

Présentation de monsieur Rhéal Desjardins, conseiller

Diplômé de l'UQAM en administration des affaires en 1986 et des HEC en gestion des ressources humaines en 1989, monsieur Rhéal Desjardins a également complété une scolarité de maîtrise en gestion de projet à l'UQTR en 1997.

Après avoir travaillé pendant de nombreuses années pour des organisations de consultation importantes, monsieur Desjardins démarre en 1996 son propre bureau de consultation spécialisé en rémunération et en formation. Desjardins aide conseil est toujours en opération aujourd'hui et possède une réputation enviable à l'échelle nationale, et cela dans les deux domaines d'activité énumérés antérieurement.

Ayant, au cours des 23 dernières années en tant que consultant, restructuré des modes de gestion dans plus de 70 organisations, coaché des comités de direction entiers ainsi que des directeurs et des cadres intermédiaires dans plus de 40 organisations, restructuré une cinquantaine de politiques salariales ainsi qu'avoir été mandaté pour réaliser une cinquantaine de projets d'équité salariale depuis 1987, M. Desjardins a réalisé ces interventions tant dans des organisations manufacturières que de services.

Les organisations pour lesquelles il a réalisé ces interventions sont : Laboratoires Abbott, le Groupe Aldo, Smurfit-Stone, Kruger, Pepsi – Frito-Lay, Toyota, Quebecor Media, Société du centre des congrès de Québec, Agropur, pour ne nommer que ceux-là.

Membre régulier de l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés du Québec (CRHA) et participant à différents groupes de discussion sur la rémunération et le développement organisationnel, monsieur Desjardins siège sur deux conseils d'administration ainsi que sur des comités de rémunération et conseille, sur une base annuelle, de nombreuses directions d'organisations au Québec et au Canada.

Aussi, monsieur Desjardins a été invité, depuis une dizaine d'années, à préparer ainsi qu'à livrer des conférences pour diverses associations, dont son ordre professionnel, sur des sujets en rapport avec la rémunération, la formation des cadres intermédiaires, les approches diagnostiques des départements RH ainsi que le développement organisationnel.

