

## PROGRAM UNDERWAY

# Human Relations Manager appointed

Personnel Division is now beginning to implement its Human Relations Program designed to promote more effective communication between management and employees. Suzanne Montpetit, as the program's manager, has the responsibility of making it work.

The new employee program, developed over the past six months encompasses three major areas of concern: Dialogue, a question/answer forum; a Grievance Procedure; and Disciplinary Guidelines. Mrs. Montpetit's job is primarily co-ordinating and administering the program to ensure that all employees are treated in a consistent and equitable manner.

"This program was designed to help both employees and managers," said Mrs. Montpetit. "The first route in all circumstances is for the employee and the supervisor to discuss and resolve any problems or questions they may have."

While she will personally oversee Dialogue, directors and local managers will be responsible for the administration of the Grievance Procedure and Disciplinary Guidelines. Mrs. Montpetit recently visited the regions conducting seminars for managers to detail the purpose of the program and explain how it will work. The managers were then asked to introduce the program to their staff.

Presentations are being held at National Office for directors and employees during the month of August.

"My main role with Dialogue," says Mrs. Montpetit, "is to ensure that employees expressing opinions, comments or questions will receive proper, confidential replies provided by qualified personnel. Under normal conditions, answers will be returned within three weeks (plus mail time) of the date that I receive the form."

"One of the keys to making Dialogue an effective and open channel of communication will be confidentiality. Pre-printed, self-addressed, postage-paid forms have al-

ready been prepared. A detachable stub will contain the employee's name and home address. As soon as I receive the form, I immediately assign a code number to it and delete from the text any reference to the person's identity or location.

"Hand written forms will be retyped before referring them to anyone for an answer. Thus I will be the only person who will know the identity of employees using Dialogue."

"However, should a case arise where it would be impossible to answer without divulging an employee's identity, I will contact them and receive their permission before revealing names."

Mrs. Montpetit will take an advisory role with the Grievance Procedure and Disciplinary Guidelines. She will stand ready to assist directors, managers and employees on the application of procedures and guidelines. Based on policies and similar circumstances in other offices, she may also advise them on their decision.

To guarantee consistency, Mrs. Montpetit will monitor all decisions and action taken under the Human Relations Program. This information along with employee surveys, which she will also conduct, will be used to evaluate the effectiveness of the program as well as to inform senior management of employees' general attitudes and opinions.

Mrs. Montpetit can also make recommendations to the Director of Personnel on any necessary changes that will make the program more effective. From time to time, she may also suggest procedural and policy changes if many employees express similar concerns.

Besides administering the three major parts of the Human Relations Program, Mrs. Montpetit has a wide range of other responsibilities. Among them, she is also responsible for special projects such as co-ordinating the Task Force on Equal Opportunity for Women in the Corporation.

Pamphlets are now being distributed to all offices informing staff of the content



New Human Relations Manager, Susan Montpetit

(CMHC photo: Bill Cadzow)

of the Human Relations Program. One general leaflet explains the overall program and two booklets cover Dialogue and the Grievance Procedure. Disciplinary Guidelines will be printed in the Instructions Manual.

Employee bulletin boards are now in place in National

Office and will be installed in each local office in the near future. These will be used to publicize the Human Relations Program and to inform staff of such things as job vacancies, new programs and general employment policies.

Mrs. Montpetit, who has been with the Corporation for

four years, was a staffing officer in National Office before taking on her new responsibilities. She started as a Graduate Trainee in the Montreal Branch where she worked in personnel for 1½ years. She transferred to the Personnel Division in National Office in 1974.

## Program covers three concerns

Dialogue, a question/answer forum; a Grievance Procedure; and Disciplinary Guidelines will form the backbone of Personnel's new Human Relations Program.

Any employee with a question, comment, concern or criticism on any subject related to the Corporation, its policies, practices or operations is free to use Dialogue.

Dialogue guarantees the employee the strictest confidentiality. The Manager of Human Relations, Suzanne Montpetit, assures that she will be the only one who will know the identity of the person using Dialogue. A special form has been prepared with a tear-off section that will contain the em-

ployee's name and home address. After receiving the form, Mrs. Montpetit, will assign it a number and separate the portion containing the employee's name before submitting it to anyone for an answer.

When Mrs. Montpetit has received an answer, she will mail it to the employee's home, not the office. Included with the answer, the employee will be asked whether he is satisfied with the response. If he is not, he may explain his reasons and send it back to Dialogue for a more satisfactory answer.

Answers, however, will not be given for grievances or questions asked by a third party. Also, Dialogue was not designed to replace normal

employee-supervisor relationships, but to supplement them.

From time to time, questions that appear to be of general concern to employees will be published anonymously, along with the answers, in Perspective.

The Grievance Procedure, will provide a formal method for employees to bring complaints to their supervisors' attention and a systematic approach to resolve them.

The emphasis of the program will be on encouraging employees and their supervisors to resolve their problems informally. A formal

**continued on page 2 — see Emphasis**

# Appointments

# People and Places

**ROBERT D. WARNE** has been appointed Acting Executive Director, Market and Industry Analysis. He joined the Corporation in December 1975 as Chief Economic Advisor in the same division and held that position until his recent appointment. He holds a Bachelor of Arts degree with a major in Economics from Stanford University, a Master's degree and a Ph.D. in Economics from the University of Western Ontario. Prior to joining the Corporation, Warne was an Assistant Professor at McMaster University.

**MAURICE P. ST. JACQUES** has been appointed Manager, Hull Branch. He joined the Corporation in 1963 as a Senior Clerk, Guarantee Department, Mortgage and Property Division, National Office. In August 1964, he was transferred to the Quebec Regional Office as a trainee in Administration and General Systems. Since then, he held various administrative positions until November 1971, when he was appointed Loans Officer, Ottawa Branch. Until his recent appointment, he was Assistant Manager, Programs, Ottawa Branch. He holds a Bachelor of Commerce degree from the University of Ottawa.

**DOUGLAS A. HUGHES** has been appointed Manager, London Branch. He joined the Corporation in 1966 as a Graduate Trainee, Winnipeg Branch. In May 1970 he became an Administrative Assistant, Edmonton Branch. He held that position until October 1970 when he was appointed Loans Officer, Loans Division, National Office. From January 1974 until his recent appointment he was Manager, St. Catharines Loans Office. He holds a Bachelor of Science degree from the University of Manitoba.

**BRIAN A. DORAN** has been appointed Manager, St. Catharines Loans Office. He joined the Corporation in 1967 as a Graduate Trainee, Halifax Branch. In May 1970 he became Administrative Assistant, Regina Branch. In November 1970 he was appointed Assistant Manager, Kitchener Loans Office. From September 1973 until his recent appointment, he was Assistant Manager, Thunder Bay Branch. He holds a Bachelor of Commerce degree from St. Dunstan's University, P.E.I.

**JOSEPH M. WHITE** has been appointed Acting Program Director, Municipal Infrastructure Division. He joined the Corporation in June, 1956 as Assistant Project Engineer, Ontario Region. He has held various supervisory positions as an Engineer in National Office and local offices. In June 1973 he was appointed Program Development Officer, Land Assembly and New Communities Division, National Office. Until his recent appointment, he was Assistant Program Director, Land Assembly and New Communities Division. He holds a Bachelor of Science degree in Civil Engineering from the University of New Brunswick.

**M. GUY HÉNAULT** has been appointed Assistant Manager—Programs, Ottawa Branch. He joined the Corporation in 1969 as a Graduate Trainee in the Atlantic Regional Office. In 1972 he transferred to Quebec Regional Office, and was later appointed Analyst, Branch Administration. Since then, he has held various senior positions in Quebec Region and at National Office. Until his recent appointment, he was Senior Manpower Planning Officer in Personnel Division. He holds a Bachelor of Administration degree from Laval University and is presently writing a thesis for his M.B.A. through Sir George Williams University.

**JEAN A. LEBLANC**, has been appointed Regional Co-ordinator, Administration and Finance in New Brunswick Region. Prior to joining the Corporation, Mr. Leblanc, was District Sales Manager for Eaton's of Canada in Moncton. He has also held senior positions with L'Evangeline Ltée, in Moncton and New Brunswick Telephone, Saint John. He holds a Bachelor of Arts degree from Moncton University.

**CLIFFORD R. SUPERNAULT** has been appointed Regional Co-ordinator—Social Housing, Saskatchewan Region. He joined the Corporation in August 1974 as a Program Officer, Rural and Native Housing Division and held that position until his recent appointment.

## TRANSFERS

**IN NATIONAL OFFICE:**  
**GUY F. LARABIE**, Computer Services Division to Planning Coordination.

**DORIS ASSELIN**, Engineering to Mortgage Administration Division.

**PAUL J. SAUVÉ**, Storage and Microfilming to Financial Services Division.

**PIERRE DORAI**, Hull Branch to Corporate Planning Division.  
**RITA S. DANIEL**, Land Assembly and New Communities to Corporate Planning Division.

## IN THE FIELD:

**GUY F. FOREST**, Graduate Trainee to Mortgage Office — Montreal.

**GUY M. HÉNAULT**, Personnel Division to Ottawa Branch.  
**CLIFFORD R. SUPERNAULT**, Rural and Native Housing Division to Saskatchewan Regional Office.

**MARGARET C. STINSON**, Mortgage Administration Division to Regina Branch.

**PERCY VENNING**, Architecture and Planning to Edmonton Branch.

**MICHEL RIVARD**, Montreal South Shore Office to Quebec Regional Office.

**LISE M. ROY**, Quebec Regional Office to Montreal South Shore Office.

**DAVID L. KNOWLAND**, Graduate Trainee to Hamilton Branch.

## RETIREMENTS:

**ARCHIBALD J. CLERMONT**, Building Maintenance, joined 1952.  
**DOUGLAS H. MACCORMACK**, Administration Division, joined 1950.

**JEAN NOEL GERVAIS**, Real Estate Office — Montreal, joined 1963.

**MERRILL T. HAGAR**, Benny Farm Project, joined 1949.

**JOHN F. WURTELE**, Financial Services, joined 1947.

## RESIGNATIONS:

**MONIQUE LAVERDURE**, Habitations Orleans, joined Jan. 1, 1971.

## Emphasis on employee Manager relations

(continued from page 1)

managers and supervisors. The first step will be an oral reprimand and if the problem continues, the supervisor will give the employee a written reprimand.

When an employee fills out a grievance form, his supervisor or manager will have 10 days to respond, unless both parties agree that an extension is needed. To ensure a consistency of solutions to similar problems throughout the Corporation, each supervisor or manager will be required to keep a record of the type of grievance and its solution.

Disciplinary Guidelines will provide four basic steps for

grievance should only be submitted when informal methods have been exhausted.

If neither of these two methods produce results, the employee may face suspension, the length of time depending on the seriousness of the offense. Finally, if all else fails, the supervisor may recommend discharge of the employee.

If the employee feels he is being unjustly reprimanded, he may, at any stage, use the grievance procedure.



Retirement parties were held for Doug MacCormack (with hat on in left photo), Eva Lemay and Gord



Kritsch (right photo). All three worked in the Administration Division.

(CMHC photos: Betty Taylor)

**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.

## ONE MAN OFFICE

# Representative, local housing expert

"To most people, representatives are the Corporation. We cover just about everything that involves CMHC," said Chuck Haliburton when summing up his job as local representative in Yarmouth.

The Corporation has many one or two person offices across the country, but, what do the representatives do? Quite simply — everything.

CMHC has more than 20 representatives covering vast territories and several municipalities and while on paper, their responsibilities are primarily inspection duties, in reality, they are local housing experts.

They not only help individuals seeking CMHC assistance, but often work closely with the municipalities and builders in their areas. Mr. Haliburton's dealings with municipalities usually covers such things as non-profit housing, NIP, RRAP, and Federal-Provincial agreements. With builders, he goes over plans, does the inspection, and provides information so that Halifax Branch can do the appraisal work.

But to the local population, who in most cases has no other contact with CMHC or any housing agency for that matter, Mr. Haliburton is the guy they expect to solve their housing problems. This sometimes means answering the phone at home in the evening to help people with anything

from inquiries about CMHC assistance to suggesting solutions for a leaky basement.

"If they ask about our programs, I try to answer their questions and suggest they come into the office and discuss it with me in more detail. When people ask me about a problem they have with their house, most of the time, I can just talk to them as an ex-carpenter and a neighbour."

Mr. Haliburton feels the major part of his job is to help people speed up the approval system by making sure they understand the program and that forms are properly filled out.

"Most people who come into the office don't know where to begin. I start off by telling the applicants what federal and provincial assistance they are eligible for and talk it over with them. Then, I tell them where to go to get what they need for the application. When they come back, usually I help them fill out the forms because nine times out of 10 they haven't done it yet.

"I try to save them time by checking over the application to make sure the branch won't have any problems processing it.

"With a builder, I'll go over the plans and suggest changes before he sends it to the branch for approval. In many cases, when the plans come back, the branch still wants some

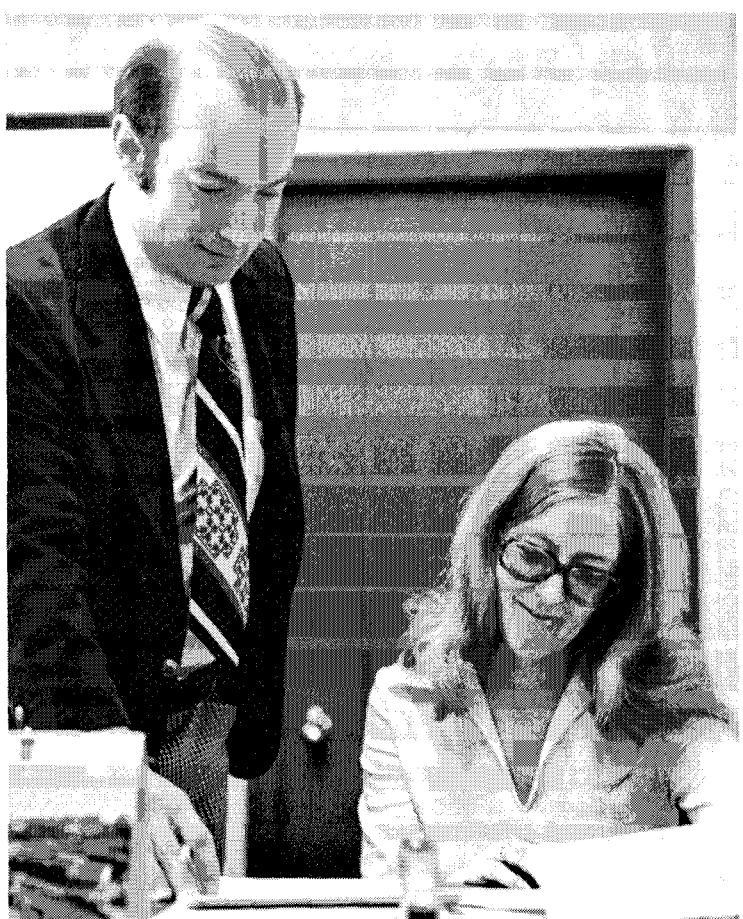
minor changes but at least he doesn't have to redo them all over again. Sometimes a builder will have to submit his plans three or four times before the branch will approve them, but this is usually because he doesn't understand what they want. By going over the plans with him, most of the time I save the builder at least one step."

Because he is only one person representing the Corporation in his area, Mr. Haliburton has to keep on top of all the programs. "Whenever there's a new program, or program changes, the program manager calls me into the branch to explain them."

However, not having the thick reference files detailing programs, Mr. Haliburton can't be expected to know or remember everything, but he's still expected to know where to get the information.

When a problem comes up or he can't answer a question, Mr. Haliburton will phone the branch to get their assistance, but, he said he tries to keep calls down to a minimum. Sometimes though it's unavoidable. "For example, in the last little while, Rural and Native Housing has really started going in this area, and I've had contact with the program manager in several instances.

While Mr. Haliburton is in relative isolation from his colleagues at the branch office,



Representative Chuck Haliburton and his Secretary Ruth d'Entremont look over an application before sending it to the branch.

municipalities in his territory too are isolated from each other. This means that our Yarmouth Representative spends a great deal of time on the road and at least one night a week away from his family.

His territory, perhaps unlike most representatives, has no short cuts. In the southern part of Nova Scotia all the population lives no further than 15 miles in from the coast. The interior is dense bush with no access through it. So, Mr. Haliburton, finds himself driving around the 300-mile perimeter of his territory rather than cutting through it.

Population in the area is sparse, and he often has to drive many miles between municipalities and from job to job. "It's really pretty country down here, but after you've driven around it a few times it becomes pretty tedious..

"I try to make it around the perimeter once a week and stay away from my family only one night if it's possible. Also, I like to stay in town as much as possible because that's where the people expect to find me.

"But on building projects, I have to inspect them every step of the way, so I try to make it out to the projects at least once a week because I don't want to hold up these guys too long. But if the builder has more than one house going up he usually doesn't mind waiting a while because he can work on one house while he's waiting for me to inspect the other.

During the busy season though, Mr. Haliburton spends as many as two or three nights on the road. But, while he's gone, the office stays open. His secretary Ruth d'Entremont handles the inquiries, but the applicants have to wait until he gets back.



Three members of the cafeteria staff celebrated their 25th year with the Corporation recently. About 50 friends and colleagues joined Margaret

McCaig, Sam Algonzino and Betty Kirk at a party held in the cafeteria.

(CMHC photo: Bill Cadzow)

## METRIC MEMO

Do you type "sq. ft.", or "ft<sup>2</sup>", or "sq. feet" (or "pi.ca.", or "pi<sup>2</sup>"), or what, to indicate square feet? There is no accepted rule for this and other units in the old measure system because we are talking about abbreviations which are a matter of choice. In the metric system (SI), however, there are no abbreviations for units, only symbols. This means that every unit has a unique symbol that remains the same in all languages, like symbols for chemical elements. Rules for using metric symbols are quite simple — and universal. Ask the Metric Program about them.

Incidentally, one symbol you may have trouble with is litre. The symbol is a lower case script ell — something probably not on your typewriter. To type this symbol, first use an open bracket "(", then backspace, then use a solidus "/", and you'll have written "ℓ". Try it.

# We've moved....

...well, some of us anyway



The annex at LaSalle Academy where some CMHC staff have already moved.  
(CMHC photos: Betty Taylor)

The big move is underway as the first group of 16 National Office divisions start their move to LaSalle Academy on Sussex Drive in downtown Ottawa.

The move is part of an overall plan by William Teron, CMHC Chairman of the Board and Urban Affairs Secretary, to bring together the planning sectors of the Ministry and the Corporation, to coordinate their activities and encourage cooperation between the two groups.

The plan is to temporarily move more than 300 employees from National Office Montreal Road building to make room for 200 Ministry employees. CMHC employees moving from the Montreal Road building will be joined at LaSalle Academy by close to 90 employees currently working at the Vanier Towers complex.

The move, planned over a seven month period from August to February 1977, will be done in three stages.

In the first stage, seven divisions (the Mortgage Accounting Sector of Financial Services, Professional Standards and Services, Systems Development, Statistical Services, Computer Services, Information Services and Program Marketing) will move into a recently completed annex at the Academy.

The second stage will involve moving Ministry staff from the main building at LaSalle into the 1971 addition to the National Office building. Additional CMHC staff will then move in the space vacated by the Ministry. This second group of CMHC staff includes Development and Demonstration and Corporate Communications.

Once the second stage of the move has been completed, divisions currently located in Vanier Towers — Mortgage Administration, Real Estate, Internal Audit and Administration support staff — will begin their move to LaSalle.

Management Development Division, Management Services and the Canadian Housing Design Council are also slated to move to LaSalle Academy; however, their move dates have not as yet been determined.

As part of the plan to bring Ministry and Corporation staff together, renovations to National Office are underway. The high ceiled auditorium is being divided into two floors to provide an extension to the executive floor for the Ministry's Assistant Secretaries.

The 400 CMHC employees at LaSalle Academy are scheduled to remain there for three years until two new buildings can be constructed in the quadrangle on the eastern side of Montreal Road building.

LaSalle Academy, an Ottawa historic site, was recently renovated by the Federal Public Works Department. The three building complex consists of the three-storey, pre-Confederation Bishop's Palace, so called because it was the residence of Ottawa's first Roman Catholic bishop; the main building (formerly a Catholic school called LaSalle Academy) and the new four-storey glass annex.

The annex and the main building will be occupied by Corporation employees, while the Minister and his personal staff will remain in the Bishop's Palace.

To minimize any inconveniences or confusion created by the separation of staff, Administration has arranged for divisions at LaSalle to retain the same telephone number and most will keep their same locals. Special telex and mail service between the Montreal Road Office, LaSalle Academy and National Office's Karen Way location will provide a link for internal and external circulation of written information. Administration Division is currently investigating the feasibility of a shuttle bus service between the offices.



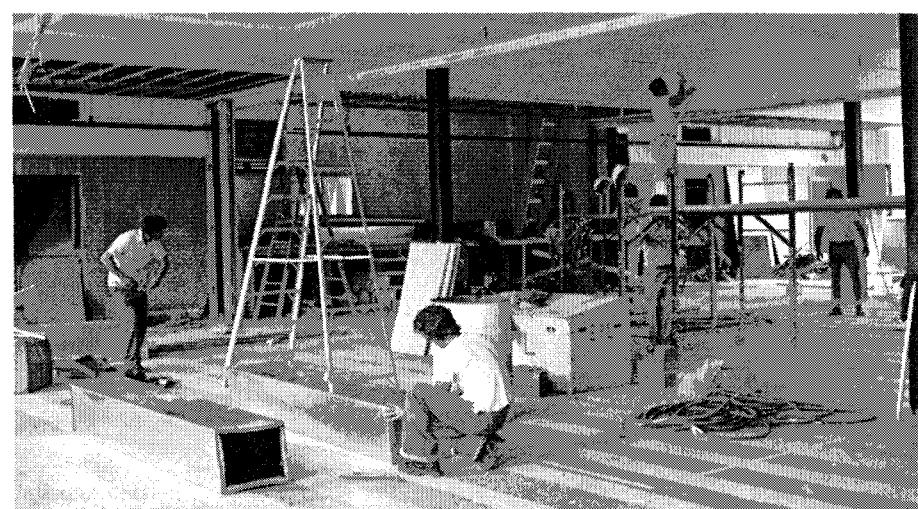
PACKING UP



THE MOVE



SETTLING IN AND ON WITH BUSINESS



RENOVATIONS TO MAIN CMHC BUILDING

# Le Programme de relation humaines aidera les communications patrons-employés

La Division du personnel vient d'introduire son Programme de relations humaines destiné à renforcer les relations entre les employés et la direction et c'est Suzanne Montpetit qui est responsable de la bonne marche du programme. Mme Montpetit est à la Société depuis quatre ans, ayant débuté au bureau de Montréal en qualité de stagiaire diplômée. Depuis 1974, elle était agent de dotation au Bureau national, et ses nouvelles fonctions ne sont qu'un prolongement de son expérience avec les employés.

Le éléments principaux du Programme de relations humaines, qui a été développé au cours des derniers six mois, comportent Dialogue, un réseau de communication écrite; une procédure de règlement des griefs et des lignes directrices en matière de mesures disciplinaires.

Ce programme a été pensé afin de venir en aide tant aux employés qu'au personnel de cadre mais, selon Mme Montpetit, le premier recours demeure de s'adresser d'abord à son supérieur immédiat. Son rôle essentiel sera de coordonner et d'administrer le programme d'une façon juste et équitable pour tous ceux qui s'en prévaudront. Alors qu'elle a l'entièvre responsabilité de

Dialogue, ses attributions en ce qui a trait aux autres composantes du programme en sont d'administration et de conseil. Déjà, elle a parcouru les bureaux locaux de la Société pour expliquer aux gérants les raisons d'être et les buts du Programme de relations humaines, afin que ceux-ci, à leur tour, le fassent connaître à leurs employés et des réunions semblables se tiendront au Bureau national au cours du mois d'août.

Jusqu'à ce jour, les employés de la SCHL n'avaient pas de moyen officiel d'exprimer craintes et opinions, d'offrir suggestions et critiques ou simplement de recevoir réponses à leurs questions. Avec Dialogue, il devient possible de communiquer dans un climat de complet anonymat. Des formules imprimées d'avance, afranchies et pré-adressées sont disponibles dans tous les bureaux. Dans son rôle de coordonnatrice, Mme Montpetit y appose, dès réception, un numéro de code, détache la partie du formulaire où figurent le nom et l'adresse de l'employé, et fait parvenir la question ou le commentaire à la personne la mieux renseignée sur l'objet de la communication. Cette personne prépare une réponse impartiale et directe que Mme Mont-

petit se charge de faire parvenir par la poste au domicile du correspondant.

"Si le cas se présente où divulguer le nom de l'auteur devient nécessaire, d'expliquer Mme Montpetit, je communiquerai avec lui afin d'obtenir son autorisation avant de poser quelque geste que ce soit".

Dans son rôle de conseillère auprès des personnes chargées du règlement des griefs ou de mesures disciplinaires, elle sera toujours disposée à collaborer avec les employés, les cadres et la direction, s'appuyant sur les lignes de conduite de la Société et les mesures adoptées ailleurs en situations semblables. Elle pourra aussi faire des recommandations quant aux décisions à prendre. Afin de conserver une certaine uniformité, elle tiendra compte de toutes les décisions prises dans le cadre du Programme de relations humaines et effectuera avec la haute direction un échange d'idées et de renseignements. Elle pourra même, à l'occasion, suggérer des changements et des améliorations aux programmes.

Tous les employés ont besoin de connaître les buts et les activités du Programme. Ainsi, trois dépliants explicatifs sont en voie de distribution, un premier donnant des renseignements sur l'ensemble



Suzanne Montpetit dans son nouveau rôle  
(photo SCHL)

des programmes, un deuxième expliquant Dialogue et le dernier expliquant la procédure de règlement des griefs.

Les lignes directrices en matière de mesures disciplinaires seront dorénavant incluses dans le manuel d'instructions.

A ces brochures s'ajoutent les tableaux d'affichage qui sont déjà installés en divers endroits des bureaux de la Société, sur lesquelles on trouve les nouvelles relatives à ce nouveau programme, les

avis d'emplois disponibles de même que d'autres sujets pouvant être d'intérêt général pour les employés.

En plus d'administrer les trois secteurs du Programme de relations humaines, Suzanne Montpetit possède aussi d'autres fonctions, entre autres celle de coordonner des projets spéciaux tel le groupe d'étude sur l'égalité d'accès à l'emploi pour la femme à la Société.



(photo SCHL par Betty Taylor)  
**(voir page 3)**

**Et maintenant...**

## Le MEAU ou le DECAU?

Une particularité de la langue française veut qu'un "Département" du gouvernement fédéral soit un ministère et qu'un "Ministry" soit un département. Tel le cas du MEAU, le département d'État responsable de la SCHL.

Afin de s'assurer que le personnel du département comprenne clairement la décision prise à l'égard du nom français, M. William Teron, secrétaire du MEAU, a tenu à préciser la teneur d'une récente directive.

La désignation "Département d'État chargé des Affaires urbaines" (DECAU) sera employée dans tous les documents juridiques et les ententes internationales. La désignation "Ministère d'État aux Affaires urbaines" (MEAU) peut être utilisée dans les autres cas.

Cette décision est fondée sur l'usage courant du terme "ministère" par les francophones du Canada et de l'étranger.

# Nominations

**ANDREW F. CAMPBELL** devient directeur adjoint du budget d'exploitation à la Division du budget et de l'analyse financière où il a débuté en 1973 à titre d'analyste financier. En février 1975, il était nommé analyste financier supérieur du budget d'exploitation, poste qu'il occupait à sa présente nomination. Il détient une maîtrise en administration des affaires de l'université Western Ontario.



**BRIAN A. DORAN**, qui était gérant adjoint du Bureau de prêts de St. Catharines est entré au service de la Société en 1967 à titre de diplômé stagiaire à la succursale d'Halifax. Nommé adjoint administratif à la succursale de Regina, ensuite gérant adjoint au Bureau de prêts de Kitchener, à sa récente nomination, il était gérant adjoint à la succursale de Thunder Bay. Il détient un baccalauréat en commerce de l'université St. Dunstan, Île-du-Prince-Édouard.

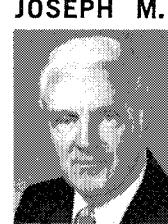


**MAURICE P. ST-JACQUES**, gérant adjoint aux programmes à la succursale d'Ottawa est maintenant gérant de la succursale de Hull. Il s'était joint à la Société en 1963 à titre de commis supérieur au service des garanties de la Division des hypothèques et des propriétés, au Bureau national. Muté au bureau régional du Québec à titre de stagiaire en administration et systèmes généraux, il a ensuite occupé divers postes administratifs jusqu'en 1971 lorsqu'il a été nommé agent de prêts à la succursale d'Ottawa. Il détient un baccalauréat en commerce de l'Université d'Ottawa.

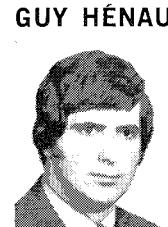


**DOUGLAS A. HUGHES**, gérant de la succursale de London a joint les rangs de la Société en 1966 à titre de diplômé stagiaire à la succursale de Winnipeg. Successivement adjoint administratif à la succursale d'Edmonton, gérant adjoint à la succursale d'Halifax et agent de prêts à la Division des prêts au Bureau national, il était, depuis 1974, gérant du Bureau de prêts de St. Catharines. Il détient un baccalauréat en sciences de l'Université du Manitoba.

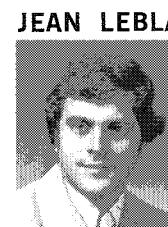
**ROBERT D. WARNE**, directeur général intérimaire de la Division de l'analyse du marché et de l'industrie a joint les rangs de la Société en décembre 1975 à titre de conseiller économique en chef de cette division. Auparavant il était professeur adjoint à l'université McMaster. Il détient un baccalauréat ès arts avec spécialisation en économie de l'université Stanford, ainsi qu'une maîtrise et un doctorat en économie de l'université Western Ontario.



**JOSEPH M. WHITE**, directeur adjoint aux programmes à la Division de l'infrastructure municipale, est maintenant directeur intérimaire de cette division. Entré au service de la Société en 1956 à titre d'ingénieur adjoint pour les projets de la région de l'Ontario, il a occupé divers postes de surveillance au Bureau national de même qu'à des bureaux locaux dont celui d'agent de perfectionnement des programmes à la Division de l'aménagement de terrain et des collectivités nouvelles. Il détient un baccalauréat ès sciences en génie civil de l'Université du Nouveau-Brunswick.



**GUY HÉNAULT**, gérant adjoint aux programmes à la succursale d'Ottawa, est entré au service de la Société en 1969 comme stagiaire diplômé au bureau régional de l'Atlantique. Nommé par la suite analyste de l'administration des succursales du Québec, il a ensuite détenu divers postes supérieurs au bureau régional du Québec, et à sa récente nomination, il était agent supérieur de l'organisation de la main-d'œuvre à la Division du personnel. Il détient un baccalauréat en administration de l'université Laval et il prépare actuellement une thèse de maîtrise en administration des affaires de l'université Sir George Williams.



**JEAN LEBLANC**, coordonnateur régional de l'administration et des finances pour la région du Nouveau-Brunswick était, avant de se joindre à la Société, gérant régional des ventes chez Eaton Canada, à Moncton. Il possède un baccalauréat ès arts avec mention en commerce de l'Université de Moncton.

**CLIFFORD R. SUPERNAUT**, coordonnateur régional du logement social pour la région de la Saskatchewan était au service de la Société depuis 1974 à titre d'agent de programme à la Division du logement pour les ruraux et les autochtones.

CENTRAIDE '76  
PENSEZ-Y

# Allées et venues

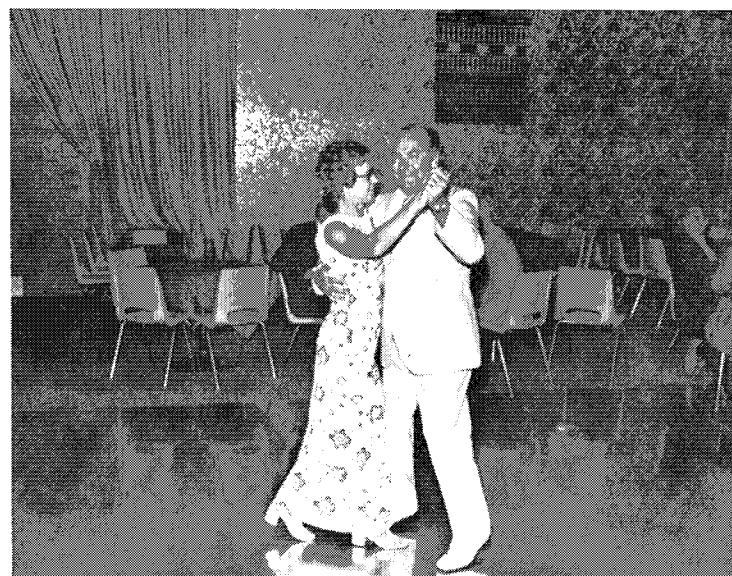
## RETRAITES

**ARCHIBALD J. CLERMONT**, des Services de l'entretien de l'édifice au Bureau national, à la Société depuis 1952; **JEAN-NOËL GERVAIS**, du Bureau des propriétés immobilières de Montréal, à la Société depuis 1963; **MERRILL T. HAGAR**, du projet "Benny Farm" de Montréal, à la Société depuis 1949; **JOHN F. WURTELE**, de la Division des services financiers, Bureau national, à la Société depuis 1947.

## MUTATIONS

**GUY F. LARABIE**, de la Division du traitement de l'information à la Division de la coordination et de la planification (programmes); **DORIS ASSELIN**, du Groupe des normes et services professionnels à la Division de l'administration des hypothèques; **PAUL J. SAUVÉ**, de la Division de l'administration (microfilms et entreposage) à la Division des services financiers; **GUY F. FOREST**, stagiaire en administration, au bureau des créances hypothécaires de Montréal; **PIERRE DORAI**, de la succursale de Hull à la Division de la planification interne; **RITA S. DANIEL**, de la Division de l'aménagement de terrain et des collectivités nouvelles à la Division de la planification interne; **MARGARET STINSON**, de la Division de l'administration des hypothèques à la succursale de Regina; **PERCY VENNING**, de la Division de l'architecture et de l'urbanisme à la succursale d'Edmonton; **MICHEL RIVARD**, du bureau de Montréal-Rive sud au bureau régional du Québec; **M. LISE ROY**, du bureau régional du Québec au bureau de Montréal-Rive sud; **DAVID L. KNOWLAND**, stagiaire en administration, à la succursale de Hamilton.

## Retraites



Pour Doug MacCormack, de la Division de l'administration, au Bureau national, c'est le temps de s'amuser maintenant. Plus question de patrouiller le parc de stationnement.



Eva Lemay était à la Société depuis 1958; Gord Krutsch l'était depuis 1952. Tous deux travaillaient au service des impressions de la Division de l'administration.

SCHL

## PERSPECTIVE

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

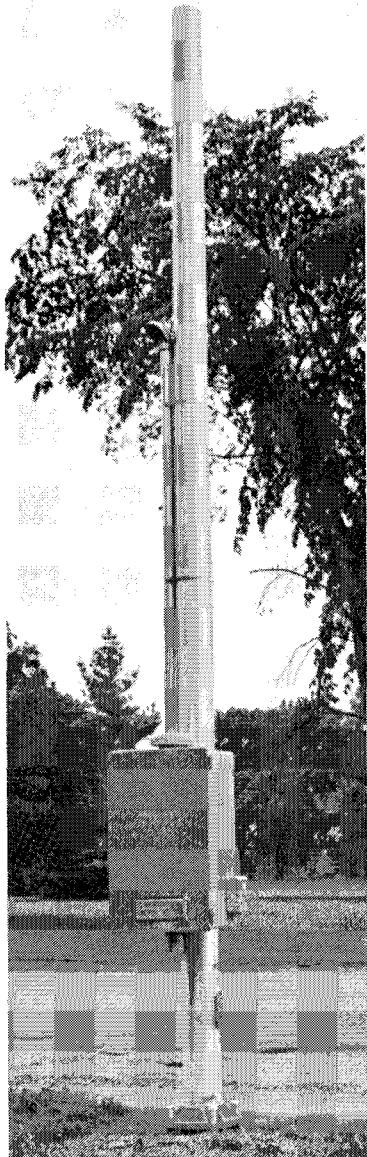
LOGEMENT

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 Siège social.

# et la lumière fut!

par Thérèse Aquin



Voici une histoire de feux et de trottoirs à inscrire au répertoire des contes édifiants de la SCHL.

Il était une fois huit fonctionnaires \* passablement éclairés qui voulaient l'être davantage. Ce qu'ils demandaient? des feux de circulation pour traverser le chemin de Montréal, en face du Bureau national et un trottoir qui les mènerait allègrement déposer le fruit de leur labeur au coin du boulevard Saint-Laurent.

Ils se concertèrent dans l'ombre sur la façon la plus rapide d'arriver au but. Sondages chez tous les employés? Pétitions du plus grand nombre? Lettre à la Direction? Pourquoi ne pas commencer par une enquête de circulation? Celle-ci révéla que le chemin de Montréal devait être franchi, à midi et le soir, comme le Rubicon, par quelque 70 piétons qui ne savaient jamais s'ils allaient sortir morts ou vifs de leur assaut de 30 minutes contre 936 supercylindrées bien cuirassées.

Ces fonctionnaires comprenaient dans leurs rangs une légion étrangère: le personnel et les clients de l'Hôpital Montfort et les élèves de l'école Sir Wilfrid Laurier. Au Personnel de la SCHL, Robert Walker et son directeur Pierre Brien appuyèrent sans restriction les contacts qui suivirent avec ces deux institutions. Il fut convenu que l'Hôpital, l'École et la SCHL demanderaient par lettre à la ville d'Ottawa qu'on remédie à la situation. Ce qui fut fait.

Une semaine plus tard, on vit sortir de terre le premier signe métallique de ce qu'on peut appeler une réponse affirmative à leur requête. Va-t-on faire le trottoir? Nous le saurons dans les mois qui viennent.

\* Fonctionnaires éclairés: Polly Hill, Jean-Rémi Champagne, Katie Kemp, Michel Oger, Huguette Sipling, Michael Pine, Germaine Patenaude, Thérèse Aquin.

Et maintenant . . .

## Le grand déménagement

C'est le branle-bas au Bureau national. Dans un premier temps, sept divisions, les premières de 16, quittent l'immeuble du chemin de Montréal pour occuper une partie de la nouvelle tour construite en annexe à l'Académie De LaSalle, sur la promenade Sussex. Ce changement fait partie du plan d'organisation défini par M. William Teron, président du Conseil d'administration de la SCHL et secrétaire du Département d'Etat chargé des Affaires urbaines, dans le but de permettre aux employés des deux organismes d'oeuvrer ensemble et de coopérer à une tâche commune. Ce déménagement libérera l'espace nécessaire pour accueillir, au Bureau national, les 200 employés du ministère. On estime que dans trois ans, quand seront finis les travaux de construction de deux nouvelles annexes à l'édifice principal, tous les employés seront rapatriés sous le même toit, sur le chemin de Montréal.

Les premiers à quitter les lieux sont les employés de la comptabilité des créances hypothécaires; du Groupe des normes et services professionnels, de l'élaboration des systèmes; des Services de la statistique, de l'ordinateur, de l'information; des programmes de la mise en marché. Ils seront rejoints par les employés du groupe du Développement et de la Démonstration, celui des Communications de la Société et ces employés qui sont présentement à Place Vanier, soit les Divisions de l'Administration des prêts hypothécaires, des propriétés immobilières, de la vérification interne et du personnel de soutien de la Division de l'administration. On estime que tous ces changements seront effectués d'ici février 1977.

Trois autres divisions ont aussi été choisies pour déménager mais aucune date n'a encore été fixée. Ce sont les Services de gestion, la Division du perfectionnement de la direction et le Conseil canadien de l'habitation. Il y aura finalement plus de 400 employés de la Société dans cet ancien immeuble qui était voué à la destruction quand le gouvernement fédéral en a fait l'acquisition en 1973.

L'Académie De LaSalle est un point de



repère du "mille historique" de la promenade Sussex. Erigés par étapes depuis les années 1830, les immeubles qui la composent ont été tour à tour une maison de ville particulière (1835), la résidence du premier évêque de Bytown, Mgr Guigues (1847), la résidence des Frères des écoles chrétiennes (1899). L'édifice principal, construit en 1852 pour abriter l'institution qui est devenu l'Université d'Ottawa, a été une maison d'enseignement privé pour les garçons de la Capitale jusqu'en 1971 et la tour attenante qui recevra, avec l'édifice principal, les employés de la SCHL, vient tout juste d'être achevée. Le ministre Barney Danson et son personnel immédiat continueront d'occuper la partie dite Palais épiscopal.

## MEMO METRIQUE

Tapez-vous "pi.ca." ou "pi.2" ou quoi d'autre pour indiquer pied carré? Il n'y a pas de règle connue pour représenter ces unités dans le vieux système de mesures parce que les abréviations sont une question de choix personnel. Dans le système métrique (SI) il n'y a toutefois pas d'abréviations pour les unités, seulement des symboles. Ceci revient à dire que chaque symbole reste le même dans toutes les langues comme un symbole chimique. Les règles utilisées pour les symboles métriques sont tout à fait simples et universelles. Demandez à la Commission du système métrique de vous en informer plus amplement.

Le seul symbole à propos duquel vous pouvez éprouver quelque difficulté est celui représentant le litre. Il est représenté par un "l" italien minuscule et ce caractère n'est pas généralement sur les claviers des machines à écrire. Afin de l'écrire, il vous faut utiliser d'abord la parenthèse gauche, "(", revenir en arrière d'un espace, employer la barre de séparation diagonale, "/", en superposé et ainsi vous obtenez le symbole approximatif du litre, ℥. Essayez-le.

## Tout dépend de quel côté de la rivière vous habitez...

Selon le dernier recueil des Statistiques du logement de la Société, le coût moyen d'une maison unifamiliale à Ottawa était de \$52,400 alors qu'une maison semblable coûtait en moyenne \$35,500 à Hull. Le coût moyen d'une maison a conservé, entre les deux côtés de la rivière Outaouais, le même écart au cours de l'année 1975 et la grande différence provient encore de l'écart entre le prix des terrains qui était de \$16,806 à Ottawa pendant qu'il n'était

que de \$6,700 à Hull. Le coût de construction au pied carré est également supérieur à Ottawa où l'acheteur doit payer \$26.27 le pied carré alors que celui de Hull ne débourse que \$25.37 le pied carré.

La majorité, soit 72 pour cent des maisons vendues à Hull au cours de l'année dernière était de moins de \$35,000 pendant que 42 pour cent de celles vendues à Ottawa l'étaient à un coût supérieur. Elles étaient en moyenne de 1,341 pieds à

Ottawa et seulement de 1,081 à Hull. Présentement le coût d'une maison du côté québécois de la rivière est le même qu'il était dans la région d'Ottawa en 1971 quand l'escalade des prix a commencé.

Notons que les nouveaux propriétaires se ressemblent des deux côtés de l'Outaouais, l'âge moyen s'établissant à 30 ans, la famille comptant moins de deux enfants et ayant un revenu annuel moyen de \$17,000 à \$18,500.

# Katie Cooke, la force des bureaux de promotion féminine

Par Huguette Sipling, coordonnatrice du BPF

En avril dernier, Katie Cooke, jusqu'à récemment présidente du Conseil consultatif sur la situation de la femme (CCSF), est venue adresser la parole au Conseil consultatif du BPF. Elle a fait montre, à cette occasion, de son enthousiasme face au progrès qui a été accompli dans la promotion féminine.

Il existe un effort marqué, selon elle, vers la nomination de plus de femmes à des postes supérieurs, cela à tous les niveaux de la Fonction publique fédérale; elle ajoute: "Les lignes de conduite existent; malgré tout, il faudra compter une année ou deux avant d'apercevoir les signes de ce progrès".

Elle a par ailleurs ajouté qu'il est nécessaire d'établir des plans de mesures positives pour les groupes minoritaires afin de redresser les injustices ou les déséquilibres historiques. "Si le but général est une intégration égale des deux sexes dans la population active, dit-elle, il est possible que dans les étapes préliminaires, il en résulte une action de redressement qui peut, d'une certaine façon, être injuste pour les hommes. Cependant il en découlera, à long terme, des avantages pour eux."

## Loi canadienne des Droits de l'homme

Des modifications à la Loi C-72, relative aux Droits de l'homme devaient être présentées en janvier dernier, mais il semble que cette présentation n'aura pas lieu avant la séance d'automne. Md. Cooke nous en a fourni la raison: "Nous admettons que la Loi était mal rédigée au départ, cependant, il semble y avoir

ici erreur dans l'établissement des priorités." Le CCSF est déçu de l'attitude des partis d'opposition qui ne semblent pas pousser ce projet et suggère que les Canadiennes fassent des pressions auprès de leurs chefs à cet effet.

En ce qui nous concerne, nous, employées d'une Société de la Couronne, elle souligne le fait qu'il est vital que la Loi fédérale des Droits de l'homme soit adoptée, puisqu'il n'existe aucune autre loi sur laquelle notre BPF peut appuyer ses revendications.

Katie Cooke est aussi soulagée de voir que la Loi sur la Citoyenneté qui vient d'être sanctionnée par le Sénat est maintenant exempte de points discriminatoires.

## Qui est Katie Cooke?

La nomination de Katie Cooke au poste de présidente du Conseil consultatif sur la situation de la femme remonte à 1973; rappelons que ce Conseil, formé de 30 membres, a pour mandat de conseiller le gouvernement et d'instruire le grand public au sujet de questions se rapportant à la situation de la femme.

Md. Cooke s'est d'abord spécialisée en sociologie féminine, en psychologie et en anthropologie puis, par la suite, en service social psychiatrique. Durant les trois années au cours desquelles elle a présidé le CCSF, Katie Cooke s'est fait connaître du grand public. Le temps est venu, pense-t-elle, de quitter la scène, d'autant plus qu'elle veut prouver par ce geste, contrairement à ce qu'on croit, qu'il existe dans la société nombre de candidates qualifiées, prêtes à la remplacer à ce poste.

## La campagne CENTRAIDE '76

Le campagne CENTRAIDE aura lieu, cette année, du 20 au 22 septembre. Pensez-y et préparez-vous à bien accueillir votre solliciteur. Si des détails additionnels sont requis, vous êtes priés communiquer avec le président de la campagne pour le Bureau national, Pierre Labonté, au poste 586.



## 75 années-hommes

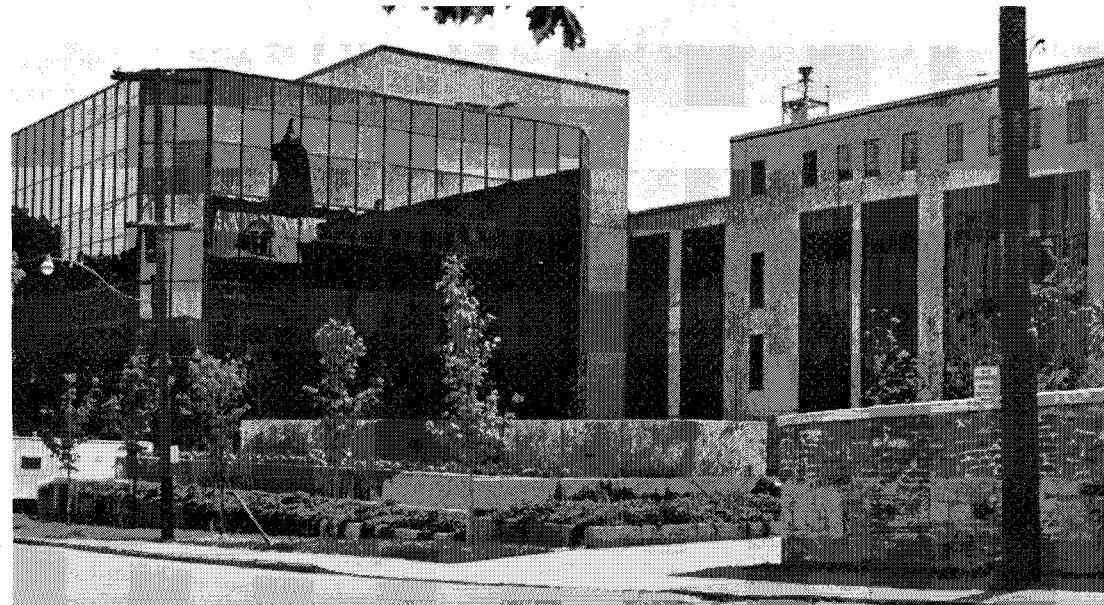
Trois employés de la cafétéria du Bureau national qui ont joint les rangs de la Société en même temps, célébraient récemment leur 25e anniversaire d'emploi. Afin de marquer l'occasion, une cinquantaine d'amis et de collègues se sont réunis à la cafétéria où Margaret McCaig, adjointe à la diététicienne et responsable des employés, Sam Algozino, chef cuisinier et Betty Kirk, préposée au service à l'étage de la direction ont partagé le gâteau anniversaire.

(photo SCHL par Bill Cadzow)

## Le déménagement...



Sylvia Goldblatt, directeur associé de la Division du développement social ne perd pas une minute. Elle laisse à sa secrétaire le soin de déballer les caisses.



L'annexe de l'Académie De LaSalle recevra, d'ici février 1977, environ 400 employés de la Société. Par ailleurs, les quelque 200 employés du MEAU emménageront au Bureau national durant les mois d'octobre à décembre.

(photo SCHL par Betty Taylor)