



## Comment Easyfairs a réduit son écart salarial avec Q7Leader ?



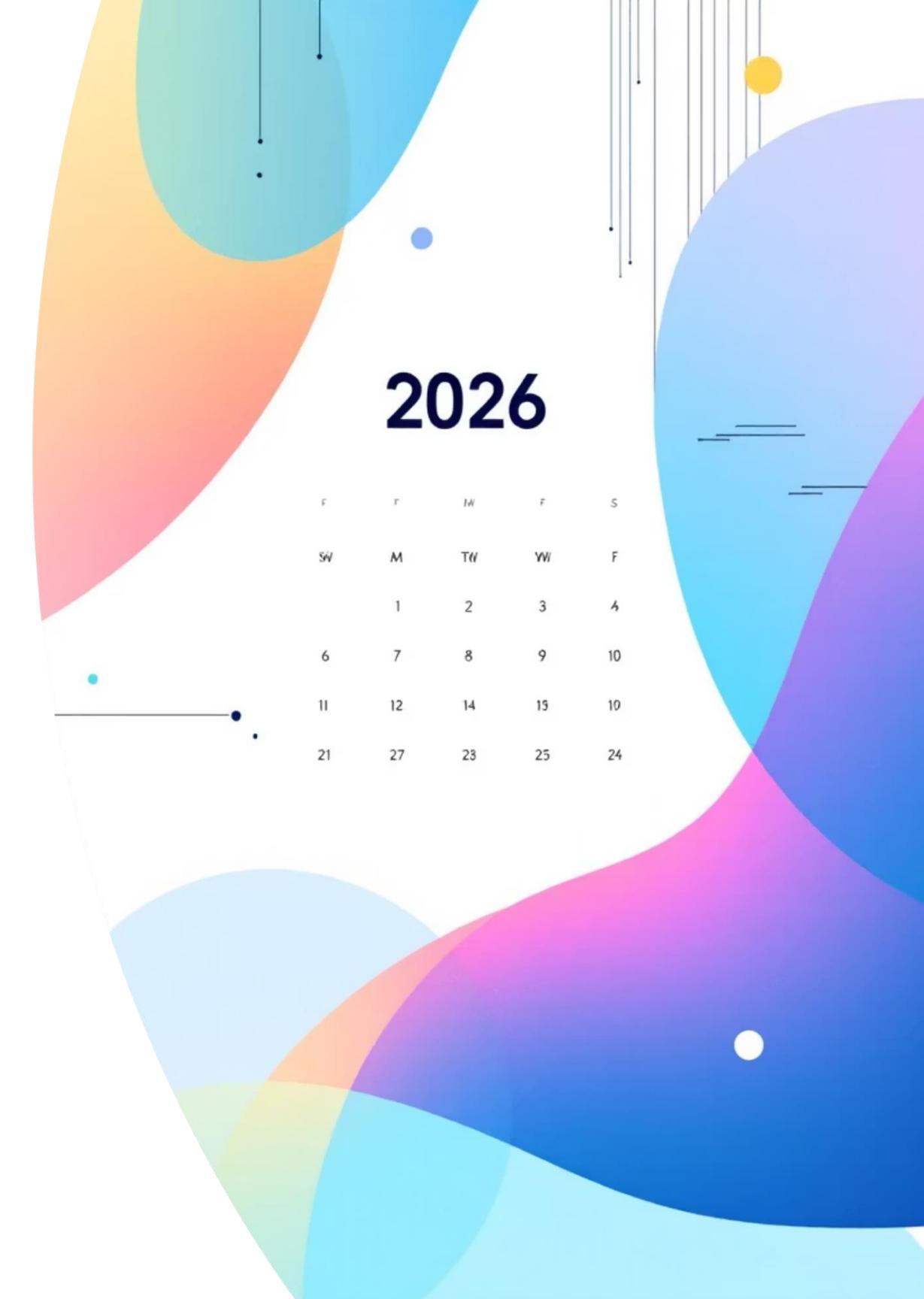
**EASYFAIRS**  
Visit the future

# Directive européenne de transparence salariale

**Principe fondamental** : égalité des rémunérations entre femmes et hommes pour un même travail ou un travail de même valeur

**Fait préoccupant** : 12% d'écart salarial femmes/hommes subsiste en Europe (Eurostat 2023)

“Conformité & Confiance”



# Les sources de l'écart salarial



## Embauche

Perpétuation des écarts existants dès le recrutement



## Manque de transparence

Critères objectifs de paie et progression insuffisamment définis



## Architecture de fonctions

Classifications genrées, subjectives voire absentes



## Biais managériaux

Évaluations influencées par des perceptions inconscientes



# Nouvelle donne à partir du 7 juin 2026

Les employeurs devront démontrer l'équité de leurs systèmes de rémunération

## RENVERSEMENT DE LA CHARGE DE LA PREUVE!



# Obligations concrètes pour les employeurs

1

## Transparence envers les candidats

- Communication du niveau ou fourchette salariale avant entretien
- Interdiction de questionner sur le salaire actuel

3

## Identification des écarts

- Écarts objectivables : performance, compétence, talent
- Écarts non objectivables : obligation de combler

5

## Reporting obligatoire

Entreprises >100 personnes : rapports réguliers sur égalité salariale

2

## Droits des employés

- Accès aux niveaux de rémunération individuels et moyens
- Information par sexe pour comparaison

4

## Transparence des critères

- Définition claire des progressions salariales
- Critères de promotions et augmentations au mérite

6

## Plan d'action si >5%

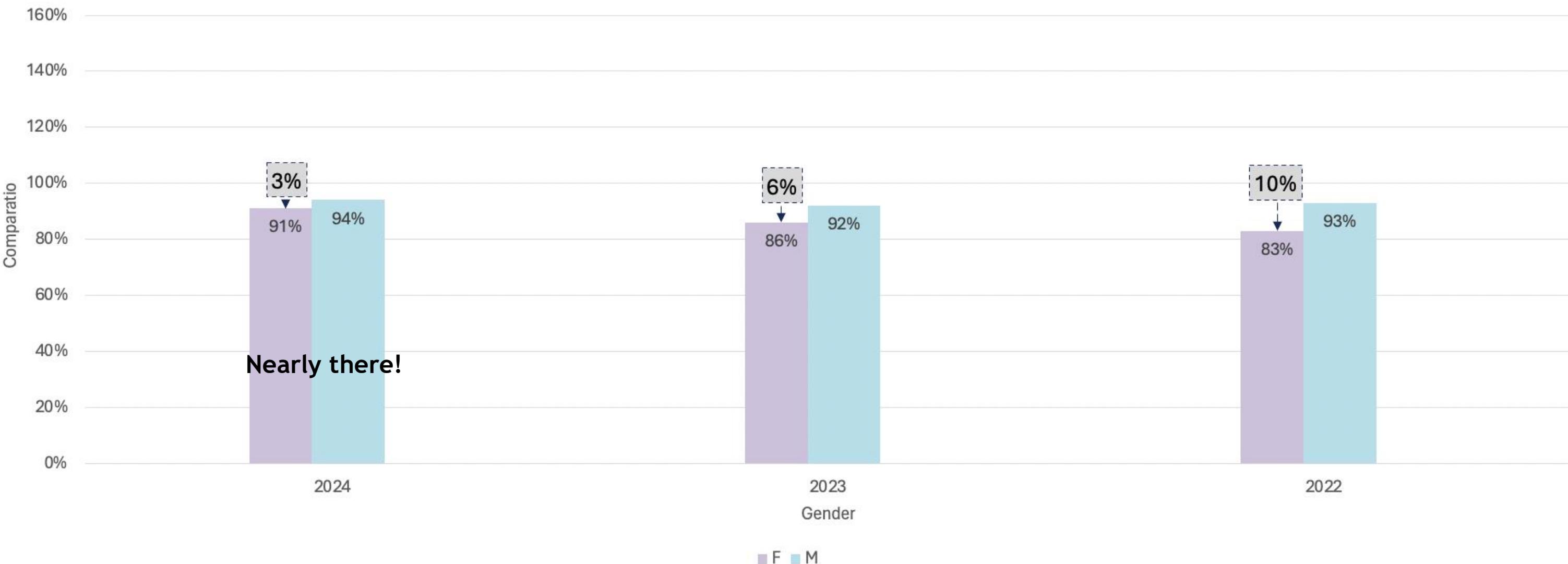
Mise en place obligatoire avec partenaires sociaux en cas d'écart significatif

## Sanctions renforcées

## Amendes et indemnisation sans plafond.

Charge de la preuve inversée : l'employeur doit prouver la non-discrimination.  
Droit à des arriérés de rémunération pour les victimes.

# 3 années d'application systématique de MyQ7Reward Comparatio x Q7 CPT Score



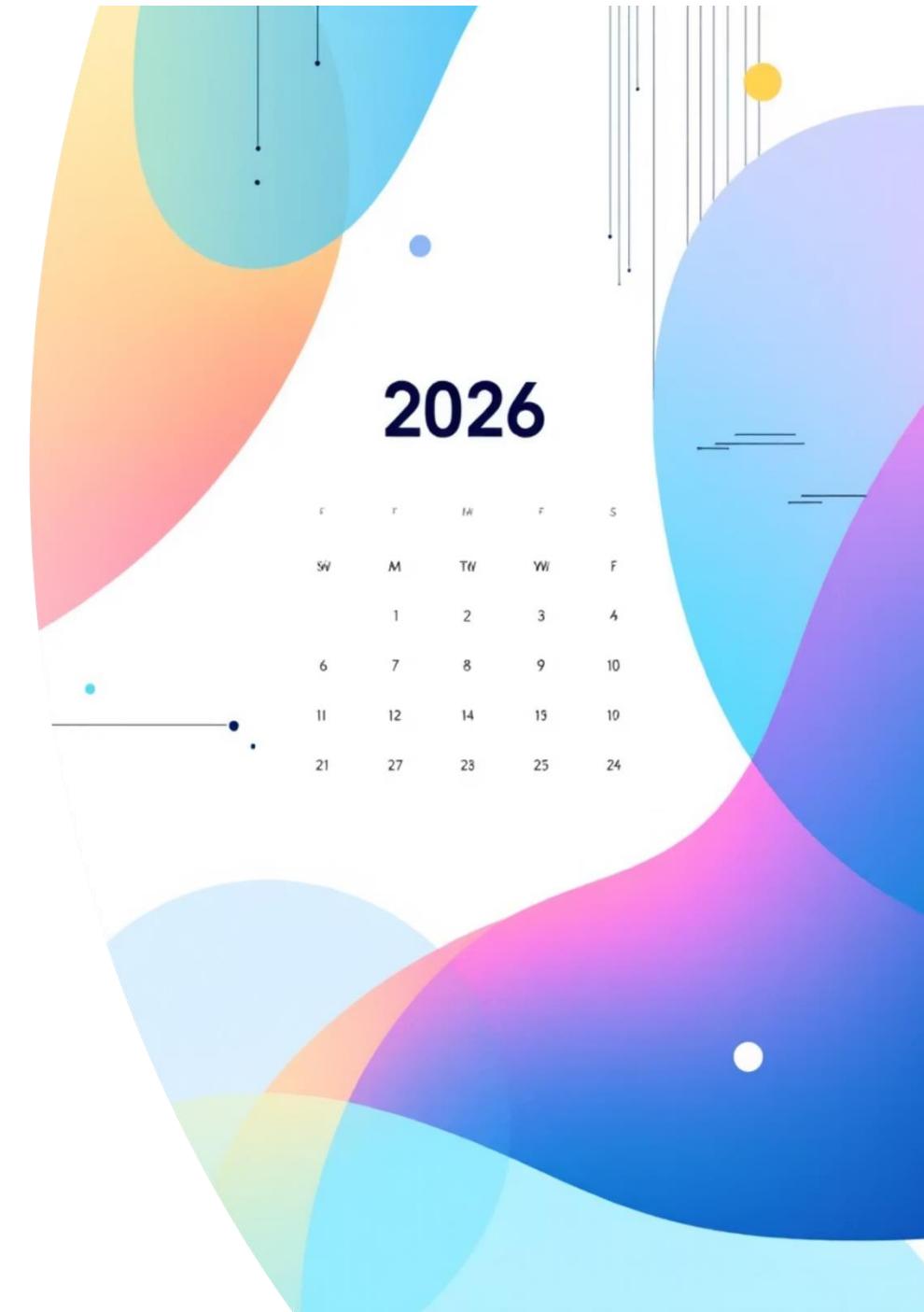
# **Mais l'écart est repassé >5% en 2025**

**Recommandations d'allocations de mérite  
pas systématiquement suivies**

**Engagements des femmes à un comparatio  
plus bas**

**Promotions qui ont amplifié l'écart**

**Augmentations vs inflation**



# Q7Leader : votre partenaire

01

## Job architecture objective

Classification des fonctions claire et non discriminatoire

03

## Critères objectifs de progression

Score Performance-Compétence-Talent

05

## Talent Reviews équitables

Évaluations objectives et standardisées

02

## Pay gap audit

Analyse approfondie des écarts salariaux existants

04

## Manager Bias Scan

Détection et réduction des biais décisionnels

06

## My Q7Reward

Attribution budgétaire selon critères objectifs prédefinis





## Évaluez votre conformité dès aujourd'hui

Scannez le code pour accéder à notre baromètre de conformité et découvrez où en est votre organisation

