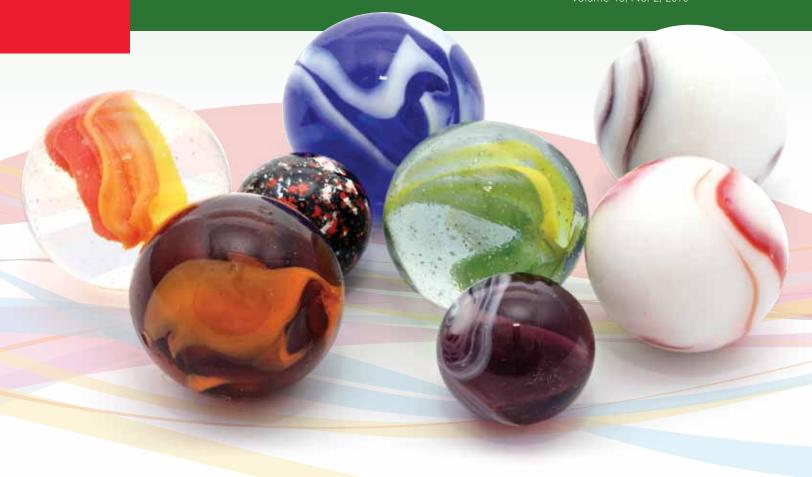
Perspective Volume 46, No. 2, 2010



The Power of Diversity

Les réussites de la diversité

Happy Birthday PACo!

Joyeux anniversaire CCP!







In this issue

- 4 From the President's Desk
- 6 Happy Birthday PACo!
- 8 Diversity at CMHC
- 14 Aboriginal Housing Success Stories
- 16 I am CMHC and I am CANADIAN!
- 18 Take Five with David Stitt
- 20 Investing in Second Chances
- 22 All About Administrative Services
- 24 Update on EQuilibrium™ Housing
- 26 Hall of Fame
- 26 With Regret
- 28 Brand Essentials
- 30 Pension and Benefits Corner

Editorial Staff

COMMUNICATIONS, N.O.

EXECUTIVE DIRECTOR

Anne Dawson

MANAGER, COMMUNICATIONS AND ASSOCIATION RELATIONS

Louis Musto

EDITOR-IN-CHIEF

Lesley McElroy

WRITING AND EDITING

David A.V. Elver Communications Inc.

DESIGN AND PRODUCTION

doccentre

TRANSLATION AND PROOFREADING

Linguistic Services, N.O.

CONTRIBUTORS

Assisted Housing, N.O.

Alison Laturnus

Human Resources, N.O. Lori Gandy

Policy and Research, N.O.

Sue Ann Rothwell

Marketing, N.O.

Jan Riopelle

Alumni Association

Les Mate

British Columbia

Tracy Wells

Prairie and Territories

Courtney Gillis

Ontario

Leslie Pawlowski

Quebec

Geneviève Lafleur

Atlantic

Emely Poitras-Benedict



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, c/o Lesley McElroy, Communications, National Office, 700 Montreal Road, Ottawa ON K I A 0P7. Lesley can also be reached by e-mail at perspective@cmbc-schlgc.ca, by phone at 613-748-2300 ext. 3222 or by fax at 613-748-4072.

Personnel de rédaction

COMMUNICATIONS, BN

DIRECTRICE EXÉCUTIVE

Anne Dawson

DIRECTEUR, COMMUNICATIONS ET RELATIONS AVEC LES ASSOCIATIONS

Louis Musto

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

Aide au logement, BN

Alison Laturnus

Ressources humaines, BN

Lori Gandy

Politiques et recherche, BN

Sue Ann Rothwell

Marketing, BN

Jan Riopelle

Association des anciens employés

Les Mate

Colombie-Britannique

Tracy Wells

Prairies et territoires

Courtney Gillis

Ontario

Leslie Pawlowski

Québec

Geneviève Lafleur

Atlantique

Emely Poitras-Benedict

Dans ce numéro

- 5 Mot de la présidente
- 7 Joyeux anniversaire CCP!
- 9 La diversité à la SCHL
- 15 Exemples de réussite : le logement des Autochtones
- 17 Je suis de la SCHL et je suis CANADIEN!
- 19 Tête-à-tête avec David Stitt
- 21 Investir dans une deuxième chance
- 23 Pleins feux sur les Services administratifs
- 25 Mise à jour sur l'initiative des maisons EQuilibrium MC
- 27 Temple de la renommée
- 27 Avec regret
- 29 À vos marques
- 31 La rubrique sur les pensions et les avantages sociaux



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 vos articles et à vos 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, Communications, Bureau national, 700, ch. de Montréal, Ottawa (ON) K1A 0P7. On peut également communiquer avec Lesley par courriel à : perspective@cmhc-schl.gc.ca, par téléphone au 613-748-2300, poste 3222, ou par télécopieur au 613-748-4072.



From the President's Desk

by Karen Kinsley, President, CMHC

One of the secrets to CMHC's success is our tradition of involving employees to create a better workplace and help make the Corporation a more effective organization.



During the seven years that it has been my great pleasure to serve as your President, I am proud to say that many of the most innovative initiatives we have introduced have come from you, the employees of CMHC. You have never failed to inspire me with your ideas, your sincerity and your insight, and for that, I am extremely grateful.

As anyone who works here knows, diversity is one of the hallmarks of CMHC. Our success is due in no small measure to our commitment to creating a workplace where every employee can feel valued and respected.

One of the most important avenues for that ongoing communication is the President's Advisory Committee (PACo). This year, the Council celebrates its 20th anniversary. That means PACo has been a part of CMHC almost as long as I have!

The faces may have changed over the years, but one thing that hasn't changed is the way that this group of dedicated, caring and exceptional people has given voice to your issues, your concerns and your point of view.

The work that the current Council has done to continue this invaluable tradition is nothing short of exemplary, and I would like to thank each member – past and present – for their time, their hard work and their candid advice. I look forward to continuing to work with them to ensure that this Corporation remains the best that it can be.

Of course, PACo's birthday isn't the only cause we have for celebration. Earlier this year, Mediacorp named CMHC one of Canada's Best Diversity Employers for the second year running.

As anyone who works here knows, diversity is one of the hallmarks of CMHC. Our success is due in no small measure to our

commitment to creating a workplace where every employee can feel valued and respected.

This award is a well-earned recognition of that commitment. I invite each of you to take pride in the contribution you have made towards creating the positive work environment that we all enjoy.

This spring, I had the opportunity once again to travel across the country, and meet face-to-face with employees in all five Regions and at National Office. For me, one of the most rewarding aspects of these annual tours is the chance it gives me to share what I like to call the "CMHC Story."

This story speaks to the essence of why we exist as a Corporation. We, at CMHC have a serious mandate to fulfill. But if there is anything the last few years have shown us, it is the importance of the role we have to play in improving the housing and living conditions of Canadians.

Our story is, in many ways, Canada's story. I know that I can count on all of you to do your part to continue to build a stronger organization and an even better workplace for all of us.



Mot de la présidente

par Karen Kinsley, présidente de la SCHL

L'un des secrets de la réussite de la SCHL réside dans sa tradition de participation des employés à la création d'un meilleur lieu de travail et à l'amélioration de l'efficacité de la Société en tant qu'organisation.

Je suis fière d'affirmer qu'au cours des sept années pendant lesquelles j'ai eu l'immense plaisir de vous servir à titre de présidente, nombre des initiatives les plus novatrices que nous avons instaurées ont été proposées par vous, les employés de la SCHL. Vos idées, votre sincérité et votre perspicacité ont toujours constitué pour moi une source d'inspiration et je vous en suis très reconnaissante.

Comme le savent tous les employés de la Société, la diversité est l'un de nos traits distinctifs. Notre réussite est attribuable en grande partie à notre engagement à faire de la SCHL un lieu de travail où tous les employés se sentent valorisés et respectés.

L'une des plus importantes voies de communication entre nous est le Conseil consultatif de la présidente (CCP), qui fête cette année son 20° anniversaire. Cela signifie qu'il fait partie de la SCHL depuis presque aussi longtemps que moi!

Les visages ont peut-être changé au cours des ans, mais une chose est restée la même : la façon dont ce groupe de personnes dévouées, bienveillantes et exceptionnelles a donné une voix à vos sujets de préoccupation et à vos opinions.

Le travail accompli par le Conseil actuel pour perpétuer cette tradition inestimable n'est rien de moins qu'exemplaire, et j'aimerais remercier tous les membres du CCP – présents et passés – pour leur temps, leur travail acharné et leurs conseils sincères. Je me réjouis à l'idée de continuer à travailler avec eux pour faire en sorte que la Société demeure une organisation exceptionnelle.

Bien sûr, l'anniversaire du CCP n'est pas notre seule raison de nous réjouir. Plus tôt cette année, Mediacorp a nommé la SCHL parmi les meilleurs employeurs du Canada pour la diversité, et ce, pour la deuxième année consécutive.

Comme le savent tous les employés de la Société, la diversité est l'un de nos traits distinctifs. Notre réussite est attribuable en grande partie à notre engagement à faire de la SCHL un lieu de travail où tous les employés se sentent valorisés et respectés.

Ce prix constitue une reconnaissance bien méritée de cet engagement. Je vous invite tous à vous sentir fiers de votre contribution à l'environnement de travail positif que nous apprécions tous.

Ce printemps, j'ai eu encore une fois l'occasion de me déplacer d'un bout à l'autre du pays et de rencontrer les employés des cinq régions et du Bureau national. Pour moi, l'un des aspects les plus gratifiants de ces rencontres annuelles est l'occasion qu'elles m'offrent de partager ce que j'aime appeler l'« histoire de la SCHL ».



Cette histoire est un élément fondamental de notre raison d'être en tant que Société. La SCHL a une mission sérieuse à remplir. Cependant, si les quelques années qui viennent de s'écouler nous ont enseigné quelque chose, c'est bien l'importance du rôle que nous jouons dans l'amélioration des conditions de logement et de la qualité de vie des Canadiens.

Notre histoire est, de bien des façons, l'histoire du Canada. Je sais que je peux compter sur chacun d'entre vous pour faire votre part afin de continuer à bâtir une organisation plus solide et un lieu de travail encore meilleur pour nous tous.



In Their Own Words

"On a daily basis, it can be difficult to see how the Corporation is changing, and some of our regional offices are very far away from National Office. PACo captures the voice of CMHC employees and disseminates insights from the President throughout the Corporation."

- Vivian Chih, Corporate Representative, Ontario Business Centre

"Being a PACo representative has been a rewarding experience, and has given me an opportunity to get better acquainted with colleagues in my own Sector and from other Sectors and Regions. PACo's meetings with the President also gave me a better appreciation of the complex nature of some of the issues facing senior management."

- Krista Taylor, Senior Policy Analyst, Strategic Policy Coordination, Policy and Research Division
- "As a person who is always looking for more efficient ways of doing things, an opportunity to bring issues directly to the President seemed a good fit. At my first PACo meeting, I was pleasantly surprised to discover how open and honest communication with the President is not only accepted, but encouraged."
- Deborah Hall, Manager, Business Development, B.C. Business Development Centre

Happy Birthday PACo!

President's Advisory Council (PACo) Celebrates 20th Anniversary



The current PACo team poses with President Karen Kinsley (centre) in the atrium at National Office.

Les membres actuels du CCP en compagnie de la présidente, Karen Kinsley (au centre), dans l'atrium du Bureau national.

The President's Advisory Council has had a huge impact on CMHC's success over the past two decades.

This year, PACo celebrates its 20th year of giving a voice to the questions and issues of CMHC employees, and giving the President a sense of the pulse of CMHC from the employees' point of view.

"It is people like you who help make CMHC a special place to work," CMHC President Karen Kinsley told the members of PACo at a recent Council meeting. "You are not here today because you have to be, but because you want to be. You recognize value in these sessions, and have a real commitment to making CMHC a stronger organization."

PACo was formed in 1990 to provide a forum for staff to share with the President their thoughts about issues of interest to all employees, including suggestions and recommendations for improvement.

The first Council consisted of 16 employees, drawn from across the Corporation. Today, there are a total of 19 PACo members, including two representatives from each of the five Regions and nine employees from

National Office. Over the years, the Council has advised four different CMHC Presidents.

Council members are usually elected to 36-month terms, during which time they meet twice a year with the President to discuss issues of interest to employees. PACo has also introduced or facilitated a wide range of other noteworthy initiatives over the years, including such ideas as:

- Making incentive awards part of pensionable earnings;
- Holding employee information sessions on position evaluations;
- Publishing Q&As from the annual President's Tour;
- The user-friendly redesign of CMHC's website; and
- The creation of the PACo Green Team.

The next meeting of the Council will take place this fall. All employees are encouraged to share their thoughts, opinions and recommendations with their PACo representative at any time throughout the year.

Check out the next issue of Perspective for an in-depth look at the evolution of PACo over the years, and how it has helped make CMHC the Corporation it is today.

Joyeux anniversaire CCP!

Le Conseil consultatif de la présidente célèbre son 20e anniversaire



Le tout premier Conseil consultatif de la présidente (CCP), en 1990.

The inaugural President's Advisory Council (PACo) in 1990.

Le Conseil consultatif de la présidente (CCP) a eu un impact énorme sur le succès de la SCHL au cours des deux dernières décennies.

Depuis maintenant 20 ans, le CCP permet au personnel de la SCHL de faire part de ses questions et préoccupations et, à la présidente, de prendre le pouls de l'organisation du point de vue des employés.

« Ce sont des personnes comme vous qui font de la Société un endroit spécial où travailler », a déclaré la présidente, Karen Kinsley, aux membres du CCP lors d'une récente réunion. « Vous êtes ici aujourd'hui parce que vous le voulez, et non parce que vous y êtes obligés. Vous reconnaissez l'utilité de ces séances et vous désirez vraiment que la SCHL soit une organisation solide. »

Le Conseil a été créé en 1990 afin d'offrir aux employés et à la présidente une tribune où ils peuvent mettre en commun leurs

idées sur des questions intéressant tous les employés, y compris des suggestions et des recommandations d'amélioration.

Le premier Conseil était composé de 16 employés provenant de l'ensemble de la Société. Aujourd'hui, le CCP compte au total 19 représentants des employés, soit deux de chacune des cinq régions et neuf du Bureau national. Au fil des ans, il a prodigué des conseils à quatre présidents de la SCHL.

Les membres du Conseil sont habituellement élus pour un mandat d'une durée de 36 mois. Pendant cette période, ils se réunissent deux fois l'an pour discuter avec la présidente des questions qui intéressent les employés. Au fil des ans, le CCP a également mis en place ou facilité de nombreuses autres initiatives dignes de mention, telles que :

- l'ajout des primes incitatives aux gains ouvrant droit à pension;
- la tenue de séances d'information à l'intention des employés au sujet de l'évaluation des postes;
- la publication des questions et réponses découlant de la Visite de la présidente;
- la refonte du site Web en vue d'en faciliter la consultation;
- la création de l'équipe verte du CCP.

La prochaine réunion du Conseil aura lieu cet automne. Tous les employés sont encouragés à faire part de leurs idées, opinions et recommandations à leur représentant au CCP tout au long de l'année.

Vous découvrirez dans le prochain numéro de Perspective comment le CCP a évolué au fil des ans et comment il a contribué à faire de la SCHL ce qu'elle est aujourd'hui.

Dans leurs propres mots

« Au quotidien, il peut être difficile de voir comment la Société évolue, et certains de nos bureaux régionaux sont très éloignés du Bureau national. Le CCP représente la voix des employés de la SCHL et il permet de faire connaître le point de vue de la présidente à l'ensemble de la Société. »

- Vivian Chih, représentante de la SCHL, Centre d'affaires de l'Ontario « Ma participation au CCP a été une expérience enrichissante, qui m'a donné l'occasion de faire plus ample connaissance avec des collègues de mon propre secteur et d'autres secteurs et régions. Les réunions du CCP avec la présidente m'ont aussi donné une meilleure appréciation de la nature complexe de certains des problèmes auxquels sont confrontés les cadres supérieurs. »

 Krista Taylor, analyste principale des politiques, Coordination des politiques stratégiques, Division des politiques et de la recherche « Comme je suis une personne qui s'efforce constamment de mieux faire les choses, le fait de pouvoir soulever des questions directement auprès de la présidente m'a semblé une excellente idée. Lors de ma toute première réunion avec le CCP, j'ai été agréablement surprise de découvrir qu'une communication ouverte et franche avec la présidente était non seulement acceptée, mais encouragée. »

 Deborah Hall, directrice,
 Développement des affaires, Centre de développement des affaires de la C.-B.



The Power of Diversity

In this issue of *Perspective*, we take an in-depth look at diversity at CMHC, and the impact it has on every facet of the Corporation.

Building an inclusive and respectful work environment has long been one of CMHC's core values and a cornerstone of how we deliver on our mandate. In every aspect of our business, CMHC is committed to respecting human dignity and valuing diversity.

Every employee brings a different set of skills, experiences and expertise to their work at the Corporation. By drawing on those unique strengths and abilities, we are better able both to achieve our own goals and objectives, and to understand and serve the needs of Canada's diverse population. A diversity of perspectives also helps enhance the creativity and innovation within our workplace.

In recognition of this commitment to diversity, CMHC was recently named by Mediacorp as one of **Canada's Best Diversity Employers** for the second year in a row.

This selection recognizes the high priority that CMHC places on creating an environment that supports diversity and employment equity. Diversity is embedded in our relationships with clients, stakeholders and the Canadian public we serve. And it underpins everything we do, from policy, program and product development to communicating with employees about the value of diversity to our business and workplace community.



In naming CMHC one of Canada's Best Diversity Employers, Mediacorp singled out the diversity awareness component of such programs as our new employee orientations, our leadership and management training and initiatives, as well as the Special Needs program, which provides employment for individuals with Down syndrome.

This honour speaks to our success in creating a workplace where all employees feel valued and have opportunities to learn, grow and continue to make a difference in the lives of people across the country.

Pay Group Celebrates World Down Syndrome Day at National Office

CMHC's Pay Group invited employees from across National Office to join them in the cafeteria on March 26 for a special luncheon to celebrate World Down Syndrome Day.

The Pay Group is comprised of Heather Green, Paul Knoll, Scott Harford and several other employees who meet regularly to support and mentor Heather, Paul and Scott. The three friends have worked at CMHC for more than 16 years as part of the Corporation's Special Needs program, which provides jobs for individuals with Down syndrome.

Heather works in the Corporate Secretariat, Paul is in the Finance Division and Scott works with the Facilities group in Administrative Services Division. All three perform a variety of administrative and clerical tasks with efficiency, skill and – best of all – a great deal of enthusiasm.

Every second Friday on Pay Week, Heather, Paul and Scott get together with other friends at the Corporation to share lunch and a few laughs. President Kinsley, members of the Board of Directors and a number of National Office employees joined the Pay Group on the 26th to share in the fun and camaraderie.



Heather Green and Scott Harford (seated) chat with CMHC President Karen Kinsley, Board Chair Dino Chiesa and other members of the Board Heather Green et Scott Harford (assis) bavardent avec la présidente de la SCHL, Karen Kinsley, le président du Conseil, Dino Chiesa, et d'autres membres du Conseil d'administration.

World Down Syndrome Day, which was held on March 21, was established by Down Syndrome International in 2006 to promote understanding of Down syndrome and support the dignity, rights and well being of persons with Down syndrome.

Les réussites de la diversité

Dans ce numéro, *Perspective* porte un regard attentif sur la diversité à la SCHL, et sur son incidence dans tous les secteurs d'activité de la Société.

Créer un environnement de travail ouvert à tous et respectueux est depuis longtemps une des valeurs fondamentales véhiculées par la SCHL dans sa façon de s'acquitter de son mandat. Dans tous les aspects de ses activités, la SCHL a à cœur le respect de la dignité humaine et la valorisation de la diversité.

Chaque employé apporte son lot de compétences, d'expérience et de savoir-faire dans l'accomplissement de ses fonctions à la Société. Grâce à ces habiletés et forces individuelles, nous pouvons atteindre nos buts et nos objectifs et comprendre les besoins de la population diversifiée du Canada, afin de mieux la servir. La diversité des points de vue stimule également la créativité et l'innovation dans notre milieu de travail.

En reconnaissance de son engagement envers la diversité, la SCHL a récemment été nommée, par Mediacorp, l'un des **meilleurs employeurs du Canada pour la diversité**, et ce, pour la deuxième année consécutive.

La nomination souligne l'importance prioritaire qu'accorde la SCHL à la création d'un milieu qui favorise la diversité et l'équité en matière d'emploi. La diversité fait partie intégrante de nos interactions avec les clients, les intervenants et la population canadienne que nous servons. Elle est à la base de tout ce que nous accomplissons, des politiques jusqu'à l'élaboration des programmes et des produits, et aussi lorsque nous informons nos employés des avantages de la diversité dans les activités de la SCHL et notre milieu de travail.

En nommant la SCHL un des meilleurs employeurs du Canada pour la diversité, Medicorp a souligné le volet de sensibilisation à la diversité d'initiatives comme les programmes d'intégration des nouveaux employés, de leadership et de formation des gestionnaires, ainsi que pour le programme destiné aux personnes ayant des besoins spéciaux, qui offre des emplois à des gens atteints du syndrome de Down.

Cette distinction témoigne de notre succès à créer un milieu où tous les employés se sentent valorisés et où ils ont la chance d'apprendre, de grandir et de continuer à faire une différence dans la vie des gens partout au pays.

Le Groupe du jour de paye célèbre la Journée mondiale de la trisomie 21 au Bureau national

Le Groupe du jour de paye a invité les employés du Bureau national à un dîner spécial, tenu dans la cafétéria le 26 mars dernier, afin de célébrer la Journée mondiale de la trisomie 21 (syndrome de Down).

Le Groupe du jour de paye est formé de Heather Green, Paul Knoll, Scott Harford et de plusieurs autres



Paul Knoll, du Groupe du jour de paye, accueille les employés au d'îner de la Journée mondiale de la trisomie 21.

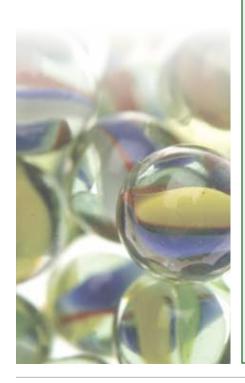
The Pay Group's Paul Knoll welcomes employees to the World Down Syndrome Day Juncheon.

employés qui se rassemblent régulièrement afin d'offrir du soutien à Heather, Paul et Scott et de leur servir de mentors. Les trois amis travaillent à la SCHL depuis plus de 16 ans dans le cadre d'un programme de la Société qui s'adresse à des personnes ayant des besoins particuliers et qui offre des emplois à des gens atteints du syndrome de Down.

Heather travaille au Secrétariat général, Paul, pour la Division des finances et Scott, pour le Groupe de la gestion des locaux et des installations au sein des Services administratifs. Tous les trois effectuent une variété de tâches administratives et de secrétariat avec compétence, efficacité et, le plus important, beaucoup d'enthousiasme.

Toutes les semaines de la paye, le vendredi, Heather, Paul et Scott se réunissent avec d'autres collègues de la SCHL pour dîner et échanger quelques rires. Le 26 mars dernier, la présidente Kinsley, les membres du Conseil d'administration et certains employés du Bureau national se sont joints aux membres du Groupe du jour de paye afin de partager avec eux un moment de plaisir et de camaraderie.

La Journée mondiale de la trisomie 21, qui a eu lieu le 21 mars, a été instaurée par l'organisme Down Syndrome International en 2006 afin de mieux faire comprendre le syndrome de Down et de favoriser le bien-être et le respect de la dignité et des droits des personnes qui en sont atteintes.



CMHC's National Diversity Committee

CMHC's Diversity Committees play a crucial role in helping to make sure our workplace is open and inclusive to everyone. Employees across the corporation are involved in Diversity Committees in all five regions and at National Office.

The National Office Diversity Committee is dedicated to encouraging and promoting awareness of diversity issues and ideas at CMHC. The goal of the 15-member committee is to act as a focal point for employees to bring forward their ideas for enhancing diversity at CMHC.

The committee will also organize ongoing diversity initiatives at National Office, encourage employees to participate in diversity-related activities and work with each of the business lines to help provide a "diversity perspective" on CMHC programs and initiatives.

This spring, several members of the National Office Diversity Committee visited the **Good Day Workshop** to meet Scott Stokes, winner of the CMHC-sponsored Employee Award at the Celebration of People Awards last December (see *sidebar*).

The Good Day Workshop teaches people who are afflicted with mental illness, physical disability or addiction how to repair and refinish furniture, so they can find employment and gain their independence. The workshop offers a safe, supportive community environment in which to work, socialize and learn.

"What impressed me most about Scott was how he was able to deal with people who had low expectations for him; he had the resolve to rise above that negativity and show people what he could do," said André Asselin,



Members of the National Office Diversity Committee meet with Scott Stokes (far right), winner of the CMHC-sponsored Employee Celebration of People Award, at the Good Day Workshop in Ottawa.

Des membres du Comité de la diversité du Bureau national rencontrent Scott Stokes (à l'extrême droite), gagnant du prix de l'employé, parrainé par la SCHL, dans le cadre des prix « Célébrations pour tous », à l'atelier Good Day.

Executive Director, CMHC International, and CMHC Diversity Champion.

"Meeting Scott made me realize that sometimes we judge people very quickly," added Isabelle Journault, Translator. "He is very courageous, and I am glad my participation in the Diversity Committee gave me the opportunity to meet him."

To find out more about the National Office Diversity Committee or any of the Regional Committees, contact your local Diversity Committee member.

The Celebration of People

One of the most important ways CMHC supports diversity in the community is through our annual sponsorship of the Employee Award at the Celebration of People Awards.

The Celebration of People Awards recognize individuals, community groups and businesses in the National Capital Region that have had a positive and lasting impact on people with disabilities. The celebration takes place each year on December 3, to coincide with the United Nations International Day of Persons with Disabilities.

Mission Statement

Our goal is to stimulate ideas which help to create an environment where employees can fully engage and contribute their diverse perspectives towards innovative solutions that are consistent with CMHC's mandate. In doing so, our employees drive CMHC's excellence and serve the needs of our clients, communities and stakeholders.

Comité national de la diversité de la SCHL

Les comités de la diversité de la SCHL jouent un rôle majeur en contribuant à rendre notre milieu de travail ouvert et axé sur l'intégration. Des employés provenant de l'ensemble de la Société participent à des comités de la diversité siégeant dans les cinq régions, ainsi qu'au Bureau national.



Les participants à l'atelier Good Day montrent leurs talents en matière de réparation et de restauration de meubles.

Participants in the Good Day Workshop exhibit their skill at the craft of furniture repair and refinishing.

Le Comité de la diversité du Bureau national se consacre à sensibiliser les gens aux enjeux touchant la diversité à la SCHL, ainsi qu'aux points de vue des employés à cet égard. L'objectif du Comité, formé de 15 membres, est de servir de centre de liaison pour accueillir les idées des employés qui visent à accroître la diversité à la SCHL.

De plus, le Comité organise régulièrement des initiatives pour promouvoir la diversité au Bureau national. Il encourage aussi les employés à participer à des activités liées à la diversité et travaille de concert avec chaque secteur d'activité afin que la diversité soit prise en compte dans les programmes et initiatives de la SCHL.

Plusieurs membres du Comité de la diversité du Bureau national ont visité, ce printemps,

l'atelier **Good Day** afin de rencontrer Scott Stokes, qui a reçu le prix de l'employé, parrainé par la SCHL, dans le cadre de la remise des prix « Célébration pour tous », en décembre dernier (*voir l'encadr*é).

L'atelier Good Day enseigne aux toxicomanes et aux personnes atteintes d'une maladie mentale ou d'une incapacité physique à réparer des meubles et à en refaire la finition pour qu'ils puissent trouver un emploi et acquérir leur autonomie. L'atelier leur offre un milieu sûr axé sur le soutien de la collectivité, où ils peuvent tisser des liens, travailler et apprendre.

« Ce qui m'a le plus impressionné chez Scott, c'est sa capacité à faire face à des gens qui ne croyaient pas en ses compétences. Il a fait preuve de détermination et s'est élevé au-dessus de ce négativisme pour montrer aux gens de quoi il était capable », de dire André Asselin, directeur exécutif, SCHL International, et Champion de la diversité à la SCHL.

« Rencontrer Scott m'a fait réaliser que parfois nous jugeons les gens très rapidement », ajoute Isabelle Journault, traductrice. « Il est très courageux, et je suis ravie que ma participation au sein du Comité de la diversité m'ait permis de faire sa connaissance. »

Pour en savoir davantage sur le Comité de la diversité du Bureau national ou sur tout autre comité régional, communiquez avec votre représentant local du Comité de la diversité.

Célébration pour tous

Une des plus importantes initiatives de la SCHL visant à promouvoir la diversité est celle du parrainage annuel du prix de l'employé, décerné lors de la cérémonie de remise des prix « Célébration pour tous ».

La cérémonie de remise des prix « Célébration pour tous » récompense les personnes, les organismes communautaires et les entreprises de la région de la capitale nationale qui ont une incidence positive et durable sur la vie des gens ayant une incapacité. La cérémonie a lieu chaque année le 3 décembre, afin de coïncider avec la Journée internationale des personnes handicapées, des Nations Unies.

Énoncé de mission

Le Comité favorise la création d'idées qui contribuent à la mise en place d'un milieu où les employés sont à l'aise de s'engager pleinement et de faire connaître leurs points de vue pour trouver des solutions novatrices, conformes au mandat de la SCHL. Dans ce contexte, les employés pourront stimuler l'excellence à la SCHL et répondre aux besoins des clients, des collectivités et des intervenants.



Diversity in the Regions

Each of the Regional Diversity Committees is responsible for organizing a wide range of initiatives to create or raise awareness about diversity issues in the regions, celebrate our differences and encourage all employees to get involved.

In British Columbia, for example, the Diversity Committee and Summer Event Committees joined forces to plan a barbecue this summer to share employees' favourite multicultural foods. The new Diversity Team Chair, Robyn Adamache, also invited all employees in the region to become members of the Diversity Committee and help plan activities for 2010. Activities in past years have included Lunch and Learn seminars, potluck lunches, contests, games, and a "snack tray" of diversity-themed information and goodies featured during 'Diversity Week'.

The Prairie and Territories Diversity Business Council achieved several great successes in 2009. One of the highlights was the "Diversity Includes You" campaign, which featured presentations to all business lines and points-of-service on the importance of self-identification in the workplace. As a result of the team's hard work, the number of employees in the region who self-identified as Aboriginal Peoples, Visible Minorities or Persons with Disabilities increased substantially over 2008.

The **Ontario** Diversity Committee hosted a number of events in the latter part of 2009, including a documentary film series, a multicultural potluck lunch and a membership appreciation reception. The Committee also distributed newsletters and regional news updates highlighting various diversity initiatives. Looking ahead, some of the projects on tap for 2010 include a World Cup Employee Challenge, a celebration for Canadian Multiculturalism Day, a partnership event with United Way and a special year-end appreciation get-together.

In Quebec, the Diversity Committee organized a presentation on January 13 on "The Stability of Canada's Housing Finance System" by André Asselin, Executive Director of CMHC International and CMHC's Diversity Champion. The presentation offered employees a true international perspective on why Canada's housing finance system has become the envy of the world. To celebrate Canadian Multiculturalism Day on June 27, the region is preparing to launch an on-line Multiculturalism in Canada trivia challenge.

The Atlantic Diversity Committee started the year off with the launch of its theme for 2010: Diversity is Good Business - La diversité, c'est une bonne affaire. Relating to this theme, a session on Multigenerational Diversity with keynote speaker Eddie Lemoine was held during our President's visit this year. The region's French Committee has also been busy promoting bilingualism in the workplace through activities such as "Les Amis du jeudi" – a monthly lunch that gives employees a chance to network, connect and share their stories.



British Columbia Diversity Committee Colombie-Britannique, Comité de la diversité





Ontario, Comité de la diversité



"Les Amis du jeudi" « Les Amis du jeudi » de la Région de l'Atlantique

La diversité dans les régions

Le comité de la diversité de chacune des régions est chargé d'organiser une vaste gamme d'initiatives visant à sensibiliser les employés aux enjeux de la diversité, à célébrer la différence et à encourager tous les employés à participer aux activités.

En **Colombie-Britannique**, par exemple, le Comité de la diversité et le Comité des activités estivales ont uni leurs efforts afin de planifier un grand barbecue multiculturel lors duquel les employés pourront partager leurs plats favoris. La nouvelle présidente de l'équipe de la diversité, Robyn Adamache, a invité tous les employés de la région à devenir membres du comité de la diversité et à participer à la planification des initiatives de 2010.



Prairies et territoires, le Conseil consultatif sur la diversité

Prairie and Territories Diversity Business Council





Les activités des années antérieures incluaient notamment des déjeuners-causeries, des repas communautaires, des concours, des jeux et un « plateau » de renseignements et de collations en rapport avec le thème de la Semaine de la diversité.

Dans les **Prairies et les territoires**, le Conseil consultatif sur la diversité compte plusieurs réussites importantes à son actif pour 2009. L'un des faits saillants : la tenue d'une campagne à l'intention de tous les employés, pendant laquelle les secteurs d'activité et les points de service ont fait des exposés sur l'importance de l'autoidentification en milieu de travail. Grâce aux efforts soutenus de l'équipe, la région a enregistré une hausse considérable, comparativement à 2008, du nombre d'employés qui se sont identifiés en tant qu'Autochtone, membre d'une minorité visible ou personne handicapée.

En **Ontario**, le Comité de la diversité a organisé un certain nombre d'activités vers la fin de 2009, notamment la présentation d'une série de documentaires, un repas communautaire multiculturel et une réception de remerciement à l'intention des membres. Le Comité a également distribué des bulletins d'actualité régionale et des bulletins sur différents thèmes valorisant la diversité. Au programme du Comité pour 2010, la tenue d'un défi de la Coupe du monde pour les employés, la célébration de la Journée canadienne du multiculturalisme, une activité de partenariat avec Centraide et une fête de reconnaissance à la fin de l'année.

Au **Québec**, le Comité de la diversité a accueilli André Asselin, directeur exécutif de SCHL International et champion de la diversité à la Société, qui a donné un exposé sur la stabilité du système de financement de l'habitation au Canada, le 13 janvier dernier. Les employés ont pu découvrir d'un point de vue international ce qui confère à notre système de financement de l'habitation sa situation enviable à l'échelle mondiale. La région se prépare à lancer un jeu en ligne sur le multiculturalisme au Canada, dans le cadre des célébrations de la Journée canadienne du multiculturalisme, qui aura lieu le 27 juin.

Dans l'**Atlantique**, le Comité de la diversité a amorcé l'année en faisant connaître son thème pour 2010 : *La diversité, c'est une bonne affaire – Diversity is Good Business*. En rapport avec ce thème, une séance sur la diversité multigénérationnelle, animée par Eddie Lemoine, a eu lieu à l'occasion de la visite de la présidente de cette année. Le Comité du français en Atlantique s'est aussi affairé à promouvoir le bilinguisme en milieu de travail au moyen d'activités comme « Les Amis du jeudi » – un groupe qui se réunit un midi par mois afin de tisser des liens et de partager ses histoires, tout en cassant la croûte. **)**



Aboriginal Housing Success Stories Celebrate Aboriginal Awareness Week and National Aboriginal Day

In recognition of Aboriginal Awareness Week from May 25 to 28 and National Aboriginal Day on June 21, the following Affordable Housing success stories profile two Aboriginal groups that have implemented successful affordable housing initiatives in their communities. To find out more about these and more than 40 other success stories, visit the Affordable Housing Centre website at www.cmhc.ca/affordablehousing.

Musqueam First Nation - Vancouver, B.C.

The Musqueam First Nation near Vancouver, B.C. received \$5.3 million in funding through Canada's Economic Action Plan (CEAP) to build a new affordable sub-division in their First Nation community. The Musqueam First Nation is the first to benefit from the CEAP's On-Reserve Housing New Construction Initiative, which is delivered by CMHC.

The development provides 31 new affordable and energy-efficient homes for First Nation members, with an emphasis on young families, seniors and people with disabilities. Residents will lease the houses on a rent-to-own basis.



"Many people are working at low-paying jobs and not making a go of it. Having affordable housing makes all the difference."

- Shirley Isbister, President, CUMFI

Central Urban Métis Federation Inc. (CUMFI) - Saskatoon, Sask.

In an inner-city neighbourhood in Saskatoon, Saskatchewan, the Central Urban Métis Federation Inc. (CUMFI) has constructed two safe, supportive and affordable housing developments for Aboriginal families in need.

The first project involved the purchase and renovation of an entire city block, to turn three neglected apartment buildings into housing for 36 low- and middle-income families. The second phase saw two more apartment buildings in the same neighbourhood transformed into affordable housing for an additional 34 low-income households.

Both projects were made possible thanks to support from a combination of partners, including CMHC, the Saskatchewan Housing Corporation, the City of Saskatoon and the National Homelessness Initiative.



Aboriginal Awareness Week was introduced in 1992 to increase the awareness of Aboriginal peoples among federal public service employees. National Aboriginal Day was first proclaimed in 1996, as an opportunity to celebrate First Nations, Inuit and Métis cultures and their contributions to Canada.

Première nation Musqueam – Vancouver (Colombie-Britannique)

La Première nation Musqueam près de Vancouver, en Colombie-Britannique, a reçu 5,3 millions de dollars par l'entremise du Plan d'action économique du Canada (PAEC) afin de construire des habitations dans un nouveau lotissement de sa communauté autochtone. Elle est la première à bénéficier de l'Initiative de construction de logements dans les réserves, du PAEC, administrée par la SCHL.

L'aménagement fournit 31 nouveaux logements abordables et éconergétiques aux membres de la Première nation et, plus particulièrement, aux jeunes familles, aux aînés et aux personnes handicapées. Les résidents loueront leur maison selon le principe de location avec option d'achat.

« Je vis actuellement avec ma mère. J'ai cinq enfants. Nous vivons tous les six dans des maisons de trois chambres depuis longtemps déjà; ça représente donc beaucoup pour moi que mes enfants aient leur propre espace et une maison bien à eux. »

Grace Point, résidente, Première nation Musqueam

Exemples de réussite : le logement des Autochtones - pour célébrer la Semaine de sensibilisation aux cultures autochtones et la Journée nationale des Autochtones

Pour souligner la Semaine de sensibilisation aux cultures autochtones, du 25 au 28 mai, et la Journée nationale des Autochtones, le 21 juin, nous vous présentons les histoires de réussite suivantes en matière de logement abordable, qui tracent un profil de deux groupes autochtones ayant mis en œuvre des initiatives de logement abordable dans leur communauté. Pour en apprendre davantage sur ces succès et sur plus de 40 autres exemples de réussite, visitez le site Web du Centre du logement abordable au www.schl.ca/logementabordable.



Central Urban Métis Federation Inc. (CUMFI) – Saskatoon (Saskatchewan)

Dans un quartier du centre-ville de Saskatoon, en Saskatchewan, le CUMFI a construit deux ensembles de logements sûrs et abordables en milieu de soutien pour des familles autochtones dans le besoin.

Le premier aménagement a impliqué l'achat et la rénovation d'un pâté de maisons complet afin de transformer trois immeubles d'appartements délabrés en habitations pour 36 familles à revenu faible ou moyen. Le deuxième a permis de convertir deux autres bâtiments résidentiels dans le même quartier en ensembles de logements abordables à l'intention de 34 autres ménages à faible revenu.

Les deux aménagements ont pu être réalisés grâce à un ensemble de partenaires et d'éléments, notamment la SCHL, la Saskatchewan Housing Corporation, la Ville de Saskatoon et l'Initiative nationale pour les sans-abri.

La Semaine de sensibilisation aux cultures autochtones a été lancée en 1992 afin de mieux faire connaître les peuples autochtones aux employés de la fonction publique fédérale. La Journée nationale des Autochtones a été instaurée en 1996 dans le but de célébrer les cultures autochtones et les contributions des Premières nations, des Inuits et des Métis à l'essor du Canada.



Employees from across the Corporation entered CMHC's "I Am Canadian" photo contest, and the results are in! The winning photos show CMHC staff at their most Canadian, engaging in some of the many activities that make this country the best place on Earth — in any season.

Denis Regimbal, Project Leader, National GIS, realizes every Canadian's dream of raising the Stanley Cup trophy high above his head. "This was taken at a private party after the Tampa Bay Lightning won the Stanley Cup in a decisive 7th game over the Calgary Flames in 2004," Denis explains. "It was a game to remember and a night I'll never forget!"

Denis Regimbal, chef de projet, Systèmes nationaux d'information géographique, réalise le rêve de tous les Canadiens: tenir la Coupe Stanley au-dessus de sa tête. « La photo a été prise lors d'une réception privée après la victoire du Lightning de Tampa Bay dans une septième joute décisive contre les Flames de Calgary en 2004 », se souvient Denis. « Ce fut une joute mémorable et une soirée que je n'oublierai pas! »

Master Curler and Communications Consultant, Allison Hamilton (far right), introduces the National Office Communications Team to the great Canadian sport of curling. "When you're new to the sport, staying upright while throwing a rock can be a big challenge," Allison says. "Surprisingly, most of the rocks made it to the other end of the sheet, although I'm pretty sure some were 'helped' along the way!"

La consultante en communications et championne de curling Allison Hamilton (à l'extrême droite) initie l'équipe des Communications du Bureau national au merveilleux sport canadien qu'est le curling. « Pour les novices, le simple fait de se tenir debout sur la glace tout en lançant une pierre peut être très difficile », déclare Allison. « Étonnamment, la plupart des pierres se sont rendues à l'autre extrémité de la piste, bien que je sois presque sûre que certaines d'entre elles ont reçu un "coup de pouce" en chemin! »

From I-r: CMHC's Bob Woods (Senior Developer, Information Technology), Catherine Clermont (Judgment Administrator, Insurance Servicing), Debbie Upton (Business Analyst, Insurance Policy & Technology Operation) and Gary Milani (Senior Investment Manager - Real Estate, Investments and Pension Fund) show off their true Canadian colours at their favourite Corporate event, the Annual CMHC Golf Tournament. "Our message to Canada!" Debbie asks. "We stand on guard fore thee!"

De gauche à droite : de la SCHL, Bob Woods (développeur principal, Technologies de l'information), Catherine Clermont (administratrice des jugements, Administration de l'assurance), Debbie Upton (analyste des activités d'assurance, Lignes de conduite et technologie des opérations en matière d'assurance) et Gary Milani (directeur principal des placements, Propriétés immobilières, Placements et Caisse de retraite) ont montré leurs vraies couleurs canadiennes lors de l'évènement qu'ils préfèrent parmi ceux qu'organise la Société, le tournoi de golf annuel de la SCHL. « Notre message pour les Canadiens? », demande Debbie : « Ton bras sait porter le tee! »

Le directeur des Services administratifs, David Stitt, franchissant une véritable toundra dans de sa propre cour. « Si nous avons le sourire aux lèvres et la chanson au cœur lorsque la neige est si abondante qu'il faille chausser des raquettes pour se rendre à l'endroit où pelleter, alors nous savons que nous sommes Canadiens », déclare David.

Administrative Services Director David Stitt makes his way through the deep tundra of his own backyard. "When the snow gets so deep that you need snowshoes to reach the place you need to shovel, and you do it all with a smile and a song, you know you are Canadian," David says.



Brian Baxter, analyste principal des activités, Centre d'analyse de marché, exhibe la grosse pièce prise au cours d'une excursion de pêche au maskinongé sur la rivière Rideau, lors d'une longue et froide journée de Novembre. « Il y avait déjà de la neige au sol et une pluie verglaçante s'abattait sur nous, les gens ont dû nous croire fous », se remémore Brian. « Mais pour moi, l'esprit d'aventure et la ténacité nécessaires pour surmonter des conditions environnementales parfois difficiles, c'est typiquement canadien. »

Brian Baxter, Senior Business Analyst, Market Analysis Centre, holds up his prize from a long, cold November day of fishing for Muskie on Ottawa's Rideau River: "With snow already on the ground and freezing rain pelting, people driving by must have thought we were crazy," Brian says. "But for me, this is what being Canadian is all about - the ability to overcome sometimes challenging environmental conditions and embrace them with a sense of adventure and purpose."

Je suis de la SCHL et je suis CANADIEN

Des employés de l'ensemble de la Société ont participé au concours de photographies de la SCHL « Je suis Canadien/Canadienne », et voici les résultats! Les photos gagnantes montrent des employés de la SCHL s'adonnant à certaines des

activités typiquement canadiennes qui font de ce pays le meilleur endroit du monde – en toutes saisons.

Olena Grygoryev, analyste principale, Ressources en information, navigue entre les écueils des rapides de la rivière Madawaska, dans l'Est de l'Ontario, avec son mari Alex. « La Madawaska est une rivière renommée pour ses multiples rapides exigeant de la technique », déclare Alex. « Si vous me demandez quel est le meilleur passe-temps au Canada, je vous répondrai que c'est une excursion de canot en eau vive avec quelques nuits de camping sur la berge. »

Olena Grygoryev, Senior Analyst, Information Resources, navigates the rapids of Eastern Ontario's Madawaska River with her husband Alex. "The Madawaska is a river renowned for its series of 'technical' rapids," Lena says. "If you ask me what's the best pastime in Canada, I would say, a white-water canoe trip with a few over night camping stays on the shore."





Take Five with David Stitt

In this regular column, we Take Five minutes to ask CMHC employees about their jobs — their biggest challenges, greatest achievements or just plain old-fashioned good stories. In this issue, Perspective sits down with David Stitt, Director, Administrative Services on the occasion of his retirement from CMHC, as he looks back over his 28-year career with the Corporation.

Perspective: You spent 17 years in Information Technology before moving to Administrative Services (ASD) in 1999. What similarities and differences have you discovered between these two very different environments?

David: As a manager in ITD and as Director in ASD, the similarities are striking. In both divisions, our job is to manage people, the delivery of services to clients and any issues that impact both. As for differences, the services each division provides are obviously very different, as is the profile of the two divisions. The value of technology in supporting business operations is widely recognized, for example, whereas people just expect the services from ASD to be there when they need them.

P: What challenges and opportunities do you see facing your successor, Neil Levecque?

David: Neil will have the opportunity to complete a number of ongoing initiatives, including enhancements to CMHC's Business Continuity Planning program, a comprehensive energy audit of National Office, a review of ASD's key policies and leasing arrangements for several CMHC offices. One of his key challenges will be to continue to deliver high-quality, timely services in the face of tight budgets and increasing demands.

P: You have a great passion for environmental issues. Do you have any words of wisdom you can share with us?

David: Many people feel that the problems impacting the environment are so huge that they can't possibly make a difference. But every positive action we take, whether recycling a juice bottle at work or composting kitchen waste at home, contributes to a brighter future. If each of us did just a few small things, the cumulative effect would be enormous. Remember that we do not inherit this Earth from our ancestors; we borrow it from our children.

P: You also volunteer for several charitable organizations that are close to your heart. What can you tell us about these organizations, and the work you've done with them?

David: Several years ago, my wife and I were privileged to take part in a Habitat for Humanity build in Ottawa. In one week, a crew of around 40 people built a house for a family of five who had been living in the basement of the husband's parents' home. The sense



of having had such a positive impact on their lives was amazing, and we're both looking forward to spending more time in retirement to help additional families.

My wife is a two-time survivor of breast cancer, and she has benefited enormously from the work of Breast Cancer Action Ottawa. It's a small local charity, but it provides peer counselling and exercise programs to help women on their journey of dealing with cancer.

P: In a sentence or two, can you sum up your experience at CMHC?

David: I have had the great pleasure of working with an awesome group of people who care about what they do, whether it is delivering housing programs, working to develop and enhance those programs, or supporting the people who do both. CMHC is an organization that makes a difference in the lives of Canadians, and we can all be incredibly proud of the fact that we each make a contribution to that goal.

Tête-à-tête avec David Stitt

Dans cette chronique régulière, nous nous entretenons en tête-àtête avec des employés de la SCHL pour mieux connaître le travail qu'ils font — leurs plus grands défis, leurs plus grandes réalisations, ou simplement pour entendre leurs meilleures anecdotes. Dans ce numéro, Perspective rencontre David Stitt, directeur des Services administratifs, qui part à la retraite. David se remémore ses 28 années de service à la Société.

Perspective : Vous avez travaillé pendant 17 ans à la Division des technologies de l'information avant d'être muté à la Division des services administratifs (DSA) en 1999. Quelles sont les ressemblances et les différences entre ces deux environnements de travail?

David: Les ressemblances entre les postes de directeur de groupe au sein de la Division des technologies de l'information et de directeur de la Division des services administratifs sont frappantes. Dans les deux divisions, notre travail consiste à gérer des employés et la prestation de services aux clients, ainsi que les questions qui influent sur l'un ou l'autre de ces aspects. Pour ce qui est des dissemblances, les profils des deux divisions sont manifestement très différents l'un de l'autre, tout comme les services offerts. Par exemple, le rôle que joue la technologie dans le soutien des activités est largement reconnu, tandis que les gens considèrent les services de la DSA comme allant de soi, ils s'attendent à les recevoir au moment où ils en auront besoin.

P : Quelles seront les difficultés à surmonter et les chances à saisir pour votre successeur, M. Neil Levecque?

David: Neil aura l'occasion de mener à bien plusieurs initiatives qui sont en cours, y compris les améliorations au programme de planification de la continuité des activités de la SCHL, la vérification complète de la consommation d'énergie au Bureau national, et l'examen des grandes lignes de conduite de la DSA et des ententes de location pour plusieurs bureaux de la Société. L'une des principales difficultés qu'il devra surmonter sera de continuer à fournir dans les délais impartis des services de grande qualité dans un contexte de restriction budgétaire et d'accroissement du nombre de demandes.

P : Vous vous passionnez pour les questions environnementales. Avez-vous des réflexions à nous livrer à ce sujet?

David : De nombreuses personnes pensent que les problèmes environnementaux sont si complexes qu'il leur est impossible de

changer les choses. Mais tous les gestes positifs que nous faisons contribuent à un avenir meilleur, que ce soit recycler une bouteille de jus au travail ou composter les déchets culinaires à la maison. Si nous faisions tous quelques petits gestes, l'effet cumulatif serait énorme. Souvenez-vous que nous n'héritons pas de la Terre de nos ancêtres, mais que nous l'empruntons à nos enfants.

P: Vous faites aussi du bénévolat auprès de plusieurs organismes de bienfaisance qui vous tiennent à cœur. Parlez-nous de ces groupes et du travail que vous avez fait pour eux.

David: Il y a plusieurs années, ma femme et moi avons eu le privilège de travailler sur un chantier d'Habitat pour l'humanité à Ottawa. En une semaine, une équipe d'environ 40 personnes a construit une maison pour une famille de cinq personnes ayant vécu dans le sous-sol des parents du père. Le sentiment d'avoir un tel impact positif sur leur vie était extraordinaire, et nous avons tous les deux hâte de pouvoir refaire l'expérience lorsque nous serons retraités, afin d'aider d'autres familles.

Ma femme a survécu à deux reprises au cancer du sein, et le travail effectué par Breast Cancer Action Ottawa l'a beaucoup aidée. Il s'agit d'un petit organisme de bienfaisance local, mais il offre des services d'accompagnement par les pairs et des programmes d'exercice physique pour aider les femmes aux prises avec le cancer.

P : En une phrase ou deux, pouvez-vous résumer votre expérience à la SCHI ?

David: J'ai eu l'immense plaisir de travailler avec un groupe de personnes formidables qui prennent à cœur ce qu'elles font, que ce soit mettre en œuvre des programmes de logement, travailler à concevoir et à améliorer ces programmes, ou soutenir les personnes qui le font. La SCHL est une organisation qui a une réelle influence sur la vie des Canadiens, et nous pouvons être très fiers du fait que nous contribuons tous à cet objectif.



Investing in Second Chances

CMHC Takes Part in Innovative Training Program for First Nation Offenders

First Nation offenders often face significant economic and educational obstacles that can prevent them from successfully integrating back into society. To help address this problem, CMHC was approached to participate in an innovative new initiative which provided affordable housing for a First Nation family in need, while giving Aboriginal offenders at Saskatchewan's Prince Albert Penitentiary the work experience they need to find meaningful employment when they are released.

"This initiative shows what can be done when partners from across the public, private and social service sectors work together to make a difference in the lives of individuals, families and communities," said Shane Rognstad, Principal Operations, Aboriginal Housing, Prairies and Territories Region.

The pilot project was developed by CORCAN, the branch of Correctional Service Canada that provides training to offenders in federal penitentiaries, in partnership with the Innovation and Partnerships Directorate at Indian and Northern Affairs Canada (INAC), the Federation of Saskatchewan Indians (FSIN), the Saskatchewan Research Council, the Lac La Ronge Indian Band, the Prince Albert Grand Council, the Saskatchewan Institute of Applied Science and Technology, and CMHC.

[This is] more than a house. It's about a vision. It represents hope, it represents possibilities.

 Brenda LePage, Regional Deputy Commissioner, Correctional Service Canada

As part of the program, a group of 19 First Nation inmates at Prince Albert was



The future home for a family from the Lac La Ronge Indian Band, built by Aboriginal offenders at Prince Albert Penitentiary.

La maison où logera une famille de la bande indienne de Lac La Ronge, construite par des détenus autochtones du pénitencier de Prince Albert.

selected to build an entire ready-to-move home right on penitentiary grounds. The design of the 2,000-square-foot house was tailored to meet the specific housing needs of First Nation communities.

Following discussions with FSIN and CORCAN, CMHC's Research and Information Transfer division sponsored a three-day design charrette (workshop) in December 2008 in Saskatoon. The charrette brought together First Nation inspectors, building scientists, alternative energy consultants, representatives from the federal and provincial governments, and other experts from across the province to develop a set of criteria for the design of the home.

The home was then built by the inmates under the guidance and supervision of the CORCAN project coordinators.

Throughout the process, CMHC continued to be an active member of the project team, including participating in design and project site meetings, reviewing the preliminary drawings and specifications, and providing technical input and advice. Once the construction was complete, the house was moved to the Lac La Ronge Indian Band in north-central Saskatchewan, where it was transferred to a local family.

For the family, the program has given them a home to call their own. For the inmates at Prince Albert, participation in the project allowed them to obtain marketable skills that could substantially improve their future employment prospects.

Based on the success of the pilot project, CORCAN is now looking to expand the idea to other penitentiaries across the country.

Investir dans une deuxième chance

La SCHL prend part à un programme de formation innovateur pour les délinquants des Premières nations

Les délinquants des Premières nations doivent souvent faire face à d'importants obstacles économiques et éducatifs qui peuvent nuire au succès de leur réinsertion dans la société. Pour tenter de résoudre ce problème, on a demandé à la SCHL de participer à une initiative novatrice visant à fournir un logement à prix abordable à une famille des Premières nations dans le besoin, tout en permettant à des délinquants autochtones du pénitencier de Prince Albert, en Saskatchewan, d'acquérir une expérience de travail qui les aidera à trouver un emploi valorisant lors de leur mise en liberté.

« Cette initiative témoigne de ce qui peut être accompli quand des partenaires des secteurs public, privé et des services sociaux travaillent main dans la main pour faire une différence dans la vie des personnes, des familles et des collectivités », a déclaré Shane Rognstad, directeur fonctionnel, Activités - Logement des Autochtones, Région des Prairies et des territoires.

Le projet pilote a été développé par CORCAN, la division de Service correctionnel Canada qui offre une formation aux délinquants qui sont incarcérés dans les pénitenciers fédéraux, en partenariat avec la Direction de l'innovation et des partenariats d'Affaires indiennes et du Nord Canada (AINC), la Fédération



Des détenus autochtones travaillent à la construction de la maison CORCAN.

First Nation inmates work on the CORCAN home.

des nations indiennes de la Saskatchewan (FNIS), le Saskatchewan Research Council, la bande indienne de Lac La Ronge, le Grand conseil de Prince Albert, le Saskatchewan Institute of Applied Science and Technology et la SCHL.

[Ceci est] plus qu'une maison, c'est une vision. Elle est porteuse d'espoir, de possibilités.

- Brenda LePage, sous-commissaire régionale, Service correctionnel Canada

Dans le cadre du programme, on a sélectionné un groupe de 19 détenus des Premières nations pour construire une maison transportable sur les terrains mêmes du pénitencier de Prince Albert. La maison de 2 000 pieds carrés a été conçue en fonction des besoins spécifiques de logement des collectivités des Premières nations.

À la suite de discussions avec la FNIS et CORCAN, la Division des politiques et de la recherche de la SCHL a parrainé une charrette (un atelier) de conception de trois jours qui a eu lieu en décembre 2008 à Saskatoon. La charrette a réuni des inspecteurs des Premières nations, des spécialistes du bâtiment, des conseillers sur les sources d'énergie alternatives, des représentants des gouvernements fédéral et provincial et d'autres experts de la province, et a permis d'élaborer un ensemble de critères pour la conception de la maison.

La maison a ensuite été construite par les détenus sous la direction et la supervision des coordinateurs du projet de CORCAN. Tout au long du processus, la SCHL a continué d'être un membre actif de l'équipe du projet, participant à la conception et aux réunions de chantier, à l'examen des dessins et devis préliminaires et à la prestation de conseils techniques. Une fois la construction terminée, la maison a été déplacée sur le territoire de la bande indienne de Lac La Ronge dans le Centre- Nord de la Saskatchewan, où elle a été attribuée à une famille.

Le programme a ainsi permis à une famille d'obtenir une maison bien à elle. Quant aux détenus de Prince Albert, leur participation au projet leur a permis d'acquérir des compétences recherchées qui pourraient améliorer considérablement leurs perspectives d'emploi.

Depuis le succès du projet pilote, CORCAN envisage d'étendre l'idée à d'autres établissements pénitentiaires dans toutes les régions du pays.



Client Service Through Teamwork and Innovation!

All About...

This new regular feature takes an inside look at what it takes to make some of the Corporation's more prominent (or lesser-known) projects happen. In this issue, we tell you All About Administrative Services, and what they can do for you.

Administrative Services

Have you ever wondered who to call if you:

- Find your office is too warm or cold?
- Need to hire a supplier?
- Can't think of the right French/English phrase?
- Have a health or safety question?
- Need to create a new database or do some large-volume printing?

The answer to all of the above is: Administrative Services!

Administrative Services is a team of employees at National Office and in each of the Regions who work to ensure that all CMHC employees have the tools and support they need to carry out their jobs as efficiently and effectively as possible. The whole team covers a wide range of functions, organized into six key areas. These include:

Procurement Services

- Providing expert guidance with the procurement of goods and services.
- Corporate Express office supplies acquisition.

Corporate Records Management

- Records and Information Management.
- Setting up CMHC databases and retrieving files.
- Retention and disposition of records.
- Microfilm and imaging.
- Security of information (e.g. contracts, guidelines and procedures).
- Assistance with Information Classification.

DocCentre Services

- Design and publishing for CMHC's information products.
- Printing and reproduction.
- Project management of design, publishing and printing projects.
- Supply of paper and toner.
- CD/DVD/USB production.
- Mail and courier services, and shipping and receiving.
- Reception services.
- Call Centre for orders of CMHC's information products, registration for CMHC public events and questions regarding CMHC's programs.

Facilities Management

- Office planning, design, leasing and moving.
- Furniture and equipment.
- National Office renovations, assembly space and signage, food services and catering, building maintenance and Indoor Air Quality.
- CMHCTravel Services.

Linguistic Services

- Translation services.
- Editing, revisions and proofreading.
- Terminology advice.
- Linguistic Assistance help line (613-748-2300 ext. 4555).

Security and Risk Management

- Safety and security of CMHC employees, business and buildings.
- Business Continuity Planning and Emergency Preparedness.
- Security clearances and National Office parking passes.
- Corporate business operations insurance.

For information about any of these services or how Administrative Services can assist you, visit **ADMIN On-line** or e-mail the ASD mailbox in your CMHC address book.

If you have any ideas for other topics you'd like to learn All About, send an e-mail to perspective@cmhc-schl.gc.ca with the subject heading "All About" or contact Lesley McElroy, Communications, National Office, at 613-748-2300, ext. 3222.

In Their Own Words

"My team spent a day and a half with Administrative Services' Brian Lorbetski and Heather Forsyth this week receiving purchasing training, and they just wowed us. The overall perspective on the system and how to use it effectively was wonderful. The half day we spent with them to resolve a number of department-specific problems was even better."

"I even shared their advice on how to overcome procurement challenges with our partners in the provincial government yesterday, and it seems they might adopt our new, streamlined approach!"

- Michele McMaster, Senior Consultant, Communications and Marketing

Le service à la clientèle par le travail en équipe et l'innovation!

Pleins feux sur...

Dans cette nouvelle rubrique, nous jetons un coup d'œil sur les activités nécessaires à la réalisation de projets de grande ou de moins grande envergure à la SCHL. Dans cette édition, nous vous dévoilons tout ce qu'il faut savoir sur les Services administratifs, et ce qu'ils peuvent faire pour vous.

Services administratifs

Vous êtes-vous déjà demandé qui appeler si vous :

- trouvez qu'il fait trop chaud ou trop froid dans votre bureau?
- avez besoin d'embaucher un fournisseur?
- ne pouvez pas trouver la bonne expression en français ou en anglais?
- avez une question sur la santé ou la sécurité?
- devez créer une nouvelle base de documents ou imprimer en masse?

Et bien, voici la réponse à ces questions : les **Services administratifs!**

La Division des services administratifs est une équipe d'employés située au Bureau national et dans chaque région qui veille à ce que chaque membre du personnel de la SCHL ait les outils et le soutien dont il a besoin pour faire son travail le plus efficacement possible. L'équipe assure une vaste gamme de fonctions, qui se divisent en six domaines principaux :

Services d'approvisionnement

- Conseils d'experts en approvisionnement en biens et services
- Acquisition de fournitures de bureau auprès de Corporate Express

Gestion des documents de la Société

- Gestion des documents
- Configuration de bases de documents de la Société et extraction de fichiers
- Conservation et disposition des documents
- Microfilms et imagerie
- Sécurité de l'information (p. ex., contrats, lignes de conduite et procédures)
- Aide relative à la classification des renseignements

Services du Centredoc

- Conception et publication de produits d'information de la SCHL
- Impression et photocopie
- Gestion de projets de conception, de publication et d'impression
- Livraison de papier et de cartouches d'encre
- Fourniture de CD, de DVD et de clés USB.
- Services de courrier, de messagerie, de réception et d'expédition
- Réception
- Centre d'appels pour les commandes de produits d'information de la SCHL, l'inscription à des événements de la SCHL et les questions relatives aux programmes de la Société

Gestion des locaux et des installations

- Planification, conception et location de bureaux et déménagements
- Mobilier et matériel
- Rénovations, aires de conférence, signalisation, services d'alimentation, services de traiteur, entretien des immeubles et qualité de l'air intérieur au Bureau national
- Services des déplacements de la SCHL

Services linguistiques

- Services de traduction
- Services de révision unilingue, de révision bilingue et de relecture
- Aide terminologique
- Ligne de dépannage linguistique (613-748-2300, poste 4555)

Sécurité et gestion des risques

- Sécurité des employés, des activités et des immeubles de la Société
- Planification de la continuité des activités et protection civile
- Permis de stationnement pour le Bureau national et visas d'intégrité
- Assurance relative aux activités de la SCHL

Pour obtenir de plus amples renseignements sur ces services ou sur la manière dont les Services administratifs peuvent vous aider, visitez **ADMIN en ligne** ou envoyez un message à l'adresse de la DSA indiquée dans le carnet d'adresses de la SCHL.

Si vous avez des sujets sur lesquels vous aimeriez en savoir plus, envoyez un courriel à l'adresse perspective@cmhc-schl.gc.ca en indiquant « Pleins feux sur » dans l'objet ou communiquez avec Lesley McElroy, Communications, Bureau national, au 613-748-2300 (poste 3222).

Dans leurs propres mots

- « Mon équipe a passé une journée et demie avec Brian Lorbetski et Heather Forsyth des Services administratifs cette semaine pour une formation sur l'approvisionnement, et ils nous ont épatés. La perspective globale du système et de la manière dont on peut s'en servir efficacement était superbe. La demi-journée que nous avons passée avec eux pour régler des problèmes propres à notre service était encore mieux. »
- « Hier, j'ai même fait part à nos partenaires du gouvernement provincial de leurs conseils sur la manière de surmonter les enjeux en matière d'approvisionnement, et il semble qu'ils soient prêts à adopter notre nouvelle approche simplifiée! »
- Michele McMaster, conseillère principale, Communications et marketing



Update on EQuilibrium™ Housing

New EQuilibrium™ Housing Project in Montréal Provides Model of Sustainable Housing in Cities

CMHC's EQuilibrium™ Sustainable Housing Demonstration Initiative continued to expand its national reach this spring with the opening of the **Abondance Montréal**: **le Soleil** demonstration project in the Montréal borough of Verdun. Abondance Montréal is a three-storey condominium that combines the latest energy-efficient features and technologies with a stylish, healthy and extremely comfortable living environment.

"EQuilibrium™ sustainable houses provide so much more than energy efficiency," explains Ken Ruest, Senior Researcher, Sustainable Housing Policy and Research, National Office. "Abondance Montréal: le Soleil is a good example of sustainable housing in cities. It occupies a relatively small footprint in an established, well-serviced neighbourhood, and provides a comfortable home for three households."

Developed by EcoCité Developments and Les Constructions Sodero, Abondance Montréal: le Soleil uses a highly insulated, airtight building envelope from the basement to the roof, and a roof-mounted photovoltaic system, solar hot water panels and geothermal heating to generate a reliable supply of environmentally friendly power. The triplex also features heat recovery ventilators and a rainwater recovery system.

The Honourable Diane Finley, Minister of Human Resources and Skills Development and Minister Responsible for CMHC, was joined by CMHC Board Member Sophie Joncas at the official opening of the project at a press conference on May 7. Instead of the standard ribbon cutting, Minister Finley helped light three ceremonial LED bulbs.

EcoCité Developments' Christopher Sweetnam-Holmes, Robert Deschamps from Les Constructions Sodero and the Mayor of Verdun, Mr. Claude Trudel, also spoke at the opening event, providing details on the project's features as well as its impact on the local community.

Representatives from both CMHC's Quebec Region and National Office joined the Minister at the opening. These included; Quebec General Manager Sylvie Crispo; Senior Researcher Ken Ruest: Sandra Girard, Manager, Quebec Research and Information Transfer; Wendy Pollard, Senior Advisor, Research and Information Transfer, Quebec Region; Sophie Dupuis, Senior Communications Consultant. Quebec Marketing, Communications and CMHC International: Marie-Élène Décarie, Consultant, Communications and Marketing; and Paul Poliquin, Manager, International Activities, Communications and Marketing, Quebec Business Centre.

The event was well attended and received considerable print, radio and television coverage. Abondance Montréal: le Soleil is now open to the general public, and will be monitored for performance by CMHC once it is occupied.

EQuilibrium™ Housing is a national sustainable housing demonstration initiative led by CMHC, that brings the private and



EQuilibrium™ pilot project Abondance Montréal: le Soleil offers a chic example of urban sustainability. Le projet pilote EQuilibrium™ Abondance Montréal : le Soleil est un exemple de durabilité urbaine ayant du caractère.

public sectors together to develop homes that are a model for sustainable living. EQuilibrium™ homes are designed to address occupant health and comfort, energy efficiency and renewable energy production, resource conservation, reduced environmental impact and affordability. To find out more about the initiative, visit www.cmhc.ca and search for the key word "EQuilibrium." ▶

Mise à jour sur l'initiative des maisons EQuilibrium^{MC}

À Montréal, un nouvel aménagement issu de l'initiative des maisons EQuilibrium^{MC} incarne un modèle d'habitation durable pour les villes

MAISON SAINE POUR HEALTHY HOUSING FOR UN ENVIRONNEMENT SAIN A HEALTHY ENVIRONMENT

L'Initiative de démonstration de maisons durables EQuilibrium^{MC} de la SCHL a continué de faire des petits au pays avec l'ouverture ce printemps du triplex **Abondance Montréal : le Soleil**, un immeuble de démonstration qui a vu le jour dans l'arrondissement Verdun de Montréal. Abondance Montréal est un immeuble en copropriété de trois étages qui réunit en un tout cohérent des caractéristiques et des technologies éconergétiques de pointe dans un milieu de vie sain où se côtoient avec brio le design architectural et le summum du confort.

« Les maisons durables EQuilibrium MC offrent beaucoup plus que l'efficacité énergétique », explique Ken Ruest, chercheur principal, Groupe des politiques et de la recherche visant les logements durables, au Bureau national. « Abondance Montréal : le Soleil est un bon exemple d'habitation durable en milieu urbain. L'immeuble occupe une surface relativement petite dans un quartier établi offrant de nombreux services, et il peut accueillir trois ménages en tout confort. »

Une réalisation d'EcoCité Developments et des Constructions Sodero, Abondance Montréal : le Soleil se distingue par une enveloppe de bâtiment à l'isolation et à l'étanchéité à l'air supérieures – du sous-sol jusqu'à la toiture – et par des panneaux photovoltaïques installés sur le toit, des capteurs solaires pour produire de l'eau chaude et un système de chauffage géothermique capables de générer de l'énergie écologique en toute fiabilité. Ce triplex se caractérise également par des ventilateurs récupérateurs de chaleur et une installation de récupération des eaux pluviales.

À l'occasion de la cérémonie d'inauguration de l'immeuble, tenue le 7 mai, on avait organisé une conférence de presse à laquelle assistaient l'honorable Diane Finley, ministre des Ressources humaines et du Développement des compétences et ministre responsable de la Société canadienne d'hypothèques et de logement, ainsi que Sophie Joncas, membre du Conseil d'administration de la SCHL. Au lieu de couper l'habituel ruban, la ministre Finley a allumé trois ampoules à DEL.

Christopher Sweetnam-Holmes, représentant EcoCité Developments, Robert Deschamps, représentant Les Constructions Sodero, et le maire de Verdun, M. Claude Trudel, ont aussi pris la parole lors de l'ouverture officielle. Ils ont fourni des détails sur les caractéristiques de l'immeuble ainsi que sur son incidence sur le quartier.



Des panneaux solaires installés sur le toit de ce triplex offrent aux résidents une source d'énergie renouvelable.

Solar panels on the roof of the triplex provide residents with a supply of renewable energy.

Se sont également joints à la ministre, des représentants de la Région du Québec de la SCHL et du Bureau national, à savoir Sylvie Crispo, directrice générale de la Région du Québec; Ken Ruest, chercheur principal; Sandra Girard, directrice, Centre de développement des collectivités, de recherche et de diffusion de l'information du Québec; Wendy Pollard, conseillère principale, Recherche et diffusion de l'information pour la Région du Québec; Sophie Dupuis, consultante principale en communications, Centre des activités internationales, communications et marketing, Région du Québec; Marie-Élène Décarie, consultante, Communications et marketing; et Paul Poliquin, directeur, Centre des activités internationales, communications et marketing, Région du Québec.

L'événement a attiré les foules et a bénéficié d'une excellente couverture médiatique dans les journaux, à la radio et à la télévision. Le grand public peut maintenant visiter Abondance Montréal : le Soleil. La performance de l'immeuble fera l'objet d'un suivi de la part de la SCHL dès que les occupants y auront emménagé.

EQuilibrium^{MC} est une initiative nationale pilotée par la SCHL réunissant les secteurs public et privé dans le but de créer des maisons qui sont des modèles de développement durable. Les maisons EQuilibrium^{MC} sont axées sur la santé et le confort des occupants, l'efficacité énergétique, la production d'énergie renouvelable, la conservation des ressources, la réduction des impacts sur l'environnement et l'abordabilité. Pour en savoir plus sur cette initiative, visitez le www.schl.ca et tapez le mot-clé « EQuilibrium » dans la fenêtre de recherche. ▶

Perspective • 46 • 02



Hall of Fame

This regular feature profiles the awards CMHC employees and alumni receive throughout the year from industry associations, government and community groups, and other organizations.

CMHC's Don Fugler Inducted into BPI Hall of Fame

Don Fugler, Senior Researcher, Sustainable Housing Policy and Research, was inducted into the **Building Performance Institute** (BPI) Hall of Fame at the plenary session of the Affordable Comfort Inc. National Conference in Austin, Texas. The ceremony, which was held on April 21, recognized Don's exceptional contributions to the building performance industry over the course of his 25-year career with CMHC.

"It was quite a thrill to receive a standing ovation from more than a thousand people," Don said. "I've been going to the Affordable Comfort conference for more than 20 years, and I've learned that the audience there really values CMHC's research as being practical and objective. This award was at least as much in appreciation for the knowledge we've

passed on to them over the years as it was for the messenger who delivered it."

According to the Institute, Don was singled out for his ability to effect positive change in such areas as indoor air quality, combustion spillage, moisture and contaminated soils. The Institute also praised Don's commitment to sharing his knowledge and expertise with other researchers, trainers and implementers throughout North America.

The Building Performance Institute is the premier building performance credentialing, quality assurance and national standards-setting organization in the United States. Inductees into the BPI Hall of Fame are nominated by their peers and selected by a panel of current Hall of Fame members.

Don Fugler, Senior Researcher, Policy and Research, National Office (right) is congratulated on his induction into the BPI Hall of Fame by BPI Board Chair David Hepinstall at the Affordable Comfort Inc. National Conference in Austin, Texas.

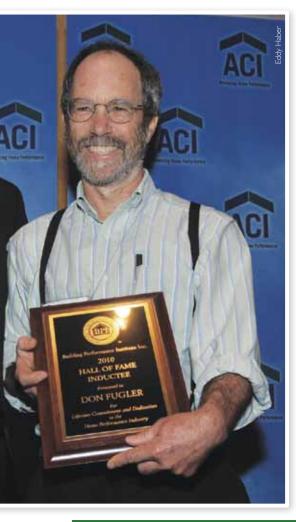
Don Fugler, chercheur principal, Politiques et recherche, Bureau national, (à droite) est félicité lors de son intronisation au temple de la renommée du BPI par le président du conseil d'administration du BPI, David Hepinstall, durant la conférence nationale d'Affordable Comfort Inc., qui s'est tenue à Austin au Texas.



With Regret	The Corporation advises that the following people have passed away:		
PENSIONERS/EMPLOYEES	2009-2010	OFFICE/DIVISION	
Pierre Leclerc	March 5	Linguistic Services, N.O.	
Zita Kjarstad	March 8	Information and Communication Centre, N.O.	
Joseph Smith	March 10	Vancouver Office	
Audrey McGee	March 10	Records Management, N.O.	
Garth Wilson	March 12	Victoria Office	
Arlene McKee	March 13	Windsor Office	
Stuart Lowe	April 14	Vancouver Office	
Mary Mancuso	April 15	Human Resources, N.O.	
Leslie W. Cosman	April 17	Saint John Office	
Gabriel Ouellet	May 3	Quebec Office	
Michael McIntyre	May 6	Treasury Operations, N.O.	
Kiet Vuong	May 14	Toronto Office	
Marvin Lipman	May 17	Rural and Native Housing Group, N.O.	
Keith Carruthers	May 20	Risk Management & General Services, N.O.	

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).



Temple de la renommée

Dans cette rubrique, Perspective met en lumière les prix que la SCHL, les employés et les anciens se sont vu remettre au cours de l'année par des associations de l'industrie, des groupes communautaires, des administrations publiques et d'autres organismes.

Don Fugler, de la SCHL, reçu au temple de la renommée du BPI

Don Fugler, chercheur principal, Politiques et recherche visant les logements durables, a été reçu au temple de la renommée du Building Performance Institute (BPI) lors de la séance plénière de la conférence nationale d'Affordable Comfort Inc., qui s'est tenue à Austin, au Texas. La cérémonie, qui a eu lieu le 21 avril, a rendu hommage à la contribution exceptionnelle de Don dans le domaine de la performance des bâtiments au cours de ses 25 ans de carrière à la SCHL. « J'ai été très ému de recevoir une ovation debout de la part de plus d'un millier de personnes », rapporte Don. « J'assiste à la conférence d'Affordable

Comfort depuis plus de 20 ans, et j'ai appris que les participants à cette rencontre apprécient énormément les aspects pratiques et objectifs des travaux de recherche de la SCHL. Ce prix concerne tout autant les connaissances que nous avons transmises au cours des ans que le messager qui s'est chargé de leur communication. »

Selon le BPI, Don a été sélectionné pour sa capacité à apporter des changements positifs dans des domaines comme la qualité de l'air intérieur, les émanations de gaz de combustion, l'humidité et les sols contaminés. Le BPI a aussi fait l'éloge de la volonté manifestée par Don de transmettre ses connaissances et son savoir-faire à d'autres chercheurs, formateurs et praticiens partout en Amérique du Nord.

Le Building Performance Institute est le principal organisme des États-Unis qui s'occupe de l'accréditation, de l'assurance de la qualité et de l'établissement de normes nationales dans le domaine de la performance des bâtiments. Les personnes reçues au temple de la renommée du BPI sont nommées par leurs pairs et choisies par un jury composé de membres actuels du temple de la renommée.

Avec regret	La SCHL a le regret d'annoncer le décès des personnes suivantes :		
RETRAITÉS/EMPLOYÉS	2009-2010	BUREAU/DIVISION	
Pierre Leclerc	5 mars	Services linguistiques, BN	
Zita Kjarstad	8 mars	Centre d'information et de communication, BN	
Joseph Smith	10 mars	Bureau de Vancouver	
Audrey McGee	10 mars	Gestion des documents, BN	
Garth Wilson	12 mars	Bureau de Victoria	
Arlene McKee	13 mars	Bureau de Windsor	
Stuart Lowe	14 avril	Bureau de Vancouver	
Mary Mancuso	15 avril	Ressources humaines, BN	
Leslie W. Cosman	17 avril	Bureau de Saint John	
Gabriel Ouellet	3 mai	Bureau de Québec	
Michael McIntyre	6 mai	Opérations de trésorerie, BN	
Kiet Vuong	14 mai	Bureau de Toronto	
Marvin Lipman	17 mai	Groupe du logement pour les ruraux et les Autochtones, BN	
Keith Carruthers	20 mai	Gestion des risques et services généraux, BN	

Note : La chronique Avec regret est publiée régulièrement par Perspective.

Les renseignements proviennent du Groupe des pensions et des avantages sociaux (Ressources humaines) de la SCHL.



BRAND ESSENTIALS

By Corporate Marketing, N.O.

Icons, Logos and the CMHC Brand

The most important function of a brand is its ability to instantly communicate key messages to a target audience.

Brands that are authentic, consistent and recognizable can communicate messages more efficiently and effectively because the "introduction" to their message – namely, the identity, values and reputation of the brand itself – is already a known quantity.

Canada itself, for example, has a brand. One of the first things that many people think about when they think about Canada is that we are an open, welcoming and multicultural society. In essence, Canada has become a symbol for multiculturalism.

The most successful brands are able to encapsulate all of the diverse characteristics that define them into a single, instantly recognizable visual representation: the logo or icon.

A logo is fundamentally a symbol for how a particular company, product, institution or idea is perceived by its customers, clients, partners and stakeholders. It is a quick shorthand for communicating the entire brand, just as CMHC's red roof logo stands for both "Home to Canadians" and "Canada's national housing agency."

If you see a laptop with an Apple logo on it, for instance, you likely already know a great deal about the computer before you even look at the specs. Similarly, if you see a car sporting the familiar Mercedes-Benz star logo, you can probably make several assumptions about its quality, construction and performance without having to so much as sit in the driver's seat.

There are many examples of successful and impactful Canadian brands, some of which have become iconic, such as the beloved Tim Hortons brand. Others, to name but a few, include Canadian Tire, Roots, lululemon athletica and Cirque du Soleil.

What is behind these successful brands is their ability to clearly position themselves in the marketplace (over and over and over again) by communicating who they are, what their product offerings are, and what differentiates them from other brands. A good example of this would be how Air Canada and WestJet respectively brand themselves: Air Canada's "You and I were meant to fly" is serious, reliable, business-minded and international; WestJet's "Because we're owners too" is folksy, friendly and customer-focused.

Regardless of their size, shape or purpose, there's no denying that logos and icons have become an everpresent part of our visual landscape. The better we are at consistently using and communicating our own logo, the more we can ensure that it remains a powerful and recognizable symbol for who we are, what we do

and what we have to offer our fellow Canadians.

It is important to remember that a brand maintains its position and relevance by continuous brand management. Companies invest in their brands because it makes strategic sense – effective branding supports the success of a business strategy. Brand equity is developed over time and a company's investment must continue to pay dividends year after year.

Questions?

Please contact Jan Riopelle, Marketing and Corporate Brand Consultant, at 613-748-4628.











<u>à vos marques</u>

Marketing de la Société, Bureau national

Icônes, logos et l'image de marque de la SCHL

La fonction la plus importante d'une marque est sa capacité à communiquer instantanément des messages clés à un public cible.

Les marques authentiques, cohérentes et reconnaissables peuvent communiquer un message de façon plus efficiente et efficace, car l'essence du message, soit l'identité de la marque même, les valeurs qu'elle véhicule et sa réputation, est déjà connue des gens.

Le Canada, par exemple, a une marque. Une des premières images qui vient à l'esprit des gens lorsqu'ils pensent au Canada est celle d'une société ouverte, accueillante et multiculturelle. Somme toute, le Canada est devenu un symbole de multiculturalisme.

Les images de marque les plus réussies peuvent revêtir toutes les caractéristiques qui définissent le concept en une seule représentation visuelle spontanément reconnaissable : le logo ou l'icône.

Un logo est fondamentalement un symbole qui évoque comment une compagnie, un produit ou un organisme est perçu par ses clients, ses partenaires et les différents intervenants. C'est un moyen rapide de communiquer la véritable essence d'une marque, de la même façon

que logo de la SCHL, composé d'un

toit rouge et d'une feuille d'érable, symbolise deux notions à la fois, soit « Au cœur de l'habitation » et « Organisme national responsable de l'habitation au Canada ».

Si on prend, par exemple, un ordinateur portable arborant le logo d'Apple, vous connaissez probablement déjà beaucoup de choses au sujet de cet ordinateur sans même avoir consulté le manuel. Pareillement, si vous apercevez une voiture portant le fameux logo étoilé de Mercedes-Benz, vous pouvez émettre bon nombre d'hypothèses quant à la qualité du produit, son assemblage et sa performance sans même avoir pris place sur le siège du conducteur.

Il existe de nombreux exemples d'images de marque réussies au Canada qui ont eu un impact sur les gens, dont certaines sont devenues célèbres, comme celle de notre cher Tim Hortons, ou celles de Canadian Tire, de Roots, de lululemon athletica et du Cirque du Soleil, pour n'en nommer que quelques-unes.

La clé de ces succès se trouve dans la capacité de ces entreprises à se positionner de façon claire sur le marché en communiquant jour après jour ce qu'elles sont, ce qu'offre leur produit et ce qui les différencie de leurs concurrentes. Air Canada et WestJet ont bien maîtrisé cette technique en créant leur slogan respectif « Mes ailes à moi » et

« Parce que nous sommes aussi les propriétaires ». Le premier évoque la fiabilité de l'entreprise, sa loyauté envers ses clients et sa fierté d'être canadienne, et le deuxième est convivial, amical et orienté vers le service aux clients.

Peu importe la grandeur, la forme ou l'objectif des logos et des icônes, ces images font indéniablement partie de notre paysage quotidien. Plus nous utilisons et communiquons notre propre logo de façon adéquate et constante, plus nous serons assurés qu'il demeurera un symbole puissant et reconnaissable de ce que nous sommes, de ce que nous réalisons et de ce que nous avons à offrir à nos concitoyens.

Il est important de se rappeler que pour qu'une marque demeure efficace et pertinente, il faut effectuer une gestion continuelle de l'image qu'elle projette. Les entreprises investissent dans leur image de marque parce que c'est une approche stratégique logique – une marque efficace contribue au succès de la stratégie commerciale. La valeur de la marque augmente avec le temps, et ce qui est investi doit continuer de porter fruit d'année en année.

Des questions?

Veuillez communiquer avec Jan Riopelle, consultante, Marketing et image de marque, au 613-748-4628.











Pension and Benefits Corner

By the Total Compensation Division

What To Do if You Retire or Your Spouse Loses His or Her Job

If you retire, or if your spouse loses his or her job, there are many things you will have to consider, from the impact on your insurance benefit coverage to issues related to stress and life changes.

If your spouse becomes unemployed and you were covered under his or her health or dental insurance plan, you will have to initiate coverage under CMHC's plan. Extended Health Care and Dental Care benefits are mandatory for all employees, unless they are covered by a spouse's insurance plan.

To join or change your benefits category (e.g. change from single to family coverage), simply update your file within 31 days of the change in your spouse's employment. If you submit a change to your coverage category after 31 days, Evidence of Insurability (a record of your past and current health events) may be required.

In addition, you may want to review or increase your Life Insurance and Long Term Disability (LTD) coverage to protect your family in case you become unable to work. For more information, please review your Income Protection Benefits.

If you retire from CMHC, you will have 31 days from your retirement date to decide what to do with your Group Insurance Benefits. After 31 days, Evidence of Insurability may be required. If you are about to retire, please refer to the following chart to help you make your decision:

If you participate in CMHC's **Health Care Spending Account (HCSA)**, you will not be able to claim any expenses incurred after your retirement date. However, any remaining balance in your HCSA can still be used for expenses incurred prior to your retirement. Claims must be submitted within 15 months from the date the expense was incurred.

Questions?

If you have any questions about your Group Insurance Plan, benefits coverage or the status of a claim submission, call Manulife Financial's Self-Service Centre from a touch-tone phone at **I-800-268-6195**. For Group Health or Dental questions, quote contract number 30288. For questions relating to the Health Care Spending Account (HCSA), use contract number 83100.

Your feedback is important to us. If you have any suggestions for topics you'd like to see covered or questions you'd like to have answered through the Pension and Benefits Corner, please submit them by email to Anne Hébert or Elizabeth Kosturik.

Group Insurance Coverage	Upon Selection of an Immediate Pension (reduced or unreduced)	Cost Sharing
Basic Life Plan	Reduces to 50% of pre-retirement salary*	100% CMHC
Optional Retiree Life	Continues until age 70*	100% Retiree
Optional Spousal Life	Continues until you or your spouse reach age 70*	100% Retiree
Optional Retiree Accidental Death and Dismemberment	Continues until you reach age 70	100% Retiree
Optional Spousal Accidental Death and Dismemberment	Continues until you or your spouse reach age 70	100% Retiree
Survivor Income Benefit	Converted to a commuted value and ceases at age 65	50% Retiree 50% CMHC
Optional Child Life Insurance	Stops at termination of employment	N/A
Dependent Life	Additional life insurance coverage for your spouse and dependent child. When you reach age 65, the coverage is reduced by 50%	100% Retiree
Extended Health Care and/or Dental Care	Coverage available under retiree benefits	50% Retiree 50% CMHC

^{*} Your coverage is eligible for Conversion Privilege, which allows employees to convert the loss or reduction of life insurance coverage to an individual life policy if the request is received by the group insurance carrier within 31 days following the date your insurance terminates or reduces.

Contact your HR representative for details.

La rubrique sur les pensions et les avantages sociaux

par la Division de la rémunération globale

Que faire si vous prenez votre retraite ou si votre conjoint ou conjointe perd son emploi

Si vous prenez votre retraite ou si votre conjoint ou conjointe perd son emploi, vous devrez tenir compte de l'incidence de ces situations sur votre couverture d'assurance, ainsi que des préoccupations liées au stress et au changement de style de vie.

Si votre conjoint ou conjointe perd son emploi

et que vous étiez couvert par son régime d'assurance-santé ou de soins dentaires, vous aurez à entamer les procédures pour souscrire au régime d'assurance offert par la SCHL. L'assurance-maladie complémentaire et l'assurance-soins dentaires sont obligatoires pour l'ensemble des employés, à moins qu'ils ne soient couverts par le régime d'assurance de leur conjoint.

Pour souscrire à une assurance ou effectuer des changements quant à la catégorie de couverture (par exemple, changer de personne seule à famille), veuillez simplement mettre à jour votre dossier dans les 31 jours suivant les changements de la situation d'emploi de votre conjoint. Si vous effectuez cette mise à jour après les 31 jours alloués, on pourrait vous demander de présenter une preuve d'assurabilité (un dossier de vos antécédents médicaux et de votre état de santé actuel).

De plus, il serait utile d'examiner vos assurance-vie et assurance invalidité de longue durée (ILD) et d'augmenter si nécessaire le montant de ces assurances qui visent à protéger votre famille si vous deveniez inapte à travailler. Pour en savoir davantage à ce sujet, veuillez consulter votre programme de protection du revenu.

Si vous prenez votre retraite de la SCHL, vous aurez 31 jours à partir de la date de votre départ pour prendre une décision au sujet de votre régime d'assurance collective. Après les 31 jours alloués, on pourrait vous demander de présenter une preuve d'assurabilité. Si vous êtes sur le point de prendre votre retraite, veuillez consulter le tableau ci-dessous

Si vous avez un **Compte de gestion des dépenses santé (CGDS)** de la SCHL, vous ne pouvez pas présenter de demandes

pour vous aider à prendre une décision.

de remboursement pour des dépenses effectuées après que vous aurez pris votre retraite. Cependant, tout solde restant dans votre CGDS peut être utilisé pour des frais engagés avant votre départ à la retraite. Les demandes de remboursement doivent être présentées dans les 15 mois suivant le jour où la dépense a été faite.

Des questions?

Pour toute question à propos de votre régime d'assurance collective, de vos garanties ou de l'état d'une demande de remboursement, communiquez avec le centre de libre-service de la Financière Manuvie, à l'aide d'un téléphone à clavier, en composant le I-800-268-6195. Pour les demandes concernant le régime d'assurance collective, mentionnez le numéro de contrat 30288 et, pour celles relatives au compte de gestion des dépenses santé, mentionnez le 83100.

Nous accordons une grande importance à vos commentaires. Si vous souhaitez que nous traitions de certains sujets dans le cadre de cette rubrique ou si vous avez des questions à poser, veuillez les transmettre par courriel à Anne Hébert ou à Elizabeth Kosturik.

Garantie d'assurance collective	Dans le cas d'une pension immédiate (réduite ou non)	Répartition du paiement des primes
Assurance-vie de base	Réduite à la moitié du traitement d'avant la retraite*	Payées entièrement par la SCHL
Assurance-vie facultative du retraité	Est maintenue jusqu'à ce que le retraité atteigne l'âge de 70 ans*	Payées entièrement par le retraité
Assurance-vie facultative du conjoint	Est maintenue jusqu'à ce que le retraité ou le conjoint atteigne l'âge de 70 ans*	Payées entièrement par le retraité
Assurance facultative du retraité en cas de décès ou de mutilation par accident	Est maintenue jusqu'à ce que le retraité atteigne l'âge de 70 ans	Payées entièrement par le retraité
Assurance facultative du conjoint en cas de décès ou de mutilation par accident	Est maintenue jusqu'à ce que le retraité ou le conjoint atteigne l'âge de 70 ans	Payées entièrement par le retraité
Rente aux survivants	La protection devient un montant forfaitaire et peut être maintenue jusqu'à l'âge de 65 ans	Payées à parts égales par le retraité et la SCHL
Assurance-vie facultative des enfants	Prend fin à la cessation d'emploi	S. O.
Assurance-vie des personnes à charge	Couverture d'assurance-vie additionnelle pour le conjoint et les personnes à charge. La garantie est réduite de moitié lorsque le retraité atteint 65 ans	Payées entièrement par le retraité
Assurance-maladie complémentaire et assurance-soins dentaires	Couverture disponible dans le cadre du programme d'avantages sociaux du retraité	Payées à parts égales par le retraité et la SCHL

^{*} Votre couverture d'assurance donne droit à un privilège de conversion. Les employés peuvent convertir en assurance-vie individuelle les couvertures réduites ou prenant fin, si le fournisseur du régime d'assurance collective reçoit leur demande de conversion dans les 31 jours qui suivent la date à laquelle la couverture a pris fin ou changé. Pour obtenir de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec votre représentant en ressources humaines.

