia Lampkin tlampkin@allegisgroup.com.

Dans un délai de 30 jour suivant le 60^e jour de cet affichage, l'Entreprise procèdera à un nouvel affichage en précisant les modifications apportées ou en indiquant qu'aucune modification n'est nécessaire.

Pay Equity Maintenance Evaluation

Posting of Results

September 15, 2026

Carried out by the employer alone

The objective of the Pay Equity Act is to correct wage gaps due to systemic discrimination based on gender against individuals who hold jobs in predominantly female job categories in the same company.

Aerotek ULC (hereinafter "the Company") has completed its pay equity maintenance evaluation in accordance with the requirements of the Pay Equity Act that covers the period from April 1, 2021 to March 31, 2026. As permitted by the Act, the pay equity work was conducted by the employer alone.

Summary of the approach

The approach proposed by the *Commission des normes, de l'équité, de santé et de la sécurité du travail* (CNESST) was used. Specifically, the following steps were taken:

- Analysis of compensation data for all jobs in the Company
- Revision of the classification of job categories of the latest work and addition of new job categories
- Revision of gender predominance
- Analysis of events that may have created wage gaps
- Review of job category evaluations of the latest work and evaluation of new job categories
- Analysis of pay equity results using the global method.

The job category evaluation process included an in-depth analysis of the duties and responsibilities associated with each job category, facilitated through working meetings with Management. The evaluation system used analyzes the following factors and sub-factors:

Qualifications required	Responsibilities assumed	Efforts required	Working conditions
Training	Accountability	Intellectual Effort	Physical and Psychological Inconveniences and Inherent Risks
Experience	Communication	Concentration and Sensory Attention	
Dexterity and coordination	Supervision	Physical Effort	

Following the analysis of the events that occurred during this pay equity maintenance evaluation, no event created pay equity gaps, therefore, no pay equity adjustment is required.

Rights

You have 60 days from the first day of this posting to request additional information or make written observations to Tekia Lampkin tlampkin@allegisgroup.com..

Within 30 days following the 60th day of this posting, the Company will proceed with the new posting specifying the modifications made or indicating that no modifications are necessary.