Perspective

Volume 51, No. 1, 2015

Canada

CMHC SCHL

In this issue

3 President's Desk

3 Editor's Letter

4 Brand Essentials

5 A Changing CMHC... How Are You Managing?

6 How to Make the Most of Your New Role

7 Taking a 360° View of Leadership at CMHC

8 Emergency Preparedness: Are YOU Ready?

9 Trekking Machu Picchu

10 Because Mental Health Matters

11 Building Homes and Hope

12 CMHC Launches FlexHousing™ Microsite

13 Sharing Innovative Approaches to Affordable Housing

14 Stories of Our Houses

15 Nota Bene

16 Save the Planet and Your Wallet!

16 With Regret

Editorial Staff

COMMUNICATIONS, N.O.

VICE-PRESIDENT, PUBLIC AFFAIRS
Peter De Barros

EDITOR-IN-CHIEF
Lesley McElroy

WRITING AND EDITING
David A.V. Elver Communications Inc.

DESIGN AND PRODUCTION
doc**centre**

TRANSLATION AND PROOFREADING
Linguistic Services, N.O.

CONTRIBUTORS

Human Resources, N.O.
Lori Gandy

Digital and Creative Services, N.O.
Christine Carkner

British Columbia
Sonia Fecteau

Prairie and Territories
Young Ong

Ontario
Angelina Ritacco

Quebec
Geneviève Lafleur

Atlantic
Katherine LeBlanc

Personnel de rédaction

COMMUNICATIONS, BN

VICE-PRÉSIDENT, RELATIONS PUBLIQUES
Peter De Barros

RÉDACTRICE EN CHEF
Lesley McElroy

RÉDACTION ET RÉVISION
David A.V. Elver Communications Inc.

CONCEPTION ET PRODUCTION
centredoc

TRADUCTION ET CORRECTION D'ÉPREUVES
Services linguistiques, BN

COLLABORATEURS

Ressources humaines, BN
Lori Gandy

Services de numérisation et de création, BN
Christine Carkner

Colombie-Britannique
Sonia Fecteau

Prairies et territoires
Young Ong

Ontario
Angelina Ritacco

Québec
Geneviève Lafleur

Atlantique
Katherine LeBlanc

Dans ce numéro

3 Mot du président

3 Message de la rédactrice en chef

4 À vos marques

5 La SCHL change... Comment vous adaptez-vous?

6 Comment tirer le maximum de votre nouveau rôle

7 Une vision du leadership à 360 degrés à la SCHL

8 Préparation aux situations d'urgence : êtes-VOUS prêt?

9 Randonnée à Machu Picchu

10 Parce que la santé mentale, ça compte

11 Construire des logements et donner de l'espoir

12 La SCHL lance le microsite Bâti-Flex^MC

13 Approches novatrices en matière de logement abordable

14 Parlons de nos maisons

15 Nota bene

16 Sauvez la planète et faites des économies!

16 Avec regret

Perspective is printed on Rolland Enviro 100 paper, which is 100 per cent recycled, Environmental Choice Certified and Processed Chlorine Free paper.

Perspective is produced for employees of Canada Mortgage and Housing Corporation. It is YOUR magazine, and we want to hear from YOU! Contact us with contributions, ideas for upcoming business, social or recreational events, or to give us feedback on the current issue. You can reach us at: *Perspective*, Lesley McElroy, Public Affairs, 700 Montreal Road, Ottawa ON K1A 0P7. Lesley can also be reached by e-mail at perspective@cmhc.ca, by phone at 613-748-5566 or by fax at 613-748-4072.

Opt In – and Save a Tree! *Perspective* is now available in an electronic format!

The online version includes full-colour articles, high-resolution images and links to all kinds of extra content. More importantly, by opting in, you'll help us save paper, cut down on printing costs and maybe even save a few trees. To receive your next copy of *Perspective* electronically, send an e-mail to **perspective@cmhc.ca** with your full name and the subject heading "Opt In." **Thank you for helping us go green!**

La revue *Perspective* est imprimée sur du papier Rolland Enviro 100 entièrement recyclé; c'est un produit homologué par le programme Choix environnemental et fabriqué à partir de papier traité sans chlore.

Revue produite pour les employés de la Société canadienne d'hypothèques et de logement. Il s'agit de VOTRE revue, et nous voulons avoir de VOS nouvelles! N'hésitez pas à communiquer avec nous relativement à des articles et à des idées sur les activités sociales, d'affaires et de loisir à venir et pour nous donner votre rétroaction sur le présent numéro. Vous pouvez communiquer avec nous à *Perspective*, aux soins de Lesley McElroy, Relations Publiques, 700, ch. de Montréal, Ottawa (Ontario) K1A 0P7. On peut également communiquer avec Lesley par courriel, à perspective@schl.ca, par téléphone, au 613-748-5566, ou par télécopieur, au 613-748-4072.

Choisissez... de sauver un arbre! *Perspective* est maintenant offert en format électronique!

La version en ligne comporte des articles en couleurs, des images à haute résolution et des liens vers toutes sortes de contenus supplémentaires. Plus important encore, en disant « oui » à la version électronique, vous nous aiderez à économiser du papier, à réduire nos coûts d'impression et peut-être même à sauver quelques arbres. Pour recevoir votre prochain exemplaire de *Perspective* en format électronique, envoyez simplement un courriel à l'adresse **perspective@schl.ca**, en indiquant « Je choisis » dans l'objet, sans oublier d'inscrire votre nom complet. **Nous vous remercions de nous aider à prendre le virage vert!**

From the President's Desk

By Evan Siddall

Around this time last year, I was coming to the end of my first 90 days—the period of time I set for myself to learn about CMHC and gather thoughts about how to redefine our Corporation. In my introductory visits with employees and stakeholders, much of what I heard was related to our external role and concerned how CMHC could evolve to meet the changing needs of Canadians. I left each meeting feeling energized.

As we come to the end of this year's redesigned National Tour, I am similarly energized by the conversations we've been having on our culture and, like in my introductory meetings, what I have heard during each session has contributed to a better understanding of what culture means at CMHC. I am also pleased to see that we already have some broad alignment; values like open communication, innovation, empowerment and leadership are all top of mind across sectors and regions.

These conversations are—I dare say—the easy part. One of the later and more challenging steps in this process will be finding a way to develop our culture in real and measurable ways in our day-to-day work. One of my favourite parts of this year's Tour touches on exactly this: hearing your stories about the exemplary behaviour you have witnessed from your colleagues.

As we move to our new organizational structure, many of you are probably going through much the same process as I did last year: meeting with your colleagues and clients and determining what you, uniquely, will bring to your role. I hope that as part of this exploration you are also considering your role in building and living our culture—our success depends on it.

Letter from the Editor

Whether we like it or not, change is an inevitable fact of life.

Here at CMHC, change has become the watchword of the day, as a result of new initiatives like *CMHC in motion*, which strives to make CMHC the best Corporation we can be.

But while the fact of change may be out of our hands, there are a number of things we can do to take full advantage of the new opportunities those changes bring—and to deal more effectively with any challenges that might come along with them.

If you're changing jobs or taking on some new responsibilities, for example, then CMHC's Learning and Development team has some advice to share on **how to make the most of your new role** (page 6).

And should you ever be in a position of having to deal with a workplace emergency, the tips provided in the **emergency preparedness** (page 8) workshop that was held at National Office last fall can help make sure you know the risks, and have a plan in place to deal with them.

Of course, change can also be a cause for celebration. Just ask any of the hundreds of **Habitat for Humanity** (page 11) families across Canada, who can proudly say they now have a home of their own thanks in no small part to the effort and expertise of dozens of CMHC volunteers.

We here at CMHC also have good reason to celebrate. As a result of the hard work of many of our colleagues, several new programs and resources have recently been launched that can help us better reach out to Canadians, and make a positive impact in communities across the country.

Resources like the new **FlexHousing™ microsite** (page 12), a revised and expanded edition of the CMHC **Household Guide to Water Efficiency** (page 16) and several new **Affordable Housing videos** (page 13) and **First Nation Housing video vignettes** (page 14) have been added to the ever-growing list of multimedia tools available on the CMHC website.

Change may well be unavoidable. But as these examples show, if we're prepared to deal with it, change can also be a very good thing indeed.

Lesley

Lesley McElroy, *Editor-in-Chief*

Message de la rédactrice en chef

Qu'on le veuille ou non, le changement est inéluctable.

À la SCHL, le changement est devenu le mot d'ordre depuis l'introduction d'initiatives comme *SCHL en mouvement,* grâce auxquelles la Société vise l'atteinte de son plein potentiel.

Certes, nous sommes impuissants face au changement qui nous est imposé, mais rien ne nous empêche d'agir et de profiter pleinement des nouvelles occasions qui s'offrent à nous dans ce contexte. Nous pouvons en tirer une capacité accrue à surmonter les défis, quels qu'ils soient.

Si vous changez d'emploi ou assumez de nouvelles responsabilités, reportez-vous aux conseils prodigués par l'équipe d'Apprentissage et perfectionnement de la SCHL, dans l'article qui vous indique **comment tirer le maximum de votre nouveau rôle** (page 6).

Et si par malheur vous vous trouviez dans une situation d'urgence au travail, vous pourriez bénéficier des conseils donnés lors de l'atelier sur la **préparation aux situations d'urgence** (page 8), qui s'est tenu au Bureau national à l'automne. Ce programme porte sur les risques à connaître et l'établissement d'un plan d'urgence.

Bien entendu, le changement peut également être un motif de célébration. Il suffit pour s'en convaincre de poser la question aux centaines de familles canadiennes bénéficiaires des programmes d'**Habitat pour l'humanité** (page 11), qui peuvent déclarer fièrement qu'elles sont désormais propriétaires d'un logement grâce aux efforts et à l'expertise de plusieurs dizaines de bénévoles de la SCHL.

Nous aussi, à la SCHL, nous avons de bonnes raisons de nous réjouir. Grâce à l'excellent travail de nombreux collègues, plusieurs programmes et ressources ont été lancés récemment afin de nous rapprocher des Canadiens et d'avoir une incidence positive sur les collectivités partout au pays.

Le site de la SCHL ajoute des ressources à sa liste croissante d'outils multimédias, dont le **microsite Bâti-Flex^MC** (page 12), une version revue et modifiée du guide **Économiser l'eau chez soi** (page 16), de nouvelles **vidéos sur le logement abordable** (page 13) et des **capsules vidéo sur le logement des Premières Nations** (page 14).

Le changement est inévitable, soit! Mais il peut être une très bonne chose si l'on est prêt à y faire face. Ces exemples en sont la preuve!

Lesley

Lesley McElroy, *rédactrice en chef*

Mot du président

par Evan Siddall

Il y a environ un an, j'arrivais à la fin de mes 90 premiers jours à la Société, c'est-à-dire de la période que je m'étais donnée pour découvrir la SCHL et recueillir des idées sur la façon dont on pourrait la redéfinir. Durant mes toutes premières rencontres avec les employés et nos partenaires, on me parlait beaucoup de notre rôle à l'extérieur de la SCHL et de la manière dont notre Société pourrait évoluer afin de répondre aux besoins changeants des Canadiens. Chacune de ces rencontres me remplissait d'énergie.

Cette année, alors que se termine la Tournée nationale de 2015, version renouvelée, je me sens tout aussi rempli d'énergie par nos conversations sur la culture de la SCHL. Comme lors de mes premières rencontres, ce que j'ai entendu à chaque étape de la Tournée m'a permis de mieux comprendre ce que signifie la culture à la SCHL. Je suis heureux de constater qu'il y a déjà parmi nous un certain consensus : la communication ouverte, l'innovation, la responsabilisation et le leadership sont en tête de liste des valeurs importantes pour tous les secteurs et toutes les régions.

Ces conversations sont – j'ose le dire – la partie la plus facile du processus. Il faut maintenant réussir, entre autres, à trouver comment développer notre culture en utilisant des moyens concrets et mesurables, dans notre travail quotidien. Une des parties de la Tournée de cette année que j'ai préférées est directement liée à cet objectif : ce fut de vous entendre raconter vos histoires au sujet des comportements exemplaires dont vous avez été témoins de la part de vos collègues.

À mesure que notre nouvelle structure organisationnelle se mettra en place, bon nombre d'entre vous vivront sans doute un peu la même chose que moi l'an dernier : vous allez rencontrer de nouveaux collègues et clients et devoir déterminer ce que vous, avec votre bagage unique, apporterez à la Société dans vos nouvelles fonctions. J'espère que dans le cadre de ce processus d'exploration, vous songerez également à votre rôle dans le développement et la vitalité de notre culture – c'est notre réussite qui en dépend!

Communicating who we are:
UPDATES TO CMHC'S MESSAGING

As Canada's authority on housing, it's important to ensure that we communicate who CMHC is and why we matter to Canadians as effectively and consistently as possible. CMHC has updated its corporate messaging to better answer those questions for all Canadians, including adding new positioning and vision statements, and revising our mission statement and key message.

Mission Statement

We help **Canadians** *meet their* housing needs.

CMHC's revised mission statement is designed to explain our core purpose as an organization.

Vision Statement

The **heart** *of a* ***world-leading*** housing system.

Our vision statement is to be used only for internal communications, high-level corporate communications (such as the Annual Report) and employee recruitment. As Evan said, the vision is "a statement not of where we are, but of where we want to be."

Updated Key Message

CMHC helps Canadians meet their housing needs. As Canada's authority on housing, we contribute to the stability of the housing market and financial system, provide support for Canadians in housing need, and offer objective housing research and advice to Canadian governments, consumers and the housing industry. Prudent risk management, strong corporate governance and transparency are cornerstones of our operations.

Positioning Statement

A **positioning statement** is the fundamental expression of an organization's defensible and distinct differentiators—in other words, the "what," "why" and "how" of CMHC. The following table provides an at-a-glance overview of all the ways we communicate about CMHC and indicates how they fit into the Corporation's overall positioning.

IDENTIFIER	WHAT IT IS	USE
Canada Mortgage and Housing Corporation	Operating and commercial name	All official corporate business
CMHC	Acronym	Part of CMHC's logo (used to replace the full corporate name only after the name spelled out in full has already appeared)
Home to Canadians	Tagline	Part of CMHC's logo (along with the chevron and acronym)
Canada's Authority on Housing	The main positioning statement, used to communicate who we are	CMHC's positioning statement in all written material
Canada's National Housing Agency	The second of two positioning statements, used to communicate who we are	Used exclusively in speeches and verbal formats instead of (or alongside) the main positioning statement

For more information, contact Christine Carkner at **613-748-2035** or **ccarkner@cmhc.ca**.

Communiquer qui nous sommes :
MISE À JOUR DES MESSAGES DE LA SOCIÉTÉ

Étant donné le rôle d'autorité que la SCHL joue au Canada en matière de logement, il est important que les Canadiens sachent qui elle est et pourquoi elle compte pour eux. Afin de répondre à ces questions de façon efficace et constante et de s'adresser à l'ensemble de la population, la SCHL a renouvelé sa communication organisationnelle. Elle a notamment élaboré de nouveaux énoncés de positionnement et de vision et modifié son énoncé de mission et son message clé.

Énoncé de mission

Nous aidons les **Canadiens** *à répondre à leurs besoins en* matière de logement.

Le nouvel énoncé de mission de la SCHL est conçu pour expliquer notre raison d'être en tant qu'organisation.

Énoncé de vision

Au **cœur** *d'un* système de logement *de* ***classe mondiale.***

Notre énoncé de vision est réservé aux communications internes, aux communications de haut niveau de la Société (comme le rapport annuel) et à celles liées au recrutement. Comme l'a expliqué Evan, « l'énoncé de vision ne décrit pas où nous en sommes, mais plutôt où nous espérons arriver ».

Message clé modifié

La SCHL aide les Canadiens à répondre à leurs besoins en matière de logement. En tant qu'autorité en matière d'habitation au Canada, elle contribue à la stabilité du marché de l'habitation et du système financier, elle vient en aide aux Canadiens dans le besoin et elle fournit des résultats de recherches et des conseils objectifs aux gouvernements, aux consommateurs et au secteur de l'habitation. La SCHL exerce ses activités en s'appuyant sur trois principes fondamentaux : gestion prudente des risques, solide gouvernance d'entreprise et transparence.

Énoncé de positionnement

L'**énoncé de positionnement** exprime fondamentalement les caractéristiques différenciatrices défendables et distinctes de notre organisation – en d'autres termes, le quoi, le pourquoi et le comment de la SCHL. Vous trouverez dans le tableau ci-dessous un aperçu de tous les vecteurs de communication de la SCHL en parallèle avec son positionnement global.

DÉNOMINATION	DÉFINITION	USAGE
Société canadienne d'hypothèques et de logement	Nom opérationnel et commercial	Toutes les activités officielles de la Société.
SCHL	Sigle	Dans le logo de la SCHL. Sert aussi à remplacer le nom complet de la Société à la condition qu'il ait été indiqué au long auparavant.
Au cœur de l'habitation	Slogan de marque	Dans le logo de la Société, avec le sigle et le chevron.
L'autorité en matière d'habitation au Canada	Principal énoncé de positionnement servant à communiquer qui nous sommes.	Dans tous les documents écrits.
Organisme national responsable de l'habitation au Canada	Énoncé secondaire de positionnement servant à communiquer qui nous sommes.	Réservé aux discours ou communications orales pour remplacer ou accompagner le principal énoncé de positionnement.

Pour en savoir davantage à ce sujet, communiquez avec Christine Carkner, au **613-748-2035** ou à **ccarkner@schl.ca**.

A CHANGING CMHC *How Are You Managing?*

When change happens at work, it's important to acknowledge and accept the new work environment, and look for opportunities to move forward in your career.

The following tips can help you navigate the changes that are under way at CMHC, take control of your career, and find new ways to re-engage in your work and workplace:

- **Tune in to what's going on:** read everything you can—in the *CMHC Daily, Perspective* and the *CMHC in motion* website – to stay abreast of where CMHC is heading and how this will impact you.
- **Know where to get more information:** have ongoing conversations with your manager to find out more about what's happening at CMHC and ensure you're on track to achieve your objectives. Your PACo colleagues can also help you keep up with what's going on at CMHC.
- **Get help if you need it:** the Employee Relations team and CMHC's Employee and Family Assistance Program (EFAP) provider, Shepell·fgi, are all available to help you stay motivated and engaged in the face of change.
- **Take advantage of learning opportunities:** Employee Relations and Shepell·fgi will be offering an information session on Welcoming Change Into Your Life in April, to help employees cope with the emotional reactions that come with change, and support their colleagues who are experiencing challenges. Watch the *CMHC Daily* for the dates and sign-up information.
- **Maintain a positive attitude:** it's normal to feel uncertain about change. But in order to move forward, it's important to accept the changes around you and focus your energy on what you need to do. Remember that it takes time to adjust to major changes, so don't be too hard on yourself if you experience any ups and downs.
- **Cultivate flexibility and adaptability:** how you adapt to change—resist it, embrace it or react to it somewhere in between—will play a major role in defining and determining your long-term success. A great resource that illustrates the importance of flexibility and adaptability in the face of change is *Who Moved My Cheese*? by Spencer Johnson, MD. This book has been around for a while, but it's particularly relevant to CMHC now, so it's worth another look. A copy is available from Employee Relations at National Office.

Just as organizations need to adapt to new circumstances, employees also need to be able to be flexible and adaptable. As we go through this time of evolution, CMHC is committed to providing employees with the support and resources they need to learn how to embrace the changes that are occurring, and continue to succeed and grow in the new CMHC.

Further Reading

To help you adapt in the face of change, Shepell·fgi recommends the following resources:

- **The Age of Unreason** by Charles Handy.
- **Megatrends 2000** by John Naisbitt and Patricia Aburdene.
- **2020 Vision** by Stan Davis and Bill Davidson.

LA SCHL CHANGE *Comment vous adaptez-vous?*

Lorsqu'on vit un changement au travail, il est important de reconnaître son nouvel environnement professionnel et de l'accepter, et de rechercher les occasions de progresser dans sa carrière.

Les conseils suivants vous aideront à composer avec les changements qui sont en cours à la SCHL, à prendre votre carrière en main et à trouver de nouvelles façons de vous mobiliser pour exercer vos fonctions au travail :

- **Soyez au courant de ce qui se passe –** Lisez tout ce qui vous tombe sous la main : *Le Quotidien SCHL*, *Perspective* et le site Web de *SCHL en mouvement*, pour connaître les nouvelles orientations de la SCHL et l'incidence qu'elles peuvent avoir sur votre carrière.
- **Sachez où vous renseigner –** Discutez régulièrement avec votre gestionnaire pour savoir ce qui se passe à la SCHL et vous assurer que vous êtes sur la bonne voie pour atteindre vos objectifs. Vous pouvez également vous informer auprès de vos collègues du Conseil consultatif du président.
- **Demandez de l'aide au besoin –** L'équipe des Relations avec les employés et les conseillers de Shepell.fgi, le prestataire du Programme d'aide aux employés et à leur famille (PAEF) de la SCHL, sont à votre disposition pour vous aider à rester motivé et mobilisé en période de changement.
- **Profitez des occasions d'apprentissage –** En avril prochain, les Relations avec les employés et Shepell·fgi organiseront une séance d'information sur le thème « Accueillir le changement dans sa vie », afin d'aider les employés à surmonter les réactions émotionnelles que le changement peut provoquer chez eux et à apporter leur soutien aux collègues qui éprouvent des difficultés. Des précisions sur cet atelier (dates et inscription) vous seront données dans *Le Quotidien SCHL*!
- **Adoptez une attitude positive –** Le changement crée de l'incertitude, et c'est normal! Toutefois, pour avancer, il est important d'accepter les changements autour de soi et de se concentrer sur ce que l'on doit faire. N'oubliez pas que s'adapter à de grands changements prend du temps. Ne soyez pas trop sévère envers vous-même si vous passez par des hauts et des bas.
- **Faites preuve de flexibilité et d'adaptabilité –** Face au changement, êtes-vous plutôt réfractaire, réceptif ou quelque part entre les deux? La façon dont vous vous adaptez sera essentielle pour déterminer votre réussite à long terme. L'importance de la flexibilité et de l'adaptabilité est d'ailleurs très bien illustrée dans l'ouvrage de Spencer Johnson intitulé *Qui a piqué mon fromage*? Ce livre a été publié il y a un certain temps, mais il est particulièrement pertinent aujourd'hui à la SCHL et mérite donc qu'on y jette un autre coup d'œil. Les Relations avec les employés en ont un exemplaire au Bureau national.

À l'instar des organisations qui doivent s'adapter à de nouvelles circonstances, les employés doivent faire preuve de flexibilité et d'adaptabilité. En cette période d'évolution, la SCHL est déterminée à offrir à ses employés le soutien et les ressources dont ils ont besoin pour apprendre à accueillir le changement et à poursuivre leur cheminement avec succès au sein de la SCHL renouvelée.

Autres suggestions de lecture

Voici quelques ouvrages recommandés par Shepell·fgi pour vous aider à vous adapter au changement :

- **The Age of Unreason** de Charles Handy.
- **Mégatendances 1990–2000** de John Naisbitt et Patricia Aburdene.
- **2020 Vision** de Stan Davis et Bill Davidson.

WHEN YOUR JOB CHANGES

*How to Make the Most of Your New Role**

Expanding your skills and competencies is always a good idea. But it can be especially valuable when taking on a new challenge, accepting new responsibilities or starting a new job. By demonstrating your adaptability in your new position, you'll not only gain some useful new experience and expertise, you'll also be showcasing your willingness to learn and grow.

If your job is changing, here are a few tips to help you make the most of your new role:

1. **Keep a positive attitude** and an open mind about your new responsibilities. You never know when you'll discover a new skill that enhances your job satisfaction, or an interesting area of work that you hadn't thought about before.
2. **Talk with colleagues** who have done similar tasks, as they may be able to offer advice, resources and guidance to help you succeed.
3. **Take charge of your career** by assessing your new responsibilities and determining what skills you will need to achieve them. Speak to your manager about your training needs, and be sure to include them in your development plan.
4. **Have ongoing discussions with your manager** to track your progress and seek guidance, so you won't feel overwhelmed by new tasks.
5. **Think long term!** Changes in responsibility can have a positive impact on your career, by giving you the chance to develop and demonstrate new skills and competencies.

Online Resources to Hone Your Job Skills

Interested in honing your current job skills or adding a few new competencies to your resumé? Online resources such as MOOCs (Massive Open Online Courses) might be the answer! Check out the following sites to find a MOOC that's right for you:

- **Coursera:** www.coursera.org/courses
- **France Université Numérique:** www.france-universite-numerique.fr/moocs.html

As with any change, adapting to new job requirements or responsibilities takes time, effort and a positive attitude. But with a little patience and a willingness to learn, you can make your new role an enriching experience that enhances your future career.

For more information about learning and development opportunities at CMHC, consult the online *Training Calendar* or check the *CMHC Daily* for course listings.

** Source: This content is adapted from information available from CMHC's Employee and Family Assistance Program (EFAP) provider, Shepell·fgi.*

LORSQUE VOTRE TRAVAIL CHANGE

*Comment tirer le maximum de votre nouveau rôle**

Il est toujours bon de chercher à développer ses habiletés et à étendre ses compétences. Cela peut même s'avérer particulièrement utile au moment de relever un nouveau défi, d'assumer de nouvelles responsabilités ou de commencer un nouvel emploi. En étant capable de vous adapter à votre nouveau poste, non seulement vous acquerrez une expérience et des connaissances utiles, mais aussi vous montrerez votre volonté d'apprendre et de grandir.

Voici quelques conseils pour vous aider à tirer le maximum d'un nouveau rôle :

1. **Gardez une attitude positive** et faites preuve d'ouverture d'esprit à l'égard de vos nouvelles responsabilités. Vous ne savez jamais à quel moment vous pourriez acquérir une nouvelle compétence qui améliorera votre satisfaction au travail ou découvrir un secteur d'activité intéressant auquel vous n'aviez jamais porté attention.
2. **Échangez avec des collègues** qui ont effectué des tâches semblables; ils pourraient être en mesure de vous fournir des conseils, des ressources et des indications qui vous aideront à réussir.
3. **Prenez votre carrière en main** en évaluant vos nouvelles responsabilités et en déterminant les compétences requises pour les exercer. Faites part à votre gestionnaire de vos besoins de formation, et assurez-vous de les indiquer dans votre plan de perfectionnement.
4. **Discutez régulièrement avec votre gestionnaire** de vos progrès et sollicitez ses conseils pour ne pas vous sentir dépassé par vos nouvelles tâches.
5. **Adoptez une vision à long terme!** Les changements de responsabilités peuvent avoir une incidence positive sur votre carrière en vous donnant l'occasion d'acquérir et de mettre à profit de nouvelles aptitudes et compétences.

Ressources en ligne pour améliorer vos compétences professionnelles

Vous souhaitez parfaire vos compétences professionnelles ou en ajouter quelques-unes à votre curriculum vitæ? La solution réside peut-être en ligne, dans des ressources comme les CLOM (cours en ligne ouverts et massifs). Consultez les sites suivants pour trouver un CLOM qui vous convient :

- **Coursera :** www.coursera.org/courses
- **France Université numérique :** www.france-universite-numerique.fr/moocs.html

Comme c'est le cas dans tout changement, s'adapter à de nouvelles responsabilités ou exigences d'emploi nécessite du temps, des efforts et une attitude positive. Mais en faisant preuve d'un peu de patience et de volonté d'apprendre, vous pouvez tirer de votre nouveau rôle une expérience enrichissante qui fera évoluer votre carrière.

Pour plus de renseignements sur les occasions d'apprentissage et de perfectionnement, reportez-vous au *Calendrier de formation* en ligne, ou consultez *Le Quotidien SCHL* pour connaître les cours offerts.

** Source : Adaptation de renseignements provenant de Shepell·fgi, le fournisseur du Programme d'aide aux employés et à leur famille (PAEF) de la SCHL.*

Taking a 360° View of Leadership at CMHC

Strong leadership is a key component in creating and enhancing a workplace culture where all employees feel supported, valued and equipped to do their best. As part of its commitment to having the best possible leaders in place now and for the future, CMHC recently launched the renewed **360° Feedback Program**.

An important developmental tool that is aligned with CMHC's leadership competencies, the 360° Feedback Program will help assess the leadership capabilities of leaders throughout the Corporation. The initiative will also help our leaders to develop the skills, knowledge and self-awareness needed to effectively manage and lead CMHC employees.

How the Program Works

Employees in supervisory positions across CMHC will take part in the Program through a phased-in approach, beginning with Management Committee members in early 2015, followed by National Leadership Team (NLT) members later in the year. Other employees in supervisory positions will have an opportunity to participate in the Program following the NLT member phase.

Along with the Leadership Styles Assessment and Employee Engagement Survey, the 360° Feedback Program will give the participants a full picture of their leadership style and competencies, while also identifying areas for improvement.

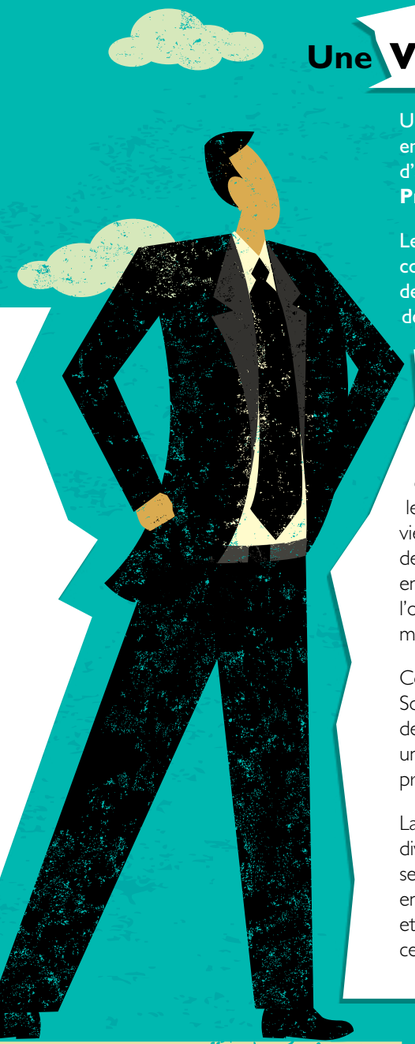
The 360° feedback will be obtained through a variety of sources, including each participant's immediate manager and direct reports, as well as their peers and others. The participants can then work with their managers to enhance and develop their leadership capabilities in a number of different areas.

360° Tools and Resources

Because employee feedback is essential to the long-term success of both the 360° Feedback Program and CMHC, an online tip sheet has been developed to provide guidance on giving feedback. If you are asked to rate a 360° participant, please take the time to provide as much constructive feedback as you can, and know that your input is contributing to enhancing leadership at CMHC.

If you are in a supervisory position and would like to start benefiting from the feedback of your peers, colleagues and managers, another tip sheet is available to provide guidance on how to invite and receive constructive feedback, and how to maintain openness throughout the feedback process.

Both tip sheets are available along with other leadership tools and resources on the 360° Feedback Program section of HR Online.



Une vision du leadership à 360 degrés à la SCHL

Un solide leadership est essentiel à la création et au renforcement d'une culture organisationnelle où tous les employés se sentent soutenus, valorisés et outillés pour donner le meilleur d'eux-mêmes. Fidèle à son engagement d'avoir en poste les meilleurs gestionnaires possible, maintenant et à l'avenir, la SCHL a récemment lancé le **Programme de rétroaction à 360 degrés** renouvelé.

Le Programme de rétroaction à 360 degrés, un important outil de perfectionnement qui est harmonisé avec les compétences en leadership de la SCHL, facilitera l'évaluation des compétences en leadership chez les gestionnaires de la Société. Il aidera également nos gestionnaires à acquérir les compétences, les connaissances et la conscience de soi dont ils ont besoin pour gérer et diriger efficacement les employés de la SCHL.

Fonctionnement du programme

Tous les employés de la Société qui occupent un poste de supervision prendront part au programme, qui sera exécuté progressivement, en commençant par les membres du Comité de gestion, au début de 2015; viendront ensuite les membres de l'Équipe nationale de leadership (ENL), plus tard dans l'année. Les autres employés qui occupent un poste de supervision auront l'occasion de participer au programme après les membres de l'ENL.

Conjugué à l'évaluation des styles de leadership et au Sondage sur la mobilisation des employés, le Programme de rétroaction à 360 degrés fournira aux participants un portrait complet de leur style de leadership, tout en précisant les points qu'ils doivent améliorer.

La rétroaction à 360 degrés sera obtenue auprès de diverses sources, dont le supérieur immédiat du participant, ses subordonnés directs et ses pairs. Le participant pourra ensuite travailler avec son gestionnaire pour accroître et parfaire ses compétences en leadership dans certains domaines.

Outils et ressources de rétroaction à 360 degrés

La rétroaction des employés étant essentielle au succès à long terme du Programme de rétroaction à 360 degrés et de la SCHL même, un feuillet de conseils en ligne a été élaboré pour fournir des orientations sur la façon de donner de la rétroaction. Si l'on vous demande d'évaluer un participant, veuillez prendre le temps de fournir le plus de commentaires constructifs possible. Sachez que vous contribuerez ainsi à améliorer le leadership à la SCHL.

Si vous occupez un poste de supervision et souhaitez profiter dès maintenant de la rétroaction de vos pairs, de vos collègues et de votre superviseur, vous pouvez également vous reporter à un autre feuillet de conseils, qui précise la marche à suivre pour inviter à une rétroaction, recevoir des commentaires constructifs et maintenir l'ouverture tout au long du processus.

Les deux feuillets de conseils sont accessibles dans la section La rétroaction à 360 degrés de RH en ligne. Vous y trouverez également des outils et des ressources en matière de leadership.

Tips for Giving Effective Feedback

1. **Prioritize your ideas** and focus on the most important issues.
2. **Focus on the behaviour**, not the person.
3. **Comment on specific strengths** as well as areas for improvement.
4. **Choose your language carefully**, making sure to be clear and constructive.
5. **Give concrete examples** to illustrate your points.

Comment donner une rétroaction efficace

1. **Mettez de l'ordre dans vos idées** et concentrez-vous sur les points les plus importants.
2. **Mettez l'accent sur le comportement**, et non sur la personne.
3. **Donnez de la rétroaction précise sur les forces de la personne** ainsi que sur les points qu'elle doit améliorer.
4. **Pesez bien vos mots**, et assurez-vous qu'ils sont clairs et constructifs.
5. **Donnez des exemples concrets** pour illustrer vos propos.

Emergency Preparedness:

Are ***YOU*** Ready?

Last year's critical infrastructure failure in Calgary and the Parliament Hill shooting in Ottawa tested CMHC's emergency preparedness and also reiterated the need for sound business continuity practices.

Following these events, Security and Business Continuity invited representatives from the City of Ottawa's "**Are You Ready?**" program to deliver a workshop on 72-hour personal preparedness to members of the National Office Health and Safety Committee in December.

The 60-minute workshop was delivered by Glenn Robertson from the City of Ottawa and CMHC employee Sharon Prionas, who also volunteers as an emergency preparedness community trainer in her spare time.

"To me, being prepared is a civic responsibility," Sharon explains. "My experience volunteering in disaster response with the Canadian Red Cross drove me to want to help people become better prepared to face a range of emergencies, and minimize the impact on themselves and their families."

If you're not sure whether you're prepared to cope without outside assistance for the first 72 hours after an emergency event, ask yourself these questions:

- Do I have enough cash on hand in case credit and debit machines go down?
- Do I have enough gas in my car to get home if traffic is backed up for several hours?
- Do I have important phone numbers memorized or noted somewhere other than in my phone?
- Have I made alternative arrangements to have my kids picked up from school or daycare in the event that I cannot do so myself?

Visit the Public Safety Canada website to find out more and get tips on starting to create a 72-hour emergency preparedness plan for your family.

Préparation aux situations d'urgence :

êtes-***VOUS*** prêt?

La défaillance d'infrastructures essentielles l'an dernier à Calgary et la fusillade sur la Colline du Parlement, à Ottawa, ont permis à la SCHL de mesurer son niveau de préparation aux situations d'urgence et renforcé la nécessité d'appliquer des pratiques rigoureuses en matière de continuité des activités.

Ainsi, en décembre, l'équipe de Sécurité et continuité des activités a invité des représentants du programme « **Êtes-vous prêt?** » de la Ville d'Ottawa à présenter aux membres du Comité de la santé et de la sécurité du Bureau national un atelier sur la préparation personnelle à subsister pendant 72 heures en cas d'urgence.

Cet atelier de 60 minutes était animé par Glenn Robertson, de la Ville d'Ottawa, et Sharon Prionas, une employée de la SCHL qui est également formatrice bénévole en préparation aux situations d'urgence en milieu communautaire.

« À mon avis, se préparer, c'est une responsabilité citoyenne, explique Sharon. Mon expérience comme intervenante bénévole avec la Croix-Rouge canadienne à la suite de catastrophes m'a incitée à aider les gens à mieux se préparer pour faire face à diverses situations d'urgence afin d'en réduire l'incidence sur eux-mêmes et leur famille. »

Pour savoir si vous êtes prêt à survivre sans aide extérieure pendant les 72 premières heures après une situation d'urgence, posez-vous les questions suivantes :

- Ai-je assez d'argent liquide sur moi au cas où le réseau de cartes de crédit ou de débit tomberait en panne?
- Ai-je assez d'essence dans ma voiture pour regagner mon domicile si je dois passer plusieurs heures dans la circulation?
- Ai-je en mémoire les numéros de téléphone importants ou les ai-je notés ailleurs que dans mon téléphone?
- Ai-je pris des dispositions pour que quelqu'un d'autre puisse aller chercher mes enfants à l'école ou à la garderie si je ne peux y aller moi-même?

Consultez le site Web de Sécurité publique Canada pour obtenir d'autres conseils et renseignements ou commencer à élaborer un plan de préparation aux urgences qui permettrait à votre famille de subsister pendant 72 heures.

What's in Your Workplace Emergency Kit?

You may already have an emergency kit in your home or car. But in case of an emergency that requires you to stay at work overnight, you should also have a workplace emergency kit in your office, including such items as:

- a change of clothes
- running shoes
- a phone charger that doesn't require power
- a flashlight
- a radio
- bottles of water
- snacks (in a sealed container)
- cash and change
- medication
- an inflatable pillow and a Mylar blanket
- hygiene items
- a bandana or dust mask
- a whistle and
- a book or deck of cards

Emergency Preparedness in Three Steps:

1 **Know the Risks.**

2 **Make a Plan.**

3 **Get a Kit!**

La préparation aux situations d'urgence en trois étapes

1 **Connaître les risques.**

2 **Élaborer un plan.**

3 **Préparer une trousse!**

Quoi mettre dans sa trousse d'urgence au travail?

Vous avez peut-être déjà une trousse d'urgence chez vous ou dans votre voiture. Mais, au cas où une situation vous obligerait à passer la nuit sur votre lieu de travail, vous devriez également avoir une trousse d'urgence dans votre bureau, qui contiendrait notamment ceci :

- des vêtements de rechange;
- des espadrilles;
- un chargeur de téléphone ne nécessitant pas d'électricité;
- une lampe de poche;
- une radio;
- des bouteilles d'eau;
- des collations (dans un contenant scellé);
- de l'argent liquide et de la monnaie;
- des médicaments;
- un oreiller gonflable et une couverture en mylar;
- des articles hygiéniques;
- un bandana ou un masque antipoussière;
- un sifflet;
- un livre ou un jeu de cartes.

Trekking Machu Picchu

By Tom Levesque, CMHC Alumnus

"Okay family, today is going to be challenging. But if you take your time and keep to the mountain side of the trail, we'll all arrive at camp at the end of day… safely."

Those were the words of advice our 20-something guide, Hans, gave to our "family" of 14 Canadian trekkers – including 11 current and former members of the CMHC family. This was the first time any of us had come to the fabled ruins of Machu Picchu high atop the mountains of Peru. And even though we knew that close to 75,000 trekkers complete this hike safely every year, Hans' warning still had a few of us feeling just a tad uneasy.

So what exactly were we doing here anyway?

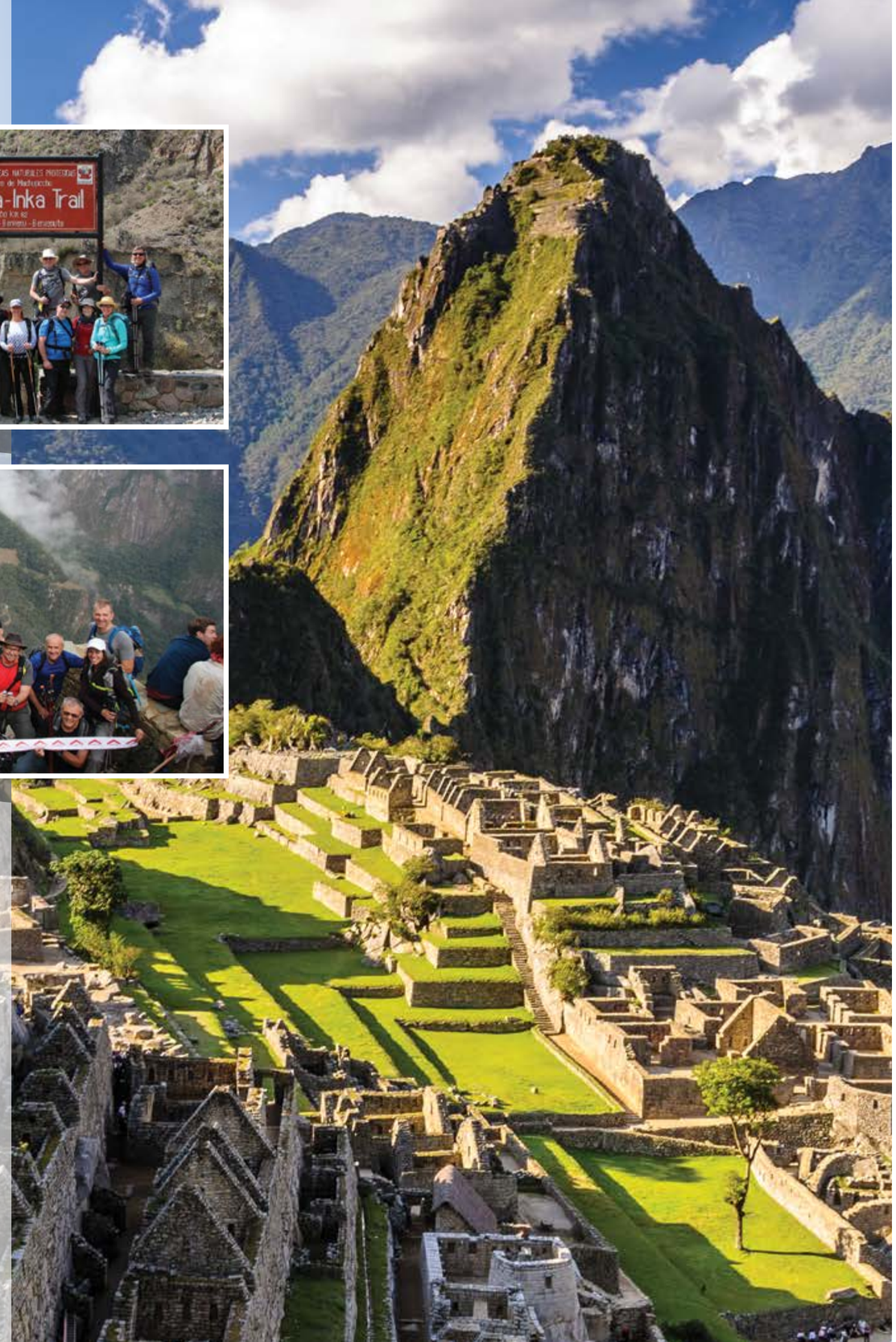
The genesis for the trip came from the Atlantic Wellness Committee. The original concept of a Wellness Committee in the Atlantic Region came about after a *Dragon's Den*-type session during the 2012 President's Tour, an activity to brainstorm ideas for promoting staff engagement in the workplace.

"Management in the region really liked the idea of promoting workplace well-being and a healthier lifestyle," says Darrin Keough, Manager, Regional Analytics and Special Projects. With the support of the RMT, the Wellness Committee was formed, and one of their ideas for activities outside of work was to organize a trip in October 2014, to hike the daunting Inca Trail and visit Machu Picchu.

In addition to being perhaps the world's most famous icon of Inca civilization, Machu Picchu is also a UNESCO World Heritage Site. The four-day, 42-kilometre, high-altitude (4,000-metre) hike to the site is strenuous and requires a lot of persistence, preparation and (as we found out) gastro-intestinal resolve.

Along the way, we experienced the sites and flavours of Peru, including delicacies like smoked guinea pig and alpaca steak. For many of our group, the ups and downs of the ascent gave us a chance to reflect on our own lives, careers and other journeys. In the end though, we were all still "family." We were also able to check off one box on our collective bucket lists.

What's next for the Atlantic Wellness Committee? Members of the 2014 Inca expedition are currently contemplating ideas for another trip in 2016. So next year might find us lacing up our hiking boots and taking to the trails of Mount Kilimanjaro, Mont Blanc – or possibly Mount Everest base camp.



Randonnée à Machu Picchu

par Tom Levesque, ancien employé de la SCHL

« Ok, tout le monde, aujourd'hui, ce sera difficile. Mais prenez votre temps, dans le sentier, marchez du côté de la montagne, et nous arriverons au camp en fin de journée… sains et saufs. »

Voilà les conseils qu'avait donnés Hans, notre guide âgé d'une vingtaine d'années, à notre « famille » de 14 randonneurs canadiens, dont faisaient partie 11 membres anciens et actuels de la famille de la SCHL. C'était la première fois que quiconque d'entre nous allait atteindre les fameuses ruines de Machu Picchu, au sommet des montagnes du Pérou. Nous savions que, chaque année, près de 75 000 randonneurs franchissaient ce parcours en toute sécurité, mais l'avertissement de Hans avait quand même rendu quelques-uns d'entre nous un peu mal à l'aise.

Que faisions-nous donc là au juste?

Ce voyage était l'idée du Comité mieux-être de la région de l'Atlantique, tandis que le concept original d'un comité mieux-être dans la région de l'Atlantique avait vu le jour à la suite d'une séance de type « Dans l'œil du dragon » tenue pendant la Visite de la présidente en 2012. Cette activité donnait la possibilité de proposer des idées afin d'encourager la mobilisation du personnel au travail.

« L'idée de promouvoir le mieux-être au travail et un mode de vie plus sain plaisait vraiment aux gestionnaires de la région », affirme Darrin Keough, gestionnaire, Soutien analytique régional et projets spéciaux. Le soutien de l'Équipe de gestion régionale a permis la formation du Comité mieux-être de la région de l'Atlantique, qui a notamment proposé comme activité en dehors du travail d'aller faire une excursion dans le sentier des Incas et de visiter Machu Picchu en octobre 2014.

Sans doute l'icône la plus connue de la civilisation inca, Machu Picchu figure également sur la Liste du patrimoine mondial de l'UNESCO. La randonnée en haute altitude (4 000 mètres) de 42 kilomètres en quatre jours pour parvenir au site est ardue et exige beaucoup de persévérance, de préparation et – comme nous l'avons découvert – d'adaptation du système digestif.

En montant, nous avons pu admirer les panoramas et goûter aux saveurs du Pérou, comme le cochon d'Inde fumé et le steak d'alpaca. Les péripéties de cette excursion ont permis à bon nombre de membres de notre groupe de réfléchir à leur vie, à leur carrière et à leurs autres périples. Mais quoi qu'il en soit, nous sommes demeurés une « famille ». Nous avons aussi pu rayer un élément commun de notre liste d'objectifs à réaliser.

Quelle sera la suite des choses pour le Comité mieux-être de la région de l'Atlantique? Les membres de l'expédition de 2014 dans les ruines incas explorent actuellement des idées pour un autre voyage en 2016. Donc, il se pourrait que, l'an prochain, nous chaussions nos bottes de randonnée pour parcourir les sentiers du Kilimandjaro ou du mont Blanc – ou peut-être même nous rendre au camp de base de l'Everest.

BECAUSE Mental Health MATTERS

CMHC is committed to supporting employees in all areas of their health and wellness, including mental health. As part of the **Mental Health Initiative** launched last October, CMHC is now offering a phased **training program** tailored to the mental health and wellness needs of employees at all levels of the Corporation.

The training is designed to give employees important tools and resources to protect and improve their own mental health, as well as that of their colleagues, friends and family. The training is being rolled out in three phases:

- **Phase One:** Mental Health Ambassadors (including Management Committee members as well as National Leadership Team members, Human Resources staff and National Mental Health Committee members) completed their training earlier this year and are now working to support other employees and mental health initiatives.
- **Phase Two:** People leaders (employees with supervisory responsibilities) are currently undertaking their training, which should be completed by the end of April 2015.
- **Phase Three:** All remaining employees will have access to mental health training starting in May. Stay tuned to the *CMHC Daily* for more information.

Taking advantage of this training is essential to ensuring you're equipped to help improve mental health at CMHC. Together, we can build awareness of mental health issues, break the stigma surrounding mental illness, and help create a healthy workplace community for everyone.

Definitions: Mental Health 101*

- **Mental health:** a state of psychological balance that enables an individual to feel well, cope with stress, maintain positive relationships with others and lead a fulfilling life.
- **Mental health problems:** feelings of loneliness, distress, disillusionment or sadness as a reaction to difficult or challenging circumstances, such as a breakup, personal loss or changes at work. Mental health problems differ from mental disorders in that they are short-term and only temporarily limit an individual's ability to function.
- **Mental disorders:** a range of medical conditions that affect mental health. Mental disorders are far more persistent and severe than mental health problems, and usually require medical intervention to help the affected individual recover.
- **Stigma:** negative or prejudicial attitudes, misconceptions or opinions about mental health problems and disorders, leading to unfair treatment.
- **Psychological health and safety:** a focus on promoting positive healthy behaviour and practices, and preventing harm or injury to mental health.

** Source: All definitions are adapted from information available from CMHC's Employee and Family Assistance Program (EFAP) provider, Shepell·fgi.*

Help Is at Your Fingertips

CMHC has a wide variety of resources available to help employees and their families cope with mental health problems and disorders. These resources include the following:

- **Shepell·fgi website:** Click on the Employee Relations **portal** in HR Online or visit the WorkHealthLife section of the Shepell·fgi **website**.
- **Great-West Life website:** Check out the Workplace Strategies for Mental Health initiative from GWL's Centre for Mental Health in the Workplace.
- ***Coming soon!*** **LifeSpeak video library:** a comprehensive selection of videos, podcasts and information from CMHC's Employee and Family Assistance Program (EFAP) provider, Shepell·fgi, on a range of health, wellness and other topics. Stay tuned to the *CMHC Daily* for more information.

PARCE QUE la santé mentale, ÇA COMPTE

La SCHL est résolue à appuyer les membres de son personnel dans tous les aspects de la santé et du mieux-être, notamment en matière de santé mentale. Dans le cadre de son **initiative de promotion de la santé mentale** lancée en octobre, la SCHL offre maintenant un **programme de formation** sur la santé mentale et le mieux-être réparti en plusieurs phases et adapté aux besoins des employés de tous les échelons de la Société.

La formation est conçue de manière à doter les membres du personnel d'outils et de ressources essentiels pour protéger et améliorer leur santé mentale et celle de leurs collègues, de leurs amis et des membres de leur famille. La formation se déroule en trois phases.

- **Phase 1 :** Les ambassadeurs de la santé mentale (les membres du Comité de gestion, certains membres de l'Équipe nationale de leadership et du personnel des Ressources humaines ainsi que les membres du Comité national de promotion de la santé mentale) ont terminé leur formation plus tôt cette année et veillent maintenant à appuyer d'autres membres du personnel et à soutenir les initiatives en santé mentale.
- **Phase 2 :** Les gestionnaires de personnes (les personnes qui ont des responsabilités de supervision) suivent actuellement leur formation, qui devrait se terminer d'ici la fin d'avril 2015.
- **Phase 3 :** Tous les autres membres du personnel auront accès à la formation sur la santé mentale à compter du mois de mai. Surveillez *Le Quotidien SCHL* pour en savoir davantage sur le sujet.

Cette formation est essentielle pour vous outiller afin que vous puissiez contribuer à l'amélioration de la santé mentale à la SCHL. Ensemble, nous pouvons accroître la sensibilisation à la santé mentale, éliminer les préjugés et créer un milieu de travail propice à une bonne santé mentale.

Obtenez de l'aide en un simple clic

La SCHL offre un large éventail de ressources pour aider les employés et leur famille à composer avec les problèmes de santé mentale et les maladies mentales.

- **Site Web de Shepell·fgi** – Cliquez sur le **portail** des Relations avec les employés dans RH en ligne ou visitez la section travailsantévie du **site Web** de Shepell·fgi.
- **Site Web de la Great-West** – Consultez les stratégies en milieu de travail sur la santé mentale. Il s'agit d'une initiative du Centre pour la santé mentale en milieu de travail de la Great-West.
- ***À Venir!*** **Bibliothèque de vidéos LifeSpeak** – Le fournisseur du Programme d'aide aux employés et à leur famille (PAEF) de la SCHL, Shepell·fgi, offre une vaste sélection de vidéos, de fichiers balados et d'information sur divers sujets qui touchent, entre autres, la santé et le mieux-être. Surveillez *Le Quotidien SCHL* pour en savoir davantage sur le sujet.

Santé mentale : définition de termes courants*

- **Santé mentale :** État d'équilibre psychologique qui permet à une personne de se sentir bien, de gérer son stress, de maintenir des liens positifs avec d'autres personnes et de mener une vie bien remplie.
- **Problèmes de santé mentale :** Sentiments de solitude, de détresse, de désillusion ou de tristesse en réaction à des circonstances difficiles ou éprouvantes, comme une séparation, une perte dans la vie personnelle ou des changements au travail. Les problèmes de santé mentale diffèrent des troubles mentaux du fait qu'ils sont de courte durée et limitent seulement de façon temporaire la capacité à fonctionner au quotidien.
- **Troubles mentaux :** Éventail de troubles médicaux qui affectent la santé mentale. Les troubles mentaux sont beaucoup plus persistants et graves que les problèmes de santé mentale, et le rétablissement de la personne affectée requiert habituellement une intervention médicale.
- **Stigmatisation :** Attitudes négatives ou préjudiciables, idées ou opinions non fondées sur les problèmes de santé mentale et les troubles mentaux qui entraînent un traitement inéquitable de certaines personnes.
- **Santé et sécurité psychologiques :** Approche mettant l'accent sur des pratiques et des comportements favorisant la santé mentale et la prévention des préjudices psychologiques.

** Source : Toutes les définitions sont adaptées de l'information donnée par le fournisseur du PAEF de la SCHL, Shepell·fgi.*

Building Homes and Hope

CMHC and Habitat for Humanity

CMHC and Habitat for Humanity Canada have worked together for more than a decade to build homes and hope for Canadian families. Every year, CMHC employees dedicate some of their own personal time to take part in Habitat for Humanity builds across the country, to help families in need gain access to a safe, comfortable home they can call their own. Some Habitat projects also get a helping hand through CMHC's programs and services.

Since it was founded in 1985, Habitat for Humanity Canada has logged more than 10 million volunteer hours and built over 2,200 homes for low-income families. To find out more or to take part in a build in your area, visit the Habitat for Humanity Canada website at **www.habitat.ca**.

Habitat Spotlight: Vancouver

In Richmond, B.C., General Manager Jan Rice became a Women Build Ambassador and helped kick off Habitat for Humanity Greater Vancouver's first annual **Women Build – Power Women, Power Tools** event on November 18th. Close to 400 women leaders and change makers took part in the 10-day Build, including Premier Christy Clark; the Honourable Linda Reid, Speaker of the House; and Dianne Watts, Former Mayor of Surrey. The goal of the Build is to create six new homes for 12 deserving Lower Mainland families.

Habitat – Faits saillants : Vancouver

À titre d'ambassadrice du programme **Les Bâtisseuses – femmes de tête, outils efficaces**, la directrice générale, Jan Rice, a participé à la première rencontre annuelle de cette initiative d'Habitat pour l'humanité du Grand Vancouver. L'événement, qui s'est tenu à Richmond (Colombie-Britannique) le 18 novembre 2014, a réuni près de 400 dirigeantes. Ces partisanes du changement ont pris part à un blitz de construction qui s'est déroulé sur 10 jours. Parmi elles se trouvaient la première ministre Christy Clark; l'honorable Linda Reid, présidente de l'Assemblée législative de la province; et Dianne Watts, ancienne mairesse de Surrey. L'exercice visait à construire six immeubles destinés à 12 familles dans le besoin du Lower Mainland.

Former B.C. General Manager Jan Rice (left) celebrates the first annual Women Build in Richmond with Hali Strandlund, President, Business Development, Fisgard Capital Corporation.

L'ancienne directrice générale du Centre d'affaires de la Colombie-Britannique, Jan Rice (à gauche), souligne la première rencontre annuelle des Bâtisseuses à Richmond, en présence de Hali Strandlund, présidente au développement des affaires de Fisgard Capital Corporation.

Construire des logements et donner de l'espoir

La SCHL et Habitat pour l'humanité

Depuis plus d'une décennie, la SCHL travaille en collaboration avec Habitat pour l'humanité Canada afin de bâtir des maisons – et de l'espoir – pour des familles canadiennes. Chaque année, d'un bout à l'autre du pays, des employés de la SCHL participent ainsi, en dehors de leurs heures de travail, à la construction de logements pour aider des familles qui ont besoin d'accéder à un logement sûr et confortable. La Société accorde également son appui à la production de certains ensembles d'Habitat dans le cadre de ses programmes et services.

Depuis sa création en 1985, Habitat pour l'humanité Canada a enregistré plus de 10 millions d'heures de bénévolat et bâti plus de 2 200 habitations pour des familles à faible revenu. Pour en savoir davantage sur les blitz de construction ou y participer, consultez le site Web d'Habitat pour l'humanité Canada, à **www.habitat.ca**.

Les employées du Centre d'affaires du Québec (de gauche à droite) Marylène Drapeau, Sarah Kit, Geneviève Forget, Nadia Loukili, Andrée Proulx (retraitée) et Marie Diem Le participent au programme Les Bâtisseuses à Montréal.

Quebec employees (from left to right) Marylène Drapeau, Sarah Kit, Geneviève Forget, Nadia Loukili, Andrée Proulx (retired) and Marie Diem Le take part in the Habitat Women Build in Montréal.

Habitat – Faits saillants : Montréal

Dans le quartier de Saint-Henri, à Montréal, six employées du Centre d'affaires du Québec ont participé au lancement des travaux de construction d'un duplex d'Habitat en septembre dernier. L'initiative **Les Bâtisseuses** permet à des femmes de travailler bénévolement sur un chantier de construction tout féminin en établissant une solidarité, en acquérant de nouvelles compétences et en développant un sentiment de fierté bien mérité. En outre, l'immeuble, construit à partir d'éléments préfabriqués a fait l'objet d'un financement initial de 10 000 $ de la SCHL. Au total, quatre duplex seront construits par Habitat sur le terrain, ce qui permettra à d'autres familles de réaliser leur rêve d'accéder à la propriété.

Habitat Spotlight: Montréal

In Montréal's Saint-Henri neighbourhood, six employees from the Quebec Business Centre helped break ground on a new Habitat duplex last September. The **Women Build** project gives women a chance to volunteer on a women-only construction site while developing solidarity, learning new skills and earning a well-deserved sense of pride. The house, which was built using prefabricated construction, also received $10,000 in CMHC Seed Funding. A total of four Habitat duplexes will be built on the site, offering even more families the chance to fulfill their dream of homeownership.

Habitat Spotlight: Ottawa

CMHC President Evan Siddall joined staff from Assisted Housing at a special **CMHC Build Day** in Ottawa on September 17, 2014. After donning their requisite hard hats, the CMHC team worked on a variety of tasks, including framing walls and installing drywall in houses that became homes for four local families. The sponsorship from the Ontario Business Centre also included a $5,000 donation to *Habitat for Humanity – National Capital Region.*

CMHC President Evan Siddall (seventh from left) and the rest of the CMHC team proudly raise the CMHC red-roof logo in front of one of the Habitat homes being built in Ottawa as part of the CMHC Build Day.

Habitat – Faits saillants : Ottawa

Le président de la SCHL, Evan Siddall, s'est joint aux employés du Centre d'aide au logement le 17 septembre 2014, à l'occasion de la **Journée de construction d'Habitat pour l'humanité de la SCHL**. Après avoir mis un casque – sécurité oblige! –, les membres de l'équipe de la SCHL se sont consacrés à diverses tâches, dont l'assemblage de murs et l'installation de plaques de plâtre, dans des habitations où vivent aujourd'hui des familles de la région. Le Centre d'affaires de l'Ontario a également commandité l'événement par un don de 5 000 $ à *Habitat pour l'humanité – Région de la capitale nationale.*

Les membres de l'équipe de la SCHL, dont le président, Evan Siddall (septième à partir de la gauche), brandissent fièrement le logo à toit rouge de la Société, devant l'une des maisons d'Habitat construites à Ottawa dans le cadre de la Journée de construction d'Habitat pour l'humanité.

Accessible. Adaptable. Affordable.

CMHC Launches FlexHousing™ Microsite

To help homeowners make sure their homes can keep pace with the changing needs of their families, CMHC launched a new FlexHousing™ microsite last October. Whether you're building a new home from the ground up, carrying out a renovation or just looking for a few easy and cost-effective ways to make your home more adaptable, the FlexHousing™ site offers tips, information and resources for every room in the house, such as these:

- Make sure your driveway and front entrance provide a welcoming, secure, well-lit and easily navigable approach to your home.
- Create a kitchen space with contrasting colours, accessible shelves and appliances, and different working surface heights, so it can meet the needs of every member of your household, both young and old.
- Install grab bars, single-lever faucets and an adjustable-height shower head in the bathroom, so it will be ready to meet your needs now and into the future.
- Make sure all hallways and stairways are well lit and easy to navigate, and consider installing handrails along all stairways.
- Try to envision what your future needs might be throughout your home, so you can integrate features like wider entryways, uniform floor levels, good lighting and flexible furniture layouts into any future renovations you might want to carry out.

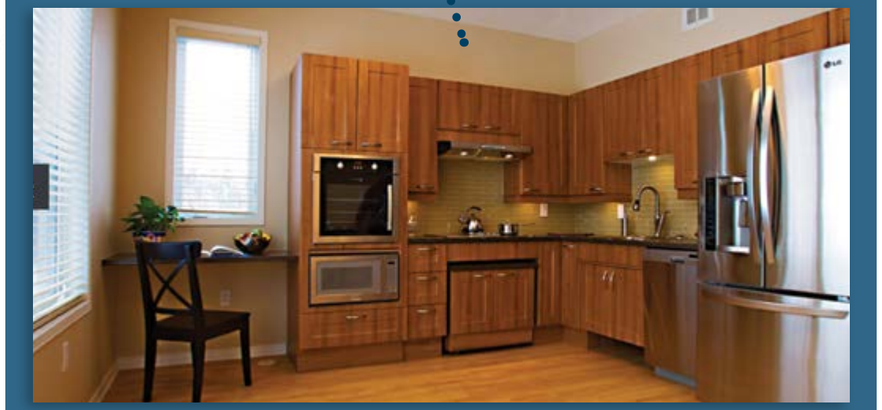
For more tips on how to turn your house into a FlexHouse™, visit the new CMHC FlexHousing™ microsite at cmhc.ca/flex/en/index.cfm.

What Is *FlexHousing™?*

CMHC's FlexHousing™ is an innovative approach to home design, renovation and construction that allows a home to be easily and cost-effectively adapted as a household's lifestyle and needs change.

Qu'est-ce que *Bâti-Flex^MC?*

Mis en place par la SCHL, Bâti-Flex^MC est une approche novatrice en matière de conception, de rénovation et de construction de logements pouvant être adaptés facilement et à faible coût en fonction de l'évolution du style de vie et des besoins des ménages.



Accessible. Adaptable. Abordable.

La SCHL lance le microsite Bâti-Flex^MC

Pour aider les propriétaires à faire en sorte que leur maison puisse s'adapter à l'évolution des besoins de leur famille, la SCHL a lancé, en octobre dernier, le nouveau microsite Bâti-Flex^MC. Que vous construisiez une toute nouvelle habitation, que vous entrepreniez des travaux de rénovation ou que vous soyez simplement à la recherche de quelques moyens simples et économiques de rendre votre maison plus adaptable, vous obtiendrez sur le site Bâti-Flex^MC des conseils, des renseignements et des ressources pour toutes les pièces de la maison. En voici quelques-uns :

- Assurez-vous que votre voie d'accès pour véhicule et votre entrée avant offrent un espace accueillant, sécuritaire et bien éclairé, qui permet un accès facile à la maison;
- Aménagez une cuisine aux couleurs contrastantes munie de tablettes et d'appareils accessibles ainsi que de surfaces de travail de différentes hauteurs qui répondra aux besoins de tous les membres de votre famille, jeunes et moins jeunes;
- Posez des barres d'appui, des robinets à levier unique et une pomme de douche à hauteur réglable dans la salle de bains, afin que cette dernière puisse répondre à vos besoins actuels et futurs;
- Veillez à ce que tous les couloirs et escaliers soient bien éclairés et à ce qu'il soit facile de s'y déplacer, et envisagez de poser des mains courantes le long de tous les escaliers;
- Essayez de prévoir vos besoins futurs partout dans votre maison de façon à y intégrer des caractéristiques comme des entrées plus larges, des planchers dont la surface ne présente pas d'inégalités, un bon éclairage et des aménagements de mobilier adaptables lors de futurs travaux de rénovation.

Pour plus de conseils sur la façon de transformer votre habitation en maison Bâti-Flex^MC, consultez le nouveau microsite Bâti-Flex^MC de la SCHL, à l'adresse suivante : schl.ca/flex/fr/index.cfm.

Sharing Innovative Approaches to

Affordable Housing

The Assisted Housing Sector has created more than 30 video profiles to showcase some of Canada's most innovative approaches to affordable housing, inspire others to develop affordable housing in their communities, and share the stories of groups and individuals across the country using CMHC products and expertise to make their affordable housing ideas a reality, and provide homes for Canadians in need. Two new videos have recently been added to the Affordable Housing in Canada section of the CMHC website, profiling groundbreaking new projects in Quebec and Nova Scotia:

Harbourside Landing
(Shelburne, Nova Scotia)

A 40-unit seniors' apartment building constructed by a Moncton-based faith group and non-profit developer using CMHC Seed Funding. The building will allow seniors who have spent their entire lives in Shelburne to remain independent and in their community for as long as possible.

Harbourside Landing
(Shelburne, Nouvelle-Écosse)

L'immeuble de 40 logements destinés aux aînés a été construit par un groupe confessionnel et un promoteur privé de Moncton grâce au financement initial offert par la SCHL. Ces logements permettront à des personnes âgées qui ont passé leur vie à Shelburne de continuer à vivre de façon autonome dans leur collectivité le plus longtemps possible.

To view these or any of the other videos in the series, visit the Affordable Housing in Canada section of the CMHC website at **cmhc.ca/affordablehousing** or check out CMHC's YouTube channel at **youtube.com/CMHCca**.

Approches novatrices en matière de

logement abordable

Le Secteur de l'aide au logement a conçu plus de 30 profils vidéo afin de présenter certaines des approches les plus novatrices du Canada en matière de logement abordable et d'inspirer les autres à produire des logements abordables dans leur collectivité. Ces vidéos racontent l'histoire de groupes et de personnes aux quatre coins du pays qui tirent parti des produits et des connaissances de la SCHL pour concrétiser leurs idées de logement abordable et construire des habitations pour les Canadiens dans le besoin. Récemment, deux nouvelles vidéos présentant des ensembles novateurs aménagés au Québec et en Nouvelle-Écosse ont été publiées dans la section intitulée « Le logement abordable au Canada » du site Web de la SCHL :

10186, rue Lajeunesse
(Montréal, Québec)

L'immeuble de 10 logements locatifs est une ancienne boulangerie. Il a été converti par un boulanger retraité de 76 ans qui y a exploité son service de traiteur pendant plus de 30 ans. L'ensemble a bénéficié d'un financement initial et d'assouplissements à l'assurance prêt hypothécaire de la SCHL.

10186 Lajeunesse Street
(Montréal, Quebec)

A 10-unit rental building converted from a former bakery by a 76-year-old retired baker, who ran his catering business out of the building for more than 30 years. The project was built with the assistance of CMHC Seed Funding and mortgage loan insurance flexibilities.

Pour visionner ces vidéos ou d'autres vidéos de la série, rendez-vous à la section intitulée « Le logement abordable au Canada » du site Web de la SCHL, au **schl.ca/logementabordable**, ou consultez la chaîne YouTube de la Société, au **youtube.com/SCHLca**.

Stories of Our Houses

The Ontario Region's Aboriginal Housing Centre has created a series of videos entitled Stories of Our Houses to showcase how six First Nations are doing things just a bit differently, to improve their housing and bring about positive change in their communities:

To watch the videos or for more information, visit the First Nation Housing **section** of the CMHC website.

Moose Cree First Nation: *Pride in Homeownership*

Seeing homeownership as crucial to its future, the Moose Cree First Nation has come together to build more than 50 new houses in a community of about 4,500 people. The construction also provided some much-needed jobs and training for local tradespeople.

Première Nation Moose Cree : *la fierté d'être propriétaire*

Considérant l'accès à la propriété comme un élément essentiel de leur avenir, les membres de la Première Nation Moose Cree ont uni leurs efforts pour bâtir plus de 50 maisons dans cette communauté d'environ 4 500 personnes. Les activités de construction ont également permis d'offrir de l'emploi et de la formation fort nécessaires à des gens de métier locaux.

Saugeen First Nation: *Empowering and Enabling Their Community*

The Saugeen First Nation has transformed the way its homes are built through the training and apprenticeship programs at its Skilled Trades Centre. The Centre is also changing the lives of the students, many of whom have become qualified Red Seal professionals.

Première Nation Saugeen : *former des ouvriers pour que la communauté ait les moyens de réaliser ses objectifs*

La Première Nation Saugeen a transformé la façon dont les maisons sont construites sur son territoire grâce aux programmes de formation et aux stages d'apprentissage offerts par le Skilled Trades Centre. Ce centre permet également d'améliorer la vie de bon nombre d'étudiants lorsqu'ils obtiennent la certification Sceau rouge.

Kasabonika Lake First Nation: *Moving Their Community Forward*

Members of the Kasabonika Lake First Nation openly shared their goals and challenges to help move their community forward through home renovations, home maintenance and the building of a skilled trade workforce.

Première Nation de Kasabonika Lake : *faire progresser la communauté*

Les membres de la Première Nation de Kasabonika Lake parlent ouvertement de leur objectif de faire progresser leur communauté grâce à la rénovation et à l'entretien des maisons, ainsi qu'à la formation d'une main-d'œuvre qualifiée. Ils expliquent aussi les défis que comporte l'atteinte d'un tel objectif.

Parlons de nos maisons

Le Centre du logement des Autochtones de la région de l'Ontario a créé une série de vidéos intitulées « Parlons de nos maisons » afin d'illustrer l'approche légèrement différente adoptée par six Premières Nations pour améliorer leurs logements et provoquer un changement positif dans leur communauté :

Pour visionner les vidéos ou obtenir plus de renseignements, veuillez consulter la **section** « À propos du logement des Premières Nations » du site Web de la SCHL.

Première Nation de Couchiching : *une gestion immobilière professionnelle*

La Première Nation de Couchiching a réalisé d'importants progrès dans les domaines suivants : politiques visant le logement, création d'emplois, perception des loyers et protection des investissements dans le logement. En conséquence, son portefeuille de logements devient rapidement l'un des moteurs économiques de la communauté.

Couchiching First Nation: *Professional Property Management*

The people of the Couchiching First Nation have made significant strides in the areas of housing policy, job creation, rent collection and protection of their housing investments. As a result, their housing portfolio is quickly becoming an economic driver for the entire community.

Première Nation de Batchewana : *le logement, une entreprise*

En gérant le logement comme une entreprise, la Première Nation de Batchewana a été en mesure d'améliorer ses normes en matière de logement et de centrer davantage ses efforts sur les besoins et les préférences de ses membres à cet égard.

Batchewana First Nation: *Housing as a Business*

Taking a "housing as a business" approach, the Batchewana First Nation has been able to improve its housing standards and adopt a broader focus on the specific housing needs and preferences of its community.

Réserve indienne non cédée de Wikwemikong : *l'administration au centre des préoccupations*

En mettant l'accent sur des ouvriers bien formés, des locataires responsables et une administration rigoureuse, la Réserve indienne non cédée de Wikwemikong a mis en œuvre une solution efficace au défi que pose la gestion des logements dans une grande communauté d'une Première Nation.

Wikwemikong Unceded Indian Reserve: *A Focus on Administration*

Through its emphasis on well-trained tradespeople, responsible tenants and strict administration, the Wikwemikong Unceded Indian Reserve has created an effective solution to the challenge of managing housing for a large First Nation community.

NOTA BENE

BY LINGUISTIC SERVICES

PAR LES SERVICES LINGUISTIQUES

Nota Bene uses everyday expressions, games and anecdotes to shed a new and humorous light on the distinctive features of the English and French languages, and help you get to know them both just a little better!

Nota bene cherche à vous faire découvrir le français et l'anglais sous un autre jour, avec un brin d'humour, au moyen d'expressions, de jeux et d'anecdotes qui vous permettront de connaître un peu mieux ces deux langues et leurs particularités.

What's in a Name?

Have you ever wondered about the origins of the names of our country, provinces or territories? Let's have some fun finding out! The years in which each province or territory joined Confederation are included in parentheses.

Canada
Distortion of the Huron-Iroquois word *kanata*, meaning "village," used by Jacques Cartier in 1535 to designate all the territories adjacent to the St. Lawrence River.

Ontario (1867)
From a Huron word that is sometimes translated as "beautiful lake" or "beautiful water"—a fitting name as lakes cover 17 per cent of the province's total area.

Quebec (1867)
Probably from the Algonquin word *kébec*, meaning "narrow passage," which referred to the narrowing of the St. Lawrence River at the city of Québec.

Nova Scotia (1867)
Latin for "New Scotland," the name of the Scottish colony that settled on land granted to Sir William Alexander in 1621 by the King of England.

New Brunswick (1867)
So named in 1784 after the Duchy of Brunswick in Germany to pay homage to King George III, who also held the title of Duke of Brunswick.

Manitoba (1870)
Probably from the Cree *maniotwapow* ("strait of the spirit"), alluding to the noise made by pebbles on a Manitoba Island beach when waves washed in, which some said was the sound of a spirit beating a drum.

Northwest Territories (1870)
Referring to the territory's geographic location and political status—a designation that was kept following the creation of the new Northwest Territories in 1999.

British Columbia (1871)
Named in 1858 by Queen Victoria, who added the adjective "British" to the territory once called "Columbia" in honour of explorer Robert Gray's ship.

Prince Edward Island (1873)
Once called "St. John's Island," but renamed in 1798 in honour of Prince Edward, Duke of Kent and father of Queen Victoria, who was also commander of the English troops stationed in Halifax.

Yukon (1898)
From the Gwich'in word *Yu-kun-ah*, meaning "great river"—a reference to the Yukon River, which was historically associated with the great Klondike Gold Rush.

Saskatchewan (1905)
From the Cree name for the Saskatchewan River, *Kisiskatchewani Sipi*, meaning "swift-flowing river."

Alberta (1905)
Name given to the "District of Alberta" in 1882 by the then-Governor General of Canada in honour of his wife, Princess Louise Caroline Alberta, daughter of Queen Victoria.

Newfoundland and Labrador (1949)
Official name of the province since 2001. Newfoundland was originally called *new found isle* and then *new found launde*, while Labrador comes from the Portuguese word *lavrador* ("farmer").

Nunavut (1999)
From the Inuktitut dialect of the Eastern Arctic Inuit meaning "our land"—the name chosen for this territorial subdivision of the former Northwest Territories.

Un nom qui en dit long

Vous êtes-vous déjà demandé quelle est l'origine du nom de notre pays et de celui des provinces et des territoires? Amusons-nous à le découvrir! L'année de l'entrée de chaque province et territoire dans la Confédération est indiquée entre parenthèses.

Canada
Déformation de *kanata*, mot huron-iroquois signifiant « village » qu'avait retenu Jacques Cartier en 1535 pour désigner l'ensemble des territoires adjacents au fleuve Saint-Laurent.

Ontario (1867)
D'un mot huron parfois traduit par « beau lac » ou « belle eau »; les lacs couvrent 17 % de la superficie totale de la province.

Québec (1867)
Probablement du mot algonquin *kébec* signifiant « passage étroit », qui faisait référence au rétrécissement du fleuve Saint-Laurent à la hauteur de la ville de Québec.

Nouvelle-Écosse (1867)
Du latin *Nova Scotia*, nom de la colonie écossaise qui s'est installée sur des terres octroyées à sir William Alexander en 1621 par le roi d'Angleterre.

Nouveau-Brunswick (1867)
Ainsi nommé en 1784 d'après le duché de Brunswick, en Allemagne, pour rendre hommage au roi Georges III, qui était aussi duc de Brunswick.

Manitoba (1870)
Probablement du mot cri *maniotwapow* (« détroit de l'esprit »), qui fait allusion au bruit des vagues sur les cailloux d'une plage de l'île Manitoba associé, selon une croyance, à un esprit jouant du tambour.

Territoires du Nord-Ouest (1870)
Nom qui fait référence au statut politique et à la situation géographique du territoire. Il a été conservé après la création des nouveaux Territoires du Nord-Ouest, en 1999.

Colombie-Britannique (1871)
Nom adopté en 1858 par la reine Victoria, qui a ajouté l'adjectif « britannique » au territoire appelé autrefois « Columbia » en l'honneur du navire de l'explorateur Robert Gray.

Île-du-Prince-Édouard (1873)
Autrefois appelée « Île de Saint-Jean », l'île a été rebaptisée en 1798 en l'honneur du prince Édouard, duc de Kent et père de la reine Victoria, commandant des troupes britanniques à Halifax.

Yukon (1898)
Du mot gwich'in *Yu-kun-ah* qui signifie « grande rivière » et fait référence au fleuve Yukon. On l'associe historiquement avec la grande ruée vers l'or du Klondike.

Saskatchewan (1905)
Tire son origine du nom de la rivière Saskatchewan en langue cri, *Kisiskatchewani Sipi*, qui signifie « rivière au courant rapide ».

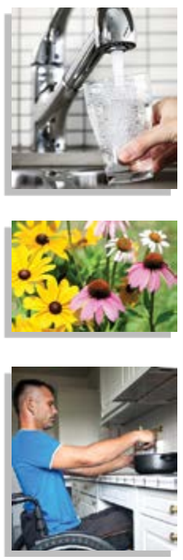
Alberta (1905)
Nom donné au « district de l'Alberta » en 1882 par le gouverneur général du Canada de l'époque, en l'honneur de son épouse, la princesse Louise Caroline Alberta, fille de la reine Victoria.

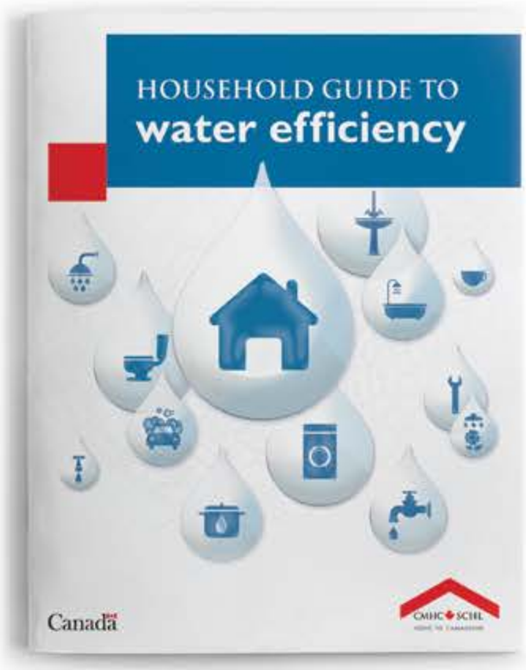
Terre-Neuve-et-Labrador (1949)
Nom officiel de la province depuis 2001. Terre-Neuve provient de l'anglais *new found isle*, qui est devenu *new found launde*, puis *Newfoundland*. Labrador tirerait son origine du mot portugais *lavrador* (« laboureur »).

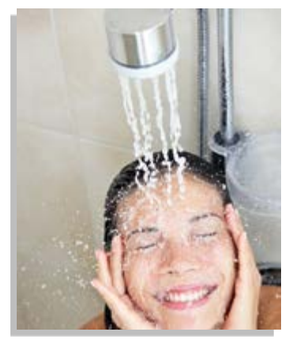
Nunavut (1999)
Mot du dialecte inuktitut des Inuits de l'Est de l'Arctique signifiant « Notre terre ». Le Nunavut est une subdivision territoriale des Territoires du Nord-Ouest d'autrefois.

Save the Planet and Your Wallet!

CMHC recently released a revised and redesigned edition of its popular consumer publication, the **Household Guide to Water Efficiency**. Tailored to the needs of today's busy homeowner, the guide offers a wide range of simple and practical tips we can all use to make our homes more water-efficient, reduce our environmental footprint—and maybe even save a little money in the process. Visit the CMHC **website** and download your copy today!







Sauvez la planète et faites des économies!

La SCHL a récemment publié une version revue et modifiée de son guide **Économiser l'eau chez soi**. Très apprécié du grand public, ce guide est particulièrement adapté aux besoins du propriétaire actif d'aujourd'hui. Il présente une vaste gamme de conseils simples et utiles que vous pouvez tous mettre en pratique pour réduire votre empreinte écologique et votre consommation d'eau et, éventuellement, faire des économies. Consultez le **site Web** de la SCHL et téléchargez votre exemplaire dès aujourd'hui!

With Regret

The Corporation advises that the following people have passed away:

PENSIONERS/ EMPLOYEES	2014	OFFICE	PENSIONERS/ EMPLOYEES	2015	OFFICE
Everett Dunham	November 16	National Office	Robert Golden	January 9	Edmonton Office
Geneviève Bertrand	November 20	Québec Office	Spiridon Raftopoulos	January 27	Granville Island
Carrol Emerick	November 27	Thunder Bay Office	Simone Lafleur	February 1st	National Office
Ken Bindon	December 5	Grande Prairie Office	Jean Franceschini	February 7	Montréal Office
Mathieu Packwood	December 7	Québec Office	Isabel Ferguson	February 9	National Office
Andrew Hazeland	December 9	National Office	Ronald Whiting	February 10	Vancouver Office
Amar Goomar	December 23	National Office	Lauréat Damboise	February 12	Québec Office
Marc-Aurèle Gosselin	December 24	Montréal Office			

N.B. *With Regret* is a regular column produced by *Perspective*. Information provided in this column was obtained from CMHC's Pension and Benefits Group (Human Resources).

Avec regret

La SCHL a le regret d'annoncer le décès des personnes suivantes :

RETRAITÉS/ EMPLOYÉS	2014	BUREAU	RETRAITÉS/ EMPLOYÉS	2015	BUREAU
Everett Dunham	16 novembre	Bureau national	Robert Golden	9 janvier	Bureau d'Edmonton
Geneviève Bertrand	20 novembre	Bureau de Québec	Spiridon Raftopoulos	27 janvier	Granville Island
Carrol Emerick	27 novembre	Bureau de Thunder Bay	Simone Lafleur	1er février	Bureau national
Ken Bindon	5 décembre	Bureau de Grande Prairie	Jean Franceschini	7 février	Bureau de Montréal
Mathieu Packwood	7 décembre	Bureau de Québec	Isabel Ferguson	9 février	Bureau national
Andrew Hazeland	9 décembre	Bureau national	Ronald Whiting	10 février	Bureau de Vancouver
Amar Goomar	23 décembre	Bureau national	Lauréat Damboise	12 février	Bureau de Québec
Marc-Aurèle Gosselin	24 décembre	Bureau de Montréal			

Note : La chronique *Avec regret* est publiée par *Perspective*. Les renseignements proviennent du Groupe des pensions et des avantages sociaux (Ressources humaines) de la SCHL.