



Comment Easyfairs a réduit son écart salarial avec Q7Leader ?

2026

F	F	W	F	S
SV	M	TH	VI	F
	1	2	3	4
6	7	8	9	10
11	12	14	15	16
21	27	28	29	30



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”

2026

F	F	M	F	S
SW	M	TH	VI	F
	1	2	3	4
6	7	8	9	10
11	12	14	15	16
21	27	28	29	30

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



F		1A	F	S
SW	M	TH	WI	F
	1	2	3	4
6	7	8	9	10
11	12	14	15	16
21	27	28	29	30

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!

2026

F	F	M	F	S
SV	M	TW	W	F
	1	2	3	4
6	7	8	9	10
11	12	14	15	16
21	27	28	29	30

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

2

Droits des employés

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

3

Identification des écarts

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

4

Transparence des critères

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

5

Reporting obligatoire

Entreprises >100 personnes : rapports réguliers sur égalité salariale

6

Plan d'action si >5%

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

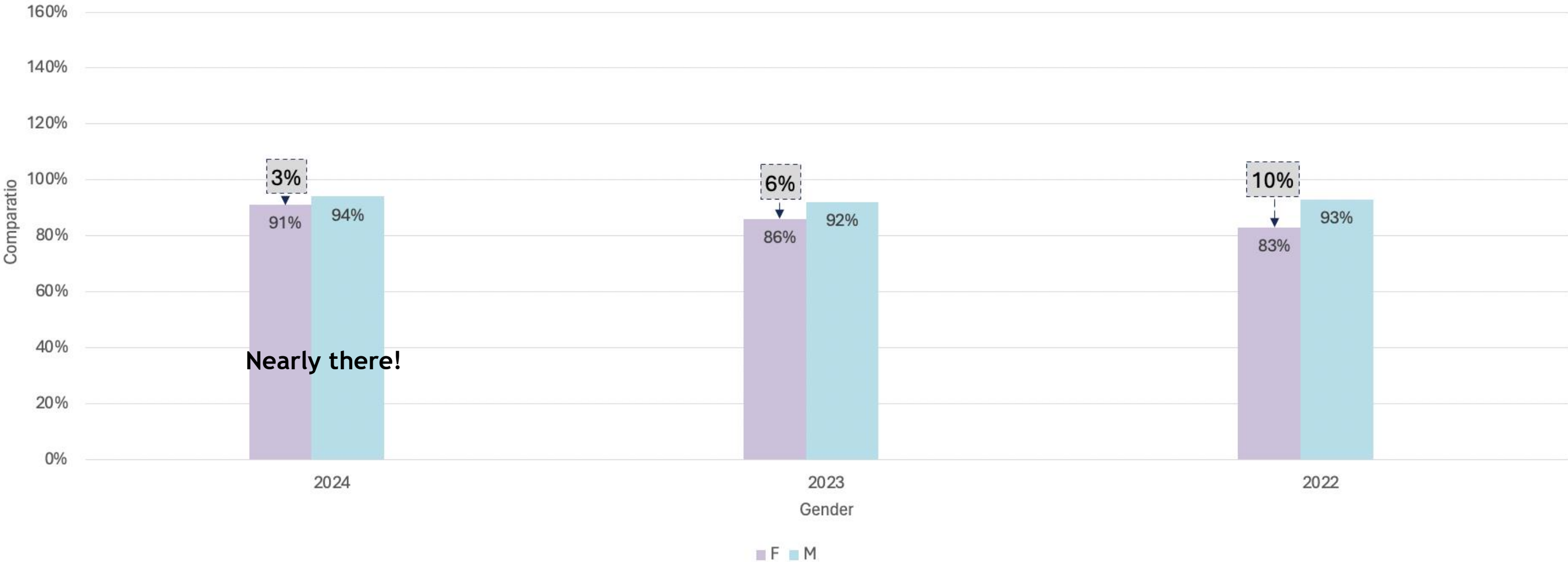
 **Sanctions renforcées**

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



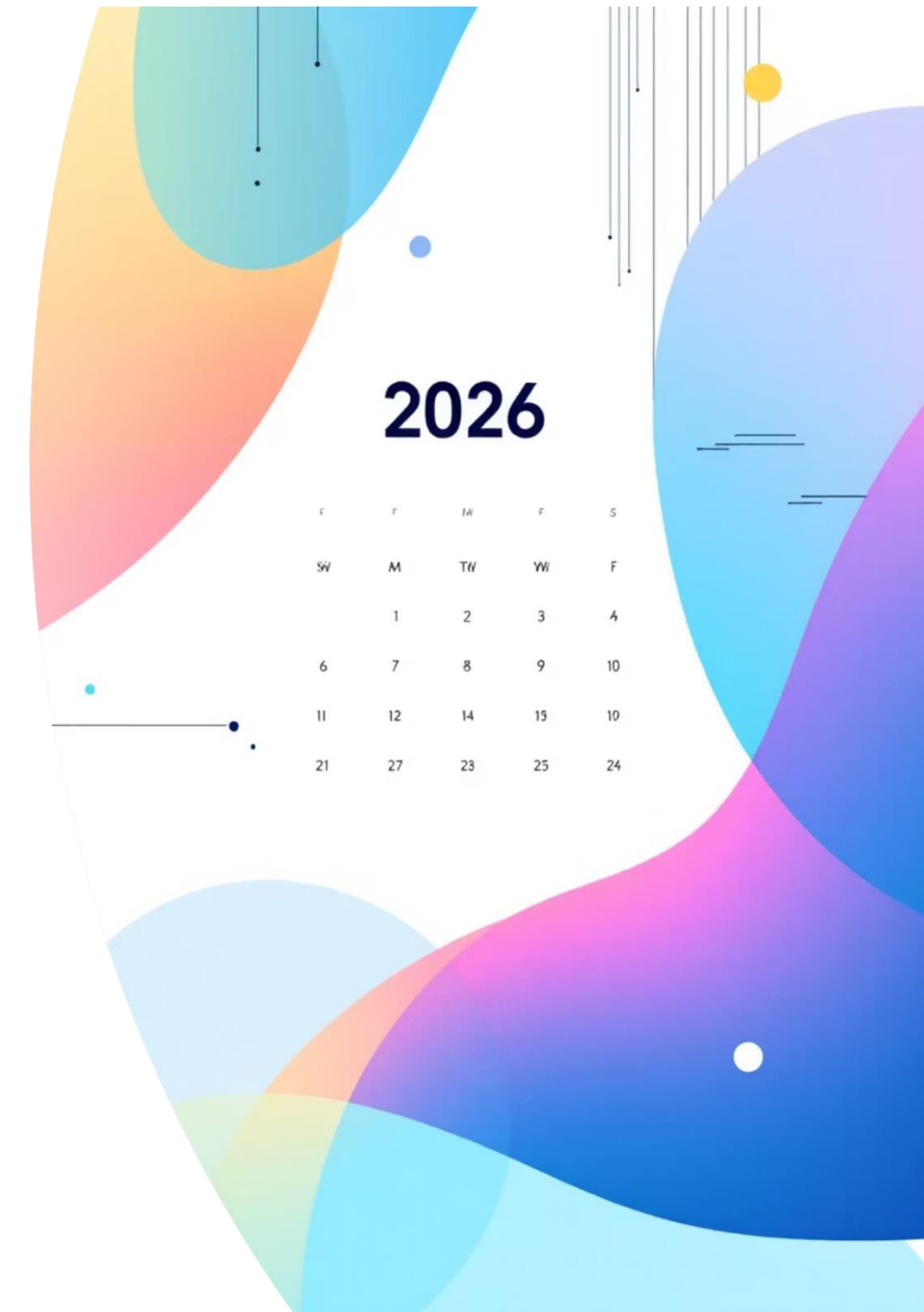
Mais l'écart est repassé >5% en 2025

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 prédéfinis



Évaluez votre conformité dès aujourd'hui

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

