



Jean Émond, M.Ps., CRHA

GOUVERNANCE

Fondation RONA, membre du conseil d'administration, 1998 – en cours

RONA Inc., invité régulier du comité des ressources humaines et de la rémunération, 1997 – 2007

Uni-Select, membre externe du comité de retraite des employés, 2000 – 2007

RONA Inc., président du comité national de gestion des régimes de retraites, 2003 – 2007

RONA Inc., membre des différents comités de retraite de l'entreprise, 1997 – 2007

Professionnels en ressources humaines du Québec, membre du conseil d'administration et du comité exécutif, 1992 – 1994

ORDRE PROFESSIONNEL

Ordre des psychologues du Québec, 1977 – en cours

Ordre des conseillers en ressources humaines agréés du Québec, 1982 – en cours

PROFIL

Cadre supérieur reconnu pour son succès dans le développement d'une philosophie unique de gestion des personnes assurant l'atteinte et le dépassement des objectifs du plan d'affaires de l'entreprise, ce leader d'écoute, de conseils et d'actions sait influencer positivement l'alignement stratégique et assurer un très haut niveau de mobilisation de l'ensemble des personnes dans la réalisation d'un même projet d'entreprise.

Ayant œuvré dans différents secteurs économiques : matières premières, institutions financières, technologies de l'information, entreprise publique, grossiste, distribution et ventes au détail, il sait s'adapter, innover et dynamiser les changements dans tous les contextes, de la vente d'entreprise à celui d'une croissance de 700M\$ à 6,2G\$ en dix ans.

EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE

RONA Inc.

Vice-président principal, personnes et culture 2001 – 2007
Vice-président, ressources humaines et affaires publiques 1997 – 2001

Société Radio-Canada (réseau français)

Directeur, ressources humaines 1996 – 1996

Groupe IST Inc. (filiale technologique de l'Industrielle Alliance)

Directeur général, ressources humaines 1988 – 1996
Directeur, ressources humaines 1986 – 1988

La Confédération des caisses populaires et d'économie Desjardins du Québec

Coordonnateur en dotation, organisation et rémunération 1980 – 1986
Conseiller en personnel 1978 – 1980

Société d'électrolyse et de chimie Alcan Ltée

Psychologue industriel 1976 – 1978
Conseiller en développement des cadres et de l'organisation 1973 – 1976

Université du Québec à Chicoutimi

Chargé de cours 1973 – 1978

FORMATION

Maîtrise en psychologie, Université de Montréal 1976

Baccalauréat en psychologie, Université de Montréal 1972

1210, boul. de Maisonneuve Ouest,
Suite 4H
Montréal (Québec) H3A 0A2
T 514.771.5356
jemond@jeanemond.ca

www.jeanemond.ca



Expérience de travail détaillée

RONA Inc. 1997 – 2007

RONA est le plus important distributeur et détaillant canadien de produits de quincaillerie, de rénovation et de jardinage. RONA exploite un réseau de plus de 680 magasins corporatifs, franchisés et affiliés, de dimensions et de formats variés, qui emploie plus de 27 000 personnes dans toutes les régions du Canada, sous diverses bannières. Le réseau de magasins RONA totalise plus de 15 millions de pieds carrés et réalise des ventes au détail annuelles de plus de 6,3 milliards de dollars.

Vice-président principal, Personnes et culture 2001 – 2007 **Vice-président, ressources humaines et affaires publiques** 1997 – 2001

Comme membre du comité de direction et premier responsable de la gestion des personnes et de la culture, exerce un fort leadership permettant de contribuer très significativement à la croissance fulgurante de l'entreprise (700M\$ à 6,2G\$) et à l'augmentation de sa rentabilité (11M\$ à 185M\$). Il développe une philosophie unique de gestion des personnes, élabore et dynamise, au sein de l'organisation, des politiques et des programmes soutenant une telle croissance et assurant un fort sentiment d'appartenance et d'implication de tous dans l'atteinte et le dépassement d'un même projet d'entreprise.

Gère une équipe de plus de 150 personnes au Canada avec un budget annuel de 9M\$ ainsi qu'une filiale responsable de la protection des biens et des personnes.

- Au cœur des acquisitions, participe étroitement à la vérification diligente, négocie les contrats des cadres supérieurs, consolide la culture (stratégie d'intégration et de communication éprouvée), harmonise les pratiques de rémunération, d'avantages sociaux, de formation et gère le changement lors de l'implantation des pratiques d'excellence. Intègre plus de dix régimes de retraite en un et réalise un exercice identique pour les régimes d'assurances collectives.
- Fait progresser de 18 à 27, vs de 4 à 7 pour l'ensemble du marché au cours de la même période, l'indice de mobilisation de toutes les personnes œuvrant au sein de l'entreprise par le développement et le suivi dans tous les secteurs d'un programme de mobilisation.
- Améliore le service à la clientèle par la création et la mise en place d'un système unique de renforcement comportemental appelé AGP (Accueillir, Guider et Proposer). Implanté en 2000, AGP a beaucoup évolué et est toujours en application dans l'ensemble du Canada et compte plus de 20 000 participants actifs.
- Positionne la formation technique au cœur de la stratégie de vente par la mise en place de l'Académie RONA et d'un système d'apprentissage assisté par ordinateur. En 2007, 410 vidéos en français et 407 en anglais sont disponibles et 284 000 sessions de 30 minutes ont été suivies dans 258 magasins.
- Oriente, supervise et intervient occasionnellement dans les relations avec les syndicats afin de permettre la négociation de conventions collectives de 5 ans dans les magasins syndiqués et de 9 ans au centre de distribution de Boucherville.
- Met en place et assure l'évolution de toutes les composantes de la rémunération à tous les niveaux, incluant celui des cadres supérieurs (salaire de base, intéressement à court terme, unités de performance, régime d'options, régime d'unités d'actions, régime d'achat d'actions, régime supplémentaire de retraite « SERP »).
- Assure le développement, l'implantation et le maintien des plans de relève des postes stratégiques : cadres supérieurs et cadres des magasins.
- En plus de diriger une filiale responsable de la protection des biens (2,5G\$) et des personnes (25 000), il participe étroitement aux réflexions de la direction en matière d'éthique, implante le code de conduite, assure le traitement rigoureux des plaintes, l'interprétation et le suivi aux décisions impliquant les personnes.



SOCIÉTÉ RADIO-CANADA

1996 – 1996

Société d'État responsable de la conception, de la réalisation et de la production de l'ensemble des émissions de radio et de télévision présentées au Canada. La Société emploie plus de 10 000 personnes dont au-delà de 3 000 dans ses réseaux français.

Directeur, ressources humaines

Pour les réseaux français de radio et de télévision à travers le pays, dirige plusieurs équipes dispensant aux gestionnaires et au personnel l'ensemble des services conseils en gestion des ressources humaines. La direction compte plus de 55 personnes auxquelles s'ajoutent, sur le plan fonctionnel, 15 autres ressources réparties dans trois équipes régionales. Le budget global d'exploitation de la direction s'élève à 3,6M\$.

- Consolide la nouvelle structure de la direction des ressources humaines basée sur des équipes multidisciplinaires qui offrent des services intégrés à des secteurs spécifiques de l'organisation.
- Intègre le service national de la formation et du développement au sein des équipes multidisciplinaires de la direction et décentralise un budget de formation excédant 2 M\$ dans divers secteurs de l'entreprise.
- Implante avec succès au sein du réseau français la première phase du nouveau système de paie et d'information sur les ressources humaines.

GROUPE IST INC. (filiale technologique de l'Industrielle Alliance)

1986 – 1996

Entreprise mettant au service des organismes desservant les populations, des produits et services qui utilisent judicieusement les technologies de l'information. Le Groupe emploie plus de 800 personnes dans ses bureaux de Québec, Montréal, Ottawa, Toronto et London.

Directeur général, ressources humaines

1988 – 1996

Directeur, ressources humaines

1986 – 1988

Orienté et développe la fonction ressources humaines et assurance qualité afin de permettre à l'entreprise et à ses filiales de réaliser leur plan stratégique dans un secteur de haute technologie où la concurrence est très vive. Le service compte huit personnes et un budget de 564 000\$. Dans un contexte de saine gestion, les budgets, entre autres de formation et de recrutement, sont décentralisés et totalisent plus de 600 000\$. La rémunération totale excède 40 M\$.

- Révise et met sur pied l'ensemble des politiques et des programmes de gestion des ressources humaines : avantages sociaux, rémunération, guide de l'employé « Compl IST », formation et responsabilisation du personnel, recrutement, planification et gestion des carrières, égalité en emploi et amélioration continue de la qualité.
- Élabore et réalise un programme « Accès-cibles, l'égalité en emploi », qui a été reconnu par l'attribution d'un IRIS dans le cadre d'un concours provincial des Professionnels en ressources humaines du Québec.
- À la suite d'une acquisition (1986) d'une entreprise syndiquée du secteur parapublic provincial, négocie les différentes conventions collectives et voit à leur application. Influence la désacrédition (1994) par une réorganisation, un programme articulé de communication, l'implantation de la gestion du rendement et la mise en valeur des perspectives de carrière qu'offre l'ensemble du groupe IST Inc.
- Au centre de la stratégie de mise en marché du service d'impartition, développe la solution ressources humaines et contribue à la négociation de nouveaux contrats d'impartition.
- Élabore et met en place des programmes sophistiqués de transition du personnel dans des situations d'acquisition, d'impartition et de vente de certaines activités.
- Met sur pied la direction assurance qualité et coordonne la démarche de l'organisation vers la certification et le développement de logiciels de classe mondiale.



LA CONFÉDÉRATION DES CAISSES POPULAIRES ET D'ÉCONOMIE DESJARDINS DU QUÉBEC 1978 – 1986

Coordonnateur en dotation, organisation et rémunération 1980 – 1986

Conseiller en personnel 1978 – 1980

- Cerne et développe un concept de planification stratégique propre au Mouvement Desjardins.
- Développe la méthodologie et le cadre d'intervention pour la révision de la mission d'unités administratives, l'élaboration de leur structure et l'implantation de changements organisationnels.
- Revoit globalement la politique de rémunération de la Confédération.
- Recrute et sélectionne des candidats, surtout pour les postes cadres et professionnels.
- Conçoit et met en application une politique de recrutement et de sélection.
- Implante les profils comportementaux et les techniques d'évaluation s'y rattachant.

SOCIÉTÉ D'ÉLECTROLYSE ET DE CHIMIE ALCAN 1973 – 1978

Psychologue industriel 1975 – 1978

Conseiller en développement des cadres et de l'organisation 1973 – 1975

- Coordonne le recrutement et la sélection du personnel professionnel pour l'ensemble de l'usine Arvida.
- Conseille la gérance sur l'interprétation des différentes clauses de la convention collective.
- Coordonne l'évaluation de la performance des contremaîtres et contremaîtres généraux ainsi que le programme de formation qui en découle.
- Révise le processus d'analyse d'accident et développe un questionnaire d'attitude en sécurité.

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À CHICOUTIMI 1973 – 1978

Chargé de cours 1973 – 1978

Points d'intérêt et réalisations

Prix de l'Académie de la performance – Perform Québec, récipiendaire 2005

Nombreuses conférences portant sur : 2000 – 2007

- les défis de la croissance
- la contribution des personnes au succès de l'entreprise
- la rémunération des dirigeants
- le leadership
- la gestion des individus à haut potentiel
- le décrochage scolaire
- le titre professionnel des CRHA et CRIA

et autres...