

**CANWEL****CMHC film chosen for Habitat presentation**

CANWEL, A Canadian Waste Management System has been chosen as one of the official Canadian films for Habitat, the United Nations Conference on Human Settlements in Vancouver, beginning May 31.

It was produced for the Corporation by Lee Gordon of Westminster Films in Toronto. The 30-minute film describes environmental problems facing urban society and solutions that CANWEL offers, through treating and recycling liquid and solid waste for productive use.

The movie was originally produced as, and still is, the centre-piece of the Corporation's information program on CANWEL which is directed primarily at provincial and foreign governments. Although it was not specifically produced for Habitat, conference organizers felt the film confronted the major issue in cities today — that of supplying fresh, clean water to its inhabitants.

James MacNeill, Commissioner-General for Habitat emphasized this in a recent news report. "Water is the key. . . . The delegates are going to come prepared to state hard targets for water, shelter, waste disposal, classrooms and roads."

CANWEL, as the film states has the potential to solve two of these problems, supplying fresh water and a method of waste disposal, without endangering the environment.

The film graphically presents the problems created by modern waste disposal methods, analyses nature's self-cleansing and recycling process, and describes the CANWEL solution.

Scenes of sewage strewn rivers and large garbage landfills clearly show the waste and environmental hazards that confront cities. As populations increase and concentrate into urban areas, current waste treatment methods will be taxed beyond their limits. The narrator explained that expanding waste treatment

systems was an expensive, and at most, only a stop-gap solution. However, he went on to say, in nature nothing was wasted. "What is waste to one organism may be food to another."

Through application of these natural principles, researchers have developed CANWEL. While it takes nature hundreds of miles and a great deal of time to cleanse and recycle itself. CANWEL concentrates the process into tanks so the same work can be done in the smallest amount of time and space.

CANWEL consists of three sub-systems, sewage treatment, water polishing, and solid waste treatment.

In the first stage, a host of micro-organisms feed upon the incoming sewage and each other breaking down the elements contained in the water. The water and sludge is then separated, the sludge goes back to continue the breakdown process of incoming sewage and the water goes on for further treatment.

The water polishing unit purifies the water, through a process of reverse osmosis and an injection of ozone gas, eliminating any hazardous contaminants that cannot be removed by conventional means.

The solid waste treatment unit incinerates domestic garbage, and the sludge and minerals from the water treatment units. The heat energy generated from this process is enough to heat the water.

The result is a pollution-free method of water treatment and water heating — all done within a self-contained unit. CANWEL can be built to supply a single dwelling or entire community with all the fresh water it needs.

Habitat, will provide a forum for CMHC to inform other governments of the progress and application of CANWEL. David Yuille project coordinator in Demonstration and Development said many nations have already expressed interest in the system, including West Germany, Japan and Tanzania.



Pollution of our environment prompted the Corporation to study better methods of waste management. After more than 20 years of research, CANWEL was developed. CANWEL, now in the final stages of development is a system of reclaiming liquid

and solid waste for continual use without endangering the environment. An information program on the system will be one of the major Canadian presentations at Habitat, the United Nations Conference on Human Settlements.

## **Waste management system in final development stages**

After 20 years of experimentation and research, the Corporation's CANWEL dream is approaching reality.

CANWEL, short for Canadian Water Energy Loop, is a system designed to manage waste for the conservation of water and energy without causing environmental pollution.

Quite simply, it recycles liquid and solid waste for continuous use within the system, which could be anything from a single home, to a

neighbourhood, or an entire community.

Two pilot plants at the Ontario Research Foundation's Mississauga Laboratory have proved successful and within a year another pilot plant will be constructed in a Toronto apartment building housing 1,000 tenants. Water reclaimed from the apartment will not be recycled for use by the tenants but will be used solely to test CANWEL's practical application over an extended period of time.

The system is already proving to be both capable and highly efficient as well as more economical to install and maintain than conventional waste treatment methods.

David Yuille project coordinator for Demonstration and Development, said if these tests prove successful, the Corporation will be ready to market the system within two years. He added that several nations have already expressed a great deal of interest in CANWEL. (continued page 4)

# Staff Appointments

## IN NATIONAL OFFICE



R. A. GARROD, Director, Management Development Division.



PIERRE BONHOMME, Assistant Director, National Office and Computer Audits, Internal Audit Division.



C. ELIZABETH THORN, Advisory Representative, Management Development Division, National Office.



ROBERT H. LEDINGHAM, Assistant Director, Mortgage Administration Division.



ROBERT CARR, Director, Budget and Financial Analysis Division.

## IN THE FIELD



R. D. PARKINSON, Regional Director, Saskatchewan.



ROBERT G. HEFFERTON, Manager, Charlottetown Branch.

## People and Places

### TRANSFERS

#### IN NATIONAL OFFICE:

GERALD A. SWITZER, Architecture and Planning to Development Group.

ENID M. BRYANS, Corporate Secretariat to Development.

DARYL E. NOLL, Market and Industry Analysis to Policy Resource Group.

BETTY A. STEVENSON, Engineering to Administration.

SANDRA L. STORIE, Market and Industry Analysis to Engineering.

SHERYL P. (SHERRI) DREW, Mortgage Administration to Real Estate.

MARILYN M. BRIDGEN, Intergovernmental Liaison Group to Market and Industry Analysis.

LISSA HALVERSON, Data Services to Personnel

J. ANDRÉ LALONDE, Planning Co-ordination — Programs to Internal Audit.

#### IN THE FIELD:

LIONEL LAFRANCE, Cité du Havre to Jardin Toulouse.

ROBERT C. HEFFERTON, Corner Brook Office to Charlottetown Branch.

ROBERT A. CAMMIDGE, Calgary Branch to Red Deer Loans Office.

KAREN BAKER, Victoria Office to Kamloops Loans Office.

PAULE MICHELIN, Real Estate Office — Montreal to Montreal Metro District Office.

GILLES GRONDIN, Montreal Metro District Office to Quebec Regional Office.

FRANCINE GEOFFRION, Place des Prairies Rental Office — Montreal to Real Estate Office — Montreal.

DAVID WARKENTIN, Fredericton Branch to Calgary Branch.

FERNAND ROCHON, Terrace des Saules — Montreal to St. George Garden Project — Montreal.

EDWARD G. METCALFE, Marysville Office to Grand Falls Office.

CLIFFORD W. LAWRENCE, Halifax Branch to Sydney Office.

CLAUDE L. MORIN, Intergovernmental Liaison to Fredericton Branch.

STEVE CHEREWYK, Winnipeg Branch to Medicine Hat Inspections Office.

#### Retirement:

R. C. MORTIMER, Management Services, joined, Dec. 15, 1955.

#### Resignations:

HELEN K. ANDERSON, Real Estate, joined Jan. 23, 1964.

JEAN-JACQUES BINETTE, Montreal South Shore Office, joined Mar. 15, 1971.

RAYMOND DESGROSEILLIERS, Montreal Office, joined Aug. 29, 1956.

E. JAYNE FARR, Kelowna Loans Office, joined June 10, 1975.

RACHEL E. LEROUX, Land Assembly and New Communities, joined July 22, 1968.

## Calgary Manager Frank Beehler retires after 28 years at CMHC

Frank Beehler, after 35 years in the federal government service, 28 of which were with the Corporation, was honored at his retirement dinner party last February in Calgary. Beehler joined the Corporation in 1948 as an auditor at National Office and from there, moved on to become branch manager in Moncton, Regina, Winnipeg, Edmonton and Calgary.

The dinner was attended by many of Beehler's friends and colleagues who saluted his long and dedicated service to the Corporation. Pierre Brien, Director of Personnel, delivered a congratulatory message from William Teron. Others who lauded Beehler's service included Marcel Sigouin, Executive Director, Administration and Portfolio Management, Gerry Purchase, Associate Director, Professional Standards and Services; Peter Osborne, Alberta Regional Director; King Ganong, B.C. Regional Director and Bill O'Reilly, Beehler's predecessor as Calgary Branch Manager.

Beehler replied stating that although he looked forward to his retirement, he would fondly remember his years with the Corporation and the many friendships that spanned his career with CMHC. In appreciation, he presented the Calgary branch staff recreation club with a generous donation to be used at staff functions for future years.

Earlier in the week, he was honored at a special luncheon put on by members of the Calgary branch.

Beehler's last day with the Corporation was February 20.

### CMHC

## PERSPECTIVE

Published monthly for employees of  
CENTRAL MORTGAGE AND HOUSING CORPORATION

George Ono, Editor

Please address all contributions including business activities and Recreation Club and social items to the Editor, Information Services, National Office.

# Three Atlantic Regions battle down to the wire

By Stewart Anderson

The number of contenders for hockey supremacy in Atlantic Canada appears to be narrowing to three newcomers to the area shinny scene.

As the season ebbed, the Spuds of P.E.I., the Fiddleheads of New Brunswick, and the Lobsters from Canada's ocean playground were involved in a struggle that would

not be settled until the final buzzer had sounded.

None of the three teams has been able to demonstrate that it can be certain of championship laurels.

In a home and home series, the Spuds and Lobsters apparently battled to a tie in a Halifax game that didn't go quite to the 60-minute limit because of a sometimes enthusiastic ice cleaner who in-

terrupted midway through the third period.

Following the return match in Charlottetown, there were reports that the hometown time keeper laundered his stopwatch, making it possible for the Spuds to come from behind and win in unofficial overtime.

But game conditions in Moncton seemed to be less suspect as the Fiddleheads and Spuds battled to a tie.

The Lobsters were continuing to sharpen their play in regularly scheduled league games against other Federal entities in the Halifax area.

Meanwhile, the strength of the teams had led to unconfirmed reports that all have been invited to enter the World competition in Canada in September.

However, these reports are discounted by league officials who point out that the calibre of play by the rugged and speedy Maritime contenders is so far removed from that of the international set that there could be universal repercus-



Rich Cameron and Terry Mercer (a ringer) do what they do best, relax in the dressing room. (Notice they didn't send along any action shots).

sions if they took to the same ice lanes.

"It is serious enough that, from time to time, there are rumours about moves being made to remove this part of the country from its historical connection with the remainder of the nation," said a reliable source who preferred not to be identified.

"It would be even more serious for us to agree to

enter the competition and demonstrate that our ability on the ice is so superior to that of the other participants that international relations are hazarded."

The source also pointed out that the close association between the league and the national government is, in itself, more than sufficient reason not to cause any embarrassment to either.



At least they look like pros in the dressing room. Ron Waters, Basil Orsini and Rick Lifford give us a behind the scenes look at the Nova Scotia team.

## 20-Year Club

There are 10 new members this month: MARY I. MONTGOMERY, Clerk, Ottawa Branch; RAYMOND R. TAYLOR, Senior Appraiser, Montreal Office; PAUL W. DOLLING, Chief Inspector, Vancouver Branch; HOWARD ROBERTS, Regional Co-ordinator, Administration and Finance, Manitoba Region; DOMINIC ROCCO, Enumerator, Toronto

Branch; ALBERT A. SADLER, Assistant Branch Manager, Programs, Halifax Branch; PIERRE J. PHILLION, Supervisor, Mortgage Accounting, National Office; FRANK IANNIDINARDI, Assistant Manager, Montreal Mortgage Office; MARTIN D. JONES, Compliance Inspector, Edmonton Branch; and BESSIE LANE, Clerk Typist, Ottawa Branch.

## Announcements and Notices

### MARRIAGES

ROGER HICKS, Toronto Branch, to Patricia-Joe Dunk, Dec. 27. AMELIA RIDEOUT, Marystown Office, to Dennis Kelly, Dec. 29. SOLANGE THÉBERGE, Val d'Or Office, to Paul Bienvenue, Feb. 14.

EULALIE PELLETIER, Regina Branch, to Oscar Steininger, Feb. 16.

### BIRTHS

To DAVID and SUSAN MILLS, a daughter, Vanessa, on Feb. 13. David is employed at Vancouver Branch.

To PIERRE and RACHELLE BÉLANGER, a daughter, Liane, on March 14. Pierre works in Insured Lending.

To ROGER and MADELEINE GERVAIS, a daughter, Natalie, on March 4. Madeleine works in the Secretariat Division.

To PAUL and ELAINE SOUBLIÈRE, a daughter, Pamela, on Dec. 19. Elaine is with Public Housing.



Three National Office employees turn actors in their spare time. Chris Terry (left), Tom Kemeny (top right) and Linden Holmen (bottom right) appeared in the Orpheus Operatic Society of Ottawa's recent production of Desert Song. Chris



works in Land Assembly and New Communities; Tom is Statistical Production; and Linden in Professional Standards and Services. (CMHC photo: Bill Cadzow)

# Foreign governments interested in CANWEL

(continued from page 1)

As a part of the Canadian presentation at Habitat, the United Nations Conference on Human Settlements in Vancouver beginning May 31, the Corporation will be introducing the CANWEL system to foreign diplomats.

In Canada, it is hoped that provincial governments will integrate the system once they are convinced of its reliability. Initially, Yuille said, water reclaimed through CANWEL will only be used for secondary purposes such as washing cars and watering lawns. Gradually it will be used for other purposes such as in toilets and laundering. Eventually, it's envisioned that CANWEL will satisfy all Canadian domestic water needs.

CANWELL is made up of three separate sub-systems — sewage treatment, water pol-

ishing and solid waste treatment — which can be used separately, in combination or as a completely integrated system.

The sewage treatment unit produces an effluent that is so pure, it is suitable for undiluted surface discharge. The water polishing unit purifies the water through reverse osmosis and an injection of ozone gas to eliminate hazardous contaminants in drinking water that cannot be removed through conventional processes.

In the solid waste treatment unit, domestic garbage and the sludge and minerals produced from the water treatment units are incinerated to heat the water supply.

CANWEL evolved from the Corporation's concern in the early 1950's about soil and



This pilot CANWEL plant in the Ontario Research foundation's laboratory proved successful. Within a year, a similar plant will be constructed in a

Toronto apartment building to test the system in a practical setting.

water pollution problems connected with septic tanks, as well as the general need to develop more efficient methods of handling waste disposal.

During the 1960's the Corporation introduced the Sewage Treatment Assistance Program now Municipal Infrastructure Program to encourage municipalities to in-

stall sewage treatment plants. Continued work in this area lead up to what has developed into the present CANWEL system which began in the early 70's.

## WOMENS' BUREAU:

# Six myths about the working woman

In order to achieve equal opportunity, some changes are necessary. One of the most important is society's perception of women in the work force.

Our society has created myths about working women. The following article "The Myths about Women" outlines some of them and presents the facts. This article is an excerpt from a book called "To See Ourselves" written by the International Women's Year Secretariat, Privy Council office and is available at Information Canada bookstores.

### MYTH ONE: Women Aren't Qualified

People who use this argument often say that women are not interested in business or the professions, or if interested, lack the aggressive nature required to be a successful "businessman" or professional in the competitive world of "dog-eat-dog".

The fact is that there is no occupation listed in the Census which does not employ some women. While a majority of the professional occupations is regarded as a special preserve of one sex or the other, the assignment seems to be traditional rather than functional. For example, few women study engineering, but studies cited by Caroline Bird (Women: Opportunity for Management) show that two-thirds as many girls as boys have an aptitude for this kind of work and can be trained for it when the demand warrants.

### MYTH TWO: Women Aren't Steady Workers

It is frequently stated that women do

not work as long or as regularly as men due to illness and "female problems". Thus they are not worth the expensive training for promotion.

The facts are these: There is an insignificant difference in the amount of time, or the number of men and women in the full-time labour force who are off work because of illness. In the latest survey (Statistics Canada, Labor Force Survey, 1973) women ill for a whole week represented 1.82 per cent of the work force. Men ill for a whole week represented 1.97 per cent. In the federal public service, which employs about 74,000 women and 170,000 men, the women averaged 4.41 days of certified sick leave per year (that means they had a doctor's certificate); men averaged 4.09 days. That means that women are off work because of illness about two-and-one-half hours more a year than men. In addition, men suffer a far higher rate of many serious illnesses than women. Official hospital statistics show the frequency with which men and women have been hospitalized with specific diseases:

- Degenerative heart disease: male patients exceed female by 54 per cent.
- Pneumonia: male patients exceed female by 28 per cent.
- Bronchitis: male patients exceed female by 42 per cent.
- Cirrhosis and other diseases of the liver: male patients exceed female by 52 per cent.
- Ulcer of stomach: male patients exceed female by 144 per cent.

—Disorders of behaviour: male patients exceed female by 141 per cent.

### MYTH THREE: Women Don't Need the Money; Therefore, They Won't Try As Hard As Men

The facts suggest that close to half of the three million women who work have to support themselves or others. More than a third are single. Another ten per cent are widowed, divorced or separated. According to a special study of married women in the Canadian labour force, (Statistics Canada, Special Labour Force Studies) "there is clear and convincing evidence that a married woman is less likely to be in the labour force the higher the level of family income available".

In other words, married women at the lower end of the income scale are more likely to be in the labour force. U.S. statistics indicate that in addition to the single, widowed or separated working woman, 15 per cent of all married women who work have husbands who are earning less than \$7,000 a year.

### MYTH FOUR: Women Take Jobs Away From Men

In fact, very few women take jobs away from men. There was an average of 400,000 unemployed men in Canada in 1974, the vast majority of them not in the professions, especially not in the overwhelming female-dominated nursing and teaching professions. If professional women had stayed home, there would have

been possibly 300,000 unfilled jobs, since qualified men would not have been available.

### MYTH FIVE: Men Will Not Work For Women Supervisors. Women Will Not Work For Men Supervisors.

A survey of Canadian Gallup Polls between 1953 and 1973 (Monica Boyd, Equality Between the Sexes: Results of Canadian Gallup Polls, 1953-73) shows extremely egalitarian attitudes towards female physicians, lawyers and political representatives compared to the reactions given to questions on gender preference of bosses. In 1953 and 1964, nearly two-thirds of the Canadian Gallup Poll respondents indicated that they would prefer a male boss if they were taking a new job and had a choice of boss. This can be interpreted as an index of traditional sex-role ideology (see Section 5). A Gallup Poll taken in 1974 indicated that most respondents had never worked for a woman.

### MYTH SIX: Women Aren't Suited For Business

This is usually stated in terms of

women being "too emotional" for objective decision making, or that they

lack the stamina required to "clinch deals."

Psychological studies suggest that men and women are equally matched in "emotionalism". But medical evidence suggests that women live longer, resist most diseases better, stand the stress of operations better, and are more cool-headed than men in emergencies.

# Une production de la SCHL fera partie de l'apport du Canada à la conférence HABITAT

Un système novateur de traitement des déchets qui conserve l'eau et l'énergie et n'entraîne aucune pollution de l'environnement, sera la contribution de la Société à HABITAT 76, la conférence des Nations Unies sur les établissements humains qui se tiendra à Vancouver, du 31 mai au 11 juin.

La conférence se distinguera surtout par l'importance accordée aux productions audio-visuelles pour présenter l'apport des pays participants et le film-document intitulé CANWEL, SYSTÈME CANADIEN DE TRAITEMENT DES DÉCHETS est une des quatre contributions du gouvernement canadien choisies par le Secrétariat des Nations Unies.

La Société avait soumis son film au Secrétariat parce que le problème des eaux usées est un problème que se partage le monde entier et qui exige une solution rapide. Consciente du fait que l'environnement ne pouvait à lui seul absorber toute la pollution engendrée par l'homme, la Société s'était penchée il y a longtemps sur le sujet en aidant au perfectionnement du système connu sous le nom de CANWEL.

CANWEL — The Canadian Water Energy Loop — est une première internationale d'un système pour recycler l'eau, les matières solides et l'énergie. Depuis 20 ans, le Canadian Water Energy Loop a fait l'objet de recherches poussées de la part de l'Ontario Research Foundation pour le compte de la Société.

Un sujet fascinant, mais comment en faire une présentation audio-visuelle intéressante? Le coordonnateur du projet, M. David Yuille, du Groupe de développement, a eu recours, pour la préparation du scénario et la production de ce film de 16 mm, à la Westminster Film Ltd., de Toronto, sous la direction de Lee Gordon, pour le compte de cette entreprise et de Barbara Malone, de la Division des Communications, pour le compte de la Société.

Le film illustre le fait que les déchets sont le résultat de notre civilisation: déchets de villes, d'usines, de maisons. Aujourd'hui l'augmentation du volume des ordures domestiques est même supérieure à la croissance accélérée de la population. Dans plusieurs parties du monde, la dégradation de l'environnement a atteint des proportions alarmantes. Les moyens ordi-

naires de traitement des ordures ont été poussés aussi loin que possible mais le meilleur de ces moyens n'assure pas le traitement complet des déchets.

La SCHL a considéré le problème d'une façon toute nouvelle. Ce qu'elle trouva fut la simplicité même.

Dans la nature, rien ne se perd. Ce qui est déchet pour un organisme peut être nourriture pour un autre. Les substances nutritives indispensables à la vie sont utilisées, transformées et passent d'un maillon de la chaîne au prochain pour être utilisées, transformées et réintroduites dans un cycle sans fin. L'équilibre est précis si on ne le dérange pas.

La SCHL a pensé que si l'on s'y prenait de la même façon pour traiter les déchets, on trouverait du même coup la solution à l'un des plus sérieux problèmes de l'homme, sans pour cela nuire à l'environnement. L'Ontario Research Foundation a poursuivi cette idée et après sept ans de travail acharné, ses scientifiques sont parvenus au stade final d'un traitement qui consiste, en fait, en trois sous-systèmes — traitement des eaux d'égout, épuration de l'eau et traitement des déchets solides — qui peuvent être utilisés séparément, en groupes ou comme un système complètement intégré.

—L'unité de traitement des eaux d'égout est conçue pour produire un effluent qui est tellement pur qu'il pourrait être déversé en surface sans traitement supplémentaire.

—L'unité d'épuration de l'eau purifie l'eau "brute" de bonne qualité par osmose inversée et ozonation afin d'éliminer les contaminants dans l'eau potable, qui constituent un danger et qui ne peuvent être enlevés par des moyens traditionnels.

—L'unité de traitement des déchets solides brûle les ordures domestiques et les boues ainsi que les minéraux qui proviennent des unités de traitement de l'eau et en retire l'énergie latente pour le chauffage de l'eau.

CANWEL est une nouvelle approche au vieux problème des déchets et de la purification et conservation de l'eau. Son succès est fondé sur une application novatrice de principes qui reçoivent l'appui des règles de l'art les plus efficaces du génie bio-chimique. La méthode est simple, fiable et très efficace, et promet d'être économique



Les eaux usées sont déversées tous les jours par milliards de gallons dans les rivières, les transformant en égouts ouverts. Dans ses réservoirs, CANWELL produit, à partir de ces eaux usées, un liquide plus pur que l'eau de nombreuses sources naturelles. (photo SCHL)

dans son installation et moins coûteuse dans son exploitation que les méthodes traditionnelles car, dans la plupart des sociétés industrialisées, l'eau servant à la consommation atteint 80 pour cent de la demande totale, mais toute l'eau — quel que soit l'usage qu'on en fait — est portée normalement aux mêmes normes de qualité que l'eau potable.

En 1970, la SCHL commença ses travaux vers cet objectif ultime avec l'Ontario Research Foundation, dans leurs laboratoires à Mississauga, près de Toronto. Les unités CANWEL qui ont été élaborées, pourraient possiblement être utilisées comme un système fermé totalement intégré, mais plus fréquemment, le seront sous forme de sous-systèmes distincts ou groupés.

Une usine pilote fut construite à Mississauga; les essais ont été couronnés de succès et un prototype de la seconde génération, présentement en place à cet endroit, s'est avéré satisfaisant sous tous rapports. L'étape suivante est une usine qui sera installée dans un immeuble d'appartements logeant mille personnes à Toronto, en vue de traiter leurs déchets

solides et liquides. L'installation en immeuble d'appartements produira un effluent de haute qualité qui pourrait être déchargé dans les cours d'eau ou dans les réseaux pluviaux, sans autre dilution et sans occasionner de pollution.

Il n'y a probablement pas de régions dans le monde aujourd'hui qui ne puissent profiter des avantages offerts par CANWEL.

L'objet de la Conférence sera d'échanger des renseignements sur les solutions à apporter aux problèmes des établissements humains. Afin de faciliter les travaux des pays participants, des résumés de trois minutes sont prévus pour chaque présentation. Ces "capsules" ou mini-versions seront montrées aux plénières, et au complet sur écran de télévision individuel pour chaque délégation.

Le film CANWEL, SYSTÈME CANADIEN DE TRAITEMENT DES DÉCHETS est présentement produit en français et en anglais mais le Secrétariat des Nations Unies est en train d'en faire des traductions en six autres langues.

# Nominations

**RICHARD D. PARKINSON**, premier directeur de la Division du perfectionnement du personnel administratif est maintenant directeur régional de la Saskatchewan. Depuis son entrée à la Société en 1951 il a occupé divers postes au niveau de bureaux locaux, a successivement géré les succursales de Windsor et de Sudbury et, après un stage à titre de coordonnateur à la Division de la rénovation urbaine et du logement public, au Bureau national, celles de London et de Toronto. M. Parkinson possède un baccalauréat en commerce de l'Université d'Ottawa.

**PIERRE BONHOMME**, directeur adjoint de la vérification par ordinateur depuis décembre, est entré au service de la Société en 1969 à titre de stragiaire diplômé. Il a oeuvré au sein des divisions de la vérification interne, et de l'organisation et des méthodes. De septembre 1971 à octobre 1972, il a voyagé de par l'Europe. À son retour en 1972, il a été nommé analyste des systèmes d'informatique à la Division de l'organisation et des méthodes. À sa nomination il était chef des vérifications par ordinateur à la Division de la vérification interne. Il possède un baccalauréat ès arts de l'Université Laval, un baccalauréat en commerce de l'Université d'Ottawa, un certificat d'enseignant de la province de Québec ainsi qu'un baccalauréat en pédagogie de l'Université de Montréal.

**ROBERT C. HEFFERTON**, administrateur au bureau de Corner Brook est maintenant gérant de la succursale de Charlottetown. Il est entré à la Société en 1970 à titre d'inspecteur à la succursale de Saint-Jean (T.-N.) et a été inspecteur au bureau de Corner Brook.

**JAMES A. NELSON** est, depuis décembre, coordonnateur régional de la planification et de la recherche pour la région de la Nouvelle-Écosse. Avant de joindre les rangs de la Société, il était un employé du ministère de l'Environnement, au service des pêcheries, à Saint-Jean (T.-N.), à titre de chef de section de l'évaluation économique de la Direction de l'économie. Il détient un baccalauréat ès arts en économie de l'Université de l'Île-du-Prince-Édouard, et il a terminé ses études en vue d'une maîtrise en économie de l'Université Dalhousie.

**ELIZABETH THORN**, représentante consultative à la Division du perfectionnement du personnel administratif au Bureau national, est au service de la Société depuis septembre 1975. Antérieurement elle travaillait au ministère des Affaires indienne et du Nord, en premier lieu à titre d'agent de recherche et ensuite comme agent de perfectionnement des programmes. Elle détient un baccalauréat ès arts en administration des affaires de l'université Western Ontario.

**ROBERT A. GARROD**, qui était directeur de la région de la Saskatchewan, devient directeur de la Division du perfectionnement de personnel administratif. Il est entré au service de la Société en 1954 à titre d'évaluateur et a occupé des postes à Edmonton, Calgary, North Bay, Halifax et au Bureau national où il a travaillé en rénovation urbaine au sein des Divisions du plan, de la rénovation urbaine et du logement public.

**ROBERT H. LEDINGHAM**, est maintenant directeur adjoint de la Division de l'administration des créances hypothécaires. Il est entré à la succursale de Saint-Jean (N.-B.) et il a occupé divers postes dans la région de l'Atlantique, à la succursale d'Hamilton et au Bureau national. À sa présente nomination, il était agent supérieur à l'administration des créances hypothécaires. Il possède un baccalauréat en commerce de l'université McGill.

**ROBERT E. CARR**, directeur de la Division du budget et de l'analyse financière, est entré au service de la Société en juin 1974 à titre de directeur adjoint à la Division du budget et de l'analyse financière, au Bureau national. Avant de joindre les rangs de la Société, il était conseiller gestionnaire auprès des firmes P.S. Ross et associés, et Hickling-Johnston Limited. Il possède un baccalauréat en commerce de l'Université d'Ottawa et une maîtrise en administration des affaires de l'université Western Ontario.

## SCHL PERSPECTIVE

Journal publié mensuellement pour les employés de  
LA SOCIÉTÉ CENTRALE D'HYPOTHÈQUES ET DE  
LOGEMENT

Rédactrice en chef: Lucille Tessier

Veuillez adresser vos articles rédigés en français ou toutes communications et suggestions relatives à la publication des textes français à la rédactrice française de Perspective, Services d'information, au Bureau national.



# Allées et venues

## DÉMISSIONS

HELEN K. ANDERSON, de la Division des propriétés immobilières, à la Société depuis janvier 1964; JEAN-JACQUES BINETTE, du bureau de Montréal — Rive sud, à la Société depuis mars 1971; RAYMOND DESGROEILLIERS, du bureau de Montréal, à la Société depuis août 1956; E. JAYNE FARR, du bureau de prêts de Kelowna, à la Société depuis janvier 1975; RACHEL E. LEROUX, de la Division de l'aménagement de terrain et des collectivités nouvelles, à la Société depuis juillet 1968.

## MUTATIONS

LIONEL LAFRANCE, de la Cité du Havre aux Jardins Toulouse; GERALD A. SWITZER, de la Division de l'architecture et de l'urbanisme au Groupe chargé du développement; ENID M. BRYANS, du Secrétariat interne au Groupe chargé du développement; DARYL E. NOLL, de la Division de l'analyse du marché et de l'industrie à la Coordination de politiques et de la recherche; ROBERT G. HEFFERTON, du bureau de Corner Brook, T.-N., à la succursale de Charlottetown; ROBERT A. CAMMIDGE, de la succursale de Calgary au Bureau de prêts de Val D'Or; KAREN BAKER, du bureau de Victoria au Bureau de prêts de Kamloops; PAULE MICHELIN, du bureau des propriétés immobilières de Montréal au bureau de district du Montréal métropolitain; GILLES GRONDIN, du bureau de district du Montréal métropolitain au bureau régional du Québec; BETTY A. STEVENSON, de la Division du génie à celle de l'administration; FRANCINE GEOFFRION, du bureau de location de Place des Prairies au bureau des propriétés immobilières de Montréal; SANDRA L. STORIE, de la Division de l'analyse du marché et de l'industrie à celle du génie; SHERYL (SHERRI) DREW, de la Division de l'administration des hypothèques à celle des propriétés immobilières; MARILYN M. BRIDGEN, du Groupe de liaison intergouvernementale à la Division de l'analyse du marché et de l'industrie; DAVID WARKENTIN, de la succursale de Fredericton à celle de Calgary; FERNAND ROCHON, du projet des Saules à celui de St. George Garden; EDWARD G. METCALFE, du bureau de Marysville à celui de Grand Falls; CLIFFORD W. LAWRENCE, de la succursale d'Halifax au bureau de Sydney; CLAUDE L. MORIN, du Groupe de liaison intergouvernementale à la succursale de Fredericton; LISSA HALVERSON, du Service des données à la Division du personnel; J. ANDRÉ LALONDE, de la Coordination des programmes à la Division de la vérification interne; STEVE CHEREWYK, de la succursale de Winnipeg au bureau de Medicine Hat.

## Faire-part

### MARIAGES

ROGER HICKS, de la succursale de Winnipeg, a épousé Patricia-Joe Dunk le 27 décembre 1975.

AMELIA RIDEOUT, du bureau de Marysville, a épousé Dennis Kelly le 29 décembre 1975.

SOLANGE THÉBERGE, du bureau de Val D'Or, a épousé Paul Bienvenue le 14 février 1976.

EULALIE PELLETIER, de la succursale de Regina, a épousé Oscar Steininger le 16 février 1976.

### NAISSANCES

ROGER et MADELEINE GERVAIS font part de la naissance de leur fille, Natalie, le 4 mars 1976. Madeleine est à la Division du secrétariat.

DAVID et SUSAN MILLS font part de la naissance de leur fille, Vanessa, le 13 février 1976. David est à la succursale de Vancouver.

PIERRE et RACHELLE BÉLANGER font part de la naissance de leur fille, Liane, le 14 mars 1976. Pierre est à la Division des prêts assurés.

PAUL et ELAINE SOUBLIÈRE font part de la naissance de leur fille, Pamela, le 19 décembre 1975. Elaine est à la Division du logement public.



Dans tous les domaines, que ce soit en photographie ou en sucrerie, il y a toujours des professionnels et des amateurs, au dire de MM. Pierre Borsu, à gauche et Marc Pelletier, à droite. Un essai... et on fait tournoyer la palette.



Autour de la nappe de tire, on s'active. Voici l'opinion avant, pendant et après avoir mangé de la tire sur neige:

YUM!!!

SLURP!!!

YUK!!!

## Le BLO fait place au printemps sucré

L'Outaouais est une région acéricole et le Bureau les langues officielles en a profité pour saluer le printemps selon la tradition. Plus

qu'objets de gourmandise, les alléchants produits de l'éryable, héritage des tribus indiennes, participent aussi à notre fierté nationale. La cueillette de l'eau et ses traitements multiples représentent près de 70 pour cent du marché mondial et 90 pour cent de cette production provient du Québec, dont cette érablière de Papineauville.



"Si j'ai bien compris, this is where the water comes out?" Oui Susan.



Pouvez-vous reconnaître ces gourmets? Rigolade et appréciations sonores ponctuent la dégustation solennelle des bonnes vieilles recettes québécoises: fèves au lard, omelettes au sirop, crêpes et desserts.

Photos et commentaires de Daniel Projean,  
moniteur au Bureau des langues

### La Société tient compte des critiques de M. Spicer

L'année dernière, dans son rapport annuel, M. Keith Spicer, commissaire aux langues officielles, décernait aux divers ministères et organismes publics du gouvernement fédéral des prix genre "oranges-citrons" (sous forme "d'étoiles" à la manière du guide Michelin envers les restaurants) à partir de critiques et de plaintes en matière de bilinguisme. Cette année, il ne s'agit plus d'étoiles mais bien de médailles de l'olympisme linguistique. La SCHL s'est méritée une place de choix en remportant une médaille d'argent d'autant plus importante qu'il n'y a eu aucun gagnant de la médaille d'or. Nous reproduisons ici le palmarès de 1975 de la catégorie "médaille d'argent" et l'appréciation tirée du rapport de M. Spicer.



Médaille d'argent: décoration en sterling sonnant et trébuchant spécialement frappée pour commémorer les succès très encourageants des grands haltérophiles linguistiques. Si l'austérité entame trop leur budget-bilinguisme, ce précieux souvenir sera convertible à tout moment en billets de loterie post-olympique.

Centre national des arts  
Commission de la capitale nationale  
Commission de la fonction publique  
Défense nationale  
Directeur général des élections  
Revenu national (Impôt)  
Secrétariat d'État  
Société centrale d'hypothèques et de logement

### SOCIÉTÉ CENTRALE D'HYPOTHÈQUES ET DE LOGEMENT — APPRÉCIATION

Dans notre dernier rapport, nous indiquions que la SCHL avait appliqué toutes les recommandations contenues dans notre étude spéciale de 1971. La Société a eu cette année la délicatesse de nous faire parvenir un bref rapport où elle exprimait sa ferme intention "de tendre de plus en plus à devenir un organisme véritablement bilingue".

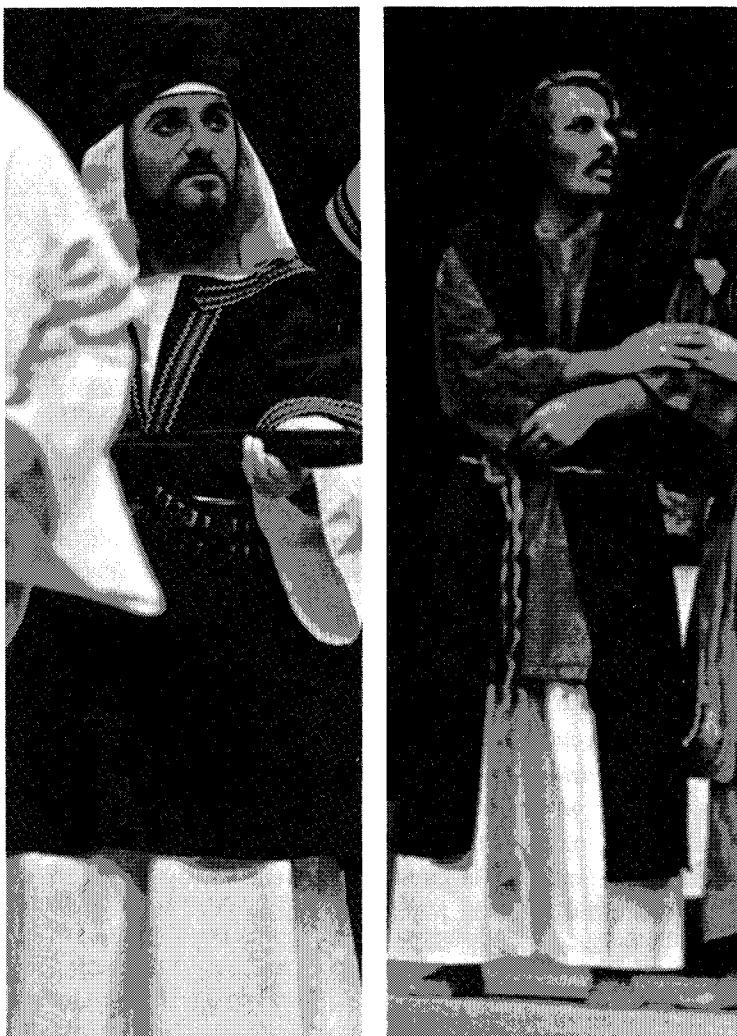
La Société a annoncé que son Bureau des langues officielles dispose maintenant d'un service de traduction et d'un centre de terminologie et qu'elle a fait avancer ses propres cours de langue axés sur le travail. De plus, dans un feuillet d'information direct et ferme, le président de la SCHL invitait le plus gentiment du monde tous les employés à le seconder dans l'application de la Loi sur les langues officielles. En dépit de quelques équivoques qu'il serait peut-être bon de clarifier, le document explique en termes simples aux administrateurs le principe fondamental de la Loi: l'égalité linguistique. Quel que soit le taux de prêt préférentiel, voilà un terrain de bonne entente.

# Mythes et réalités de l'emploi féminin

par Huguette Sipling

Certains changements s'avèrent nécessaires pour que les femmes et les hommes bénéficient de chances égales d'emploi. L'une des modifications importantes est celle de la perception qu'ont les gens de la femme dans le milieu des affaires. Voici un article intitulé "Mythes et réalités" dans lequel on retrouve certains de ces mythes ainsi que les faits réels qui s'y rattachent. Cet article est extrait du livre "Regard sur nous-mêmes" écrit par le Secrétariat de l'Année internationale de la femme, bureau du Conseil privé, et disponible aux libraries d'Information Canada.

## Les talents cachés de la Société



Le Rifain qui pointe son fusil vers l'ennemi et ce dernier sont en réalité Tom Kemeny, du Service de la statistique et Chris Terry, de la Division de l'aménagement des terrains. Tous deux prenaient part à la production de l'Ottawa Orpheus Society, "The Desert Song". Et, violoniste dans l'orchestre, on aura reconnu Linden Holmen, de la Division de l'architecture. (photos SCHL par Bill Cadzow)



PAGE 4 — AVRIL 1976 — PERSPECTIVE

### PREMIER MYTHE: Les femmes ne sont pas qualifiées

Les gens qui utilisent cet argument disent aussi que les femmes ne sont intéressées ni par les affaires ni par les professions; et que si, d'aventure, elles le sont, elles manquent de cette agressivité essentielle aux hommes d'affaires à succès et aux professionnels de haut vol plongés dans un monde compétitif où "les chiens se dévorent entre eux".

Le fait est qu'il n'existe pas une seule profession cataloguée dans la liste des professions du dernier recensement n'employant pas de femmes. Mais tant que la majorité des professions seront le domaine réservé d'un sexe ou de l'autre, les tâches assignées sembleront toujours plus traditionnelles que fonctionnelles. Par exemple, peu de femmes passent par Polytechnique, alors que des études citées par Caroline Bird (Women: Opportunity for Management) montrent que les 2/3 des filles, comme des garçons, ont des aptitudes pour le génie et pourraient être entraînées à cet effet si la demande le justifiait.

### DEUXIÈME MYTHE: Les femmes ne sont pas des travailleuses assidues

Si les femmes ne travaillent pas avec la même assiduité que les hommes c'est, dit-on, pour cause de maladie et de "problèmes féminins". Cela explique donc qu'elles ne valent pas l'entraînement coûteux qui les rendrait accessibles aux promotions.

La réalité est la suivante.

Il y a une différence insignifiante entre le temps accordé chaque année aux femmes et aux hommes en emploi régulier pour cause de maladie. Selon l'une des dernières enquêtes sur la main-d'œuvre (Statistique Canada) les femmes s'absentant du travail pour cause de maladie une semaine, représentent 1.82 p.c. de la population active. Les hommes malades une semaine représentent quant à eux 1.97 p.c. de la main-d'œuvre. La Fonction publique fédérale, qui emploie autour de 74,000 femmes et 170,000 hommes, estime à 4.41 jours de maladie prouvée par an (cela signifie qu'un certificat médical est nécessaire) le taux d'absentéisme féminin; la moyenne masculine tourne autour de 4.09 jours. Cela signifie donc, dans les faits, que les femmes s'absentent pour cause de maladie à peu près deux heures et demie de plus que les hommes par an. De plus, on croit que les hommes sont plus facilement que les femmes, atteints de maux graves. Les statistiques officielles des hôpitaux établissent ainsi la fréquence avec laquelle les hommes et les femmes sont hospitalisés pour des maladies précises:

- Dégénérescence cardiaque: les patients mâles excèdent les femmes de 54 p.c.
- Pneumonie: les hommes surpassent les femmes de 28 p.c.
- Bronchite: 42 p.c. plus d'hommes que de femmes.
- Cirrhose et autres maladies du foie: 52 p.c. plus d'hommes que de femmes.
- Ulcère de l'estomac: les hommes en sont plus atteints que les femmes dans 144 p.c. des cas.
- Troubles de comportement: les patients mâles sont 141 p.c. plus nombreux que les femmes.

### TROISIÈME MYTHE: Les femmes n'ont pas besoin d'argent

Les faits suggèrent que plus de la moitié

des trois millions de femmes au travail subviennent à leurs propres besoins ou sont soutiens de famille. Plus du tiers sont célibataires. Un autre dix p.c. comprend les veuves, les divorcées et les femmes séparées. D'après une étude spéciale sur la femme mariée dans la population active, (Statistique Canada) "Il est évident que plus le revenu d'une famille sera élevé, moins la femme mariée sera intéressée à travailler."

En d'autres mots, les femmes mariées qui ont le plus faible revenu familial sont les plus intéressées à travailler.

Les statistiques américaines le confirment, qui indiquent qu'outre les célibataires, les veuves, les femmes séparées, 15 p.c. de toutes les femmes mariées qui travaillent ont des époux gagnant moins de \$7,000 par an.

### QUATRIÈME MYTHE: Les femmes enlèvent du travail aux hommes

En fait, très peu de femmes souffrent réellement un emploi aux hommes. En 1974, on estimait à 400,000 le nombre des hommes en chômage au Canada. La grosse majorité d'entre eux n'étaient pas des professionnels. Ils n'étaient pas davantage normalement affectés à des carrières à dominante féminine, telles les sciences infirmières et l'enseignement. Si les femmes de profession étaient restées à la maison, il y aurait probablement 300,000 emplois non pourvus, les hommes qualifiés pour ces postes étant déjà occupés ailleurs.

### CINQUIÈME MYTHE: Les hommes n'aiment pas travailler sous les ordres d'une femme; les femmes n'aiment pas travailler sous les ordres d'une autre femme

Une enquête effectuée par Canadian Gallup Polls entre 1953 et 1973 montre que les hommes et les femmes ont des sentiments similaires autant envers les femmes médecins que les avocates ou les représentantes politiques. Ils expriment les uns et les autres des attitudes discriminatoires, du moins si l'on s'en fie à leurs réponses aux questions portant sur le choix d'un patron selon le sexe. En 1953 et 1964, près des deux tiers des répondants à ces enquêtes éclairavaient une préférence pour un patron du sexe mâle, s'ils pouvaient en avoir le choix ou s'il avaient à postuler un nouvel emploi. Habituer à des modèles bâties sur des stéréotypes, les hommes et les femmes continuaient à charrier jusque dans le travail une idéologie visant à n'accorder aux hommes et aux femmes qu'un rôle traditionnel (cf. chapitre 5). Une enquête éclair effectuée en 1974 nota que la plupart des répondants n'avaient jamais travaillé pour une femme.

### SIXIÈME MYTHE: Les femmes et les affaires, ça ne va pas ensemble

C'est un fait connu que les femmes sont considérées "trop émotives" pour prendre des décisions objectives, ou qu'elles manquent de la résistance requise pour "enlever une affaire".

Les études des psychologues affirment que les hommes et les femmes sont tout autant "émotifs" les uns que les autres. Et l'évidence médicale prouve que les femmes vivent plus longtemps, offrent une meilleure résistance aux maladies, exercent un meilleur contrôle sur elles-mêmes, et ont, enfin, la tête plus froide que ne l'ont les hommes dans des situations d'urgence.