

# perspective

volume 12, number 4, April 1977

Société canadienne d'hypothèques et de logement

## Real Estate Operations

SEP 10 2004

Canadian Housing Information Centre  
Centre canadien de documentation sur  
l'habitation

## New system paying off in Montreal



Raymond Boivin

## New faces appear in real estate management

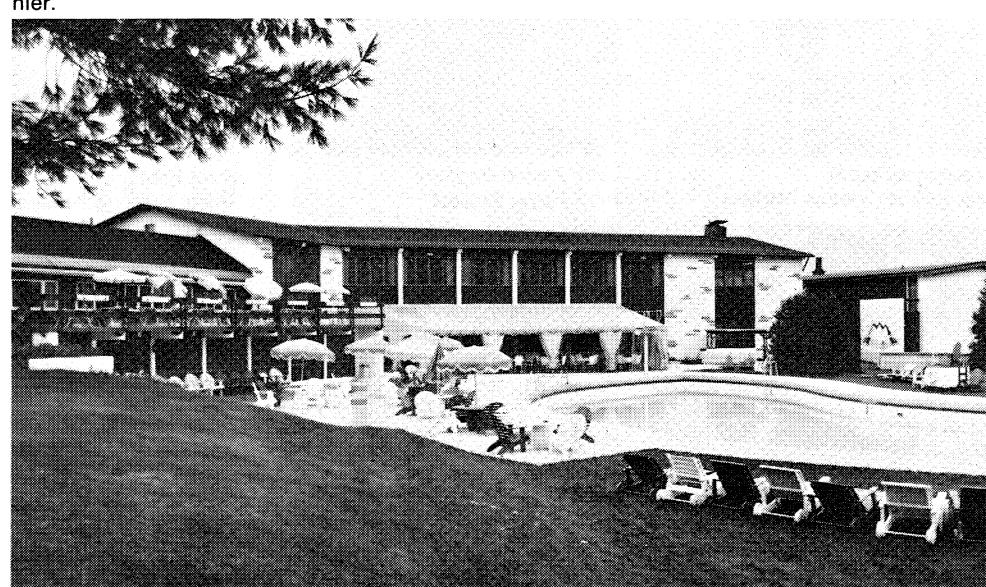
With the reorientation of the office's operations, Vice-President, Administration, Raymond Boivin appointed Pierre Brien, Director of Real Estate Operations.

Other new names also appeared on the management team. Gilles Bertrand was appointed Manager of Operations, taking on the task of the office's reorientation. Daniel Cadieux, the new Manager of Financial Services became responsible for computerizing the financial data.

Jean-Guy Tanguay from the Quebec Regional Office was appointed program manager in the real estate office and Jacques Trépanier continued in his position as Assistant Manager.



The Real Estate Office's new management discusses various sales projects at a recent meeting. (fr. l to r) Jean-Guy Tanguay, Daniel Cadieux, Pierre Brien, Gilles Bertrand and Jacques Trépanier.



Last October, the Real Estate Office held an orientation seminar at L'Auberge du Mont Gabriel.

## Vice-president Administration comments on experiment

Last October, the Montreal Real Estate Office began an experiment: it integrated a system of computerized financial data into its operations to improve efficiency.

Several factors made Montreal the ideal location for this pilot project; the concentration of dwelling units (55 per cent of the CMHC real estate portfolio is located in the area), the quantity of specialized personnel, the sectorized organization of the office's activities, the potential for economies of scale due to size of the operation, and Montreal's proximity to the heart of the national operation.

Several activities had to be reoriented to attain a better management system and to increase profits. That is why a program to review maintenance, marketing, repossession and other policies was also drawn up at that time.

I would also like to note that the Montreal experience will, in all likelihood, prove advantageous to other CMHC management offices considering the profitable results which have already appeared and which, I am certain, will continue.

## Policy review program drawn-up in Mont Gabriel

The first step the new management team took was to draw up a policy review program.

Last November, they organized a seminar in Mont Gabriel with senior administrative staff to exchange views and outline objectives. Workshops were also set up to discuss reducing operating costs, increasing revenue, and better management of human resources.

As a result of the meeting, 34 study committees were established to review office policies. New solutions to ongoing problems were submitted to the office's management committee for consideration. Many of the recommendations and observations made during the three-month review period have already been undertaken.

stories:  
Sylvie Landreville  
photos:  
Marcel Lacoste

more stories  
and photos  
on pages 2 & 3

# Specific programs developed for real estate operations

As a result of the policy review exercise, management felt it was necessary to develop specific programs in the office's various fields of activity. These programs are the responsibility of specialists whose knowledge and experience is providing a bank of information and reference that will prove useful in staff training and in the application of new policies.

The following programs have been established: increase in revenue, maintenance, energy conservation, marketing, documentation and communication, computerization, inventory and equipment, productivity, repossession, human resources, training, secretariat and collection.

## Productivity

- With a new emphasis on productivity, it has increased more than 25 per cent from November to the end of March.
- New job descriptions were drawn up expanding administrators' responsibilities.
- Janitors' responsibilities have also been expanded and it is expected that more productivity from the maintenance staff will reduce the number of contracts granted to outside firms, resulting in reduced maintenance costs.

## Repossessions

- The office's real estate portfolio has increased five per cent since January.

## Training

- To raise the professional calibre of personnel and the number of internal promotions, the Corporation, along with several universities and colleges in Quebec, has developed courses for CMHC employees in the province. Staff taking these courses will be able to receive certificates or Bachelor Degrees in such areas as real estate management, administration and accounting.

## Secretariat

- Since the office began using the word

processing system, there has been a dramatic rise in efficiency and productivity in secretariat matters.

## Maintenance

- A training session for maintenance supervisors was held recently to determine a new maintenance concept for the office in 1977.
- Emphasis has been placed on costs chargeable to tenants and on a new policy for painting apartments. It is aimed at reducing maintenance costs by at least 60 per cent.

## Marketing

- The sale, this year, of 1,500 dwelling units belonging to CMHC and another 1,000 units belonging to the Mortgage Insurance Fund is well in progress.

## Increase in Revenue

- A considerable increase in revenue will be obtained as a result of rent increases and a review of policies on domestic equipment rentals, the sale of washers and dryers, and redeveloping vacant premises.

## Documentation and Communications

- In documentation, an instruction manual on the computerized system will be completed and distributed in the near future to offices that wish to see it.
- In communications, a meeting with tenants of Habitat 67 was held to inform them of CMHC policies. The meeting has shown positive results.

## Purchases, Inventory, Equipment

- Excellent work has been accomplished to date to improve control and costs.

## Conservation and Energy

- Each project is preparing its own action plan.

## Collection

- A new collection policy has been set up at the real estate office and it aims at recovering costs chargeable to tenants — costs which may exceed \$250,000 a year in each project. This new policy should improve the financial situation of projects.



Program Manager Jean-Guy Tanguay discusses each of the programs with his co-ordinators. (fr. to r) Jean Groulx, Francine Geoffrion, Dimitri Weymarn, Maurice Boudreau, Fritz Delphine, André Laguë, Sylvie Landreville, and Marcel Lacoste.



Word Processing is another new system that has been introduced into the Montreal Real Estate Office. The secretariat team: Diane Brisebois, Jocelyne Bouvette, Pierrette Bonin, Yvette Girard and Viviane Forget.

## Administrator's responsibilities increase in Montreal

Expanded responsibilities of the real estate office's administrators have placed them in the key position of being responsible for the success of the office's new approach to operations.

The administrators are now in full control of their operating, maintenance, and capital budgets, just as in the private sector. They are directly responsible for the operation of their projects (approximately 1,200 units each), which represents a financial impact of approximately \$2,500,000 and aggregate wages totalling \$300,000 for each project.

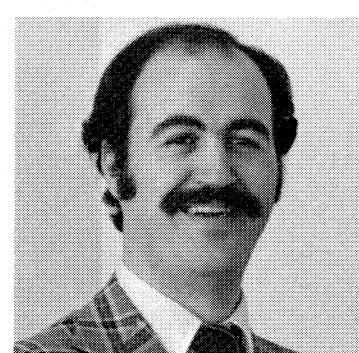
The administrators' experience and professional calibre are anticipated to result in a high quality of real estate management and increased profits in the real estate portfolio.



Monique Leclerc  
Jardins St. Georges Project



Gaston Zaloum  
Terrasse St. Michel Project



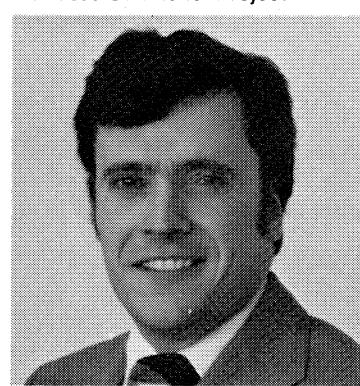
Robert Arcand  
Place Léger Project



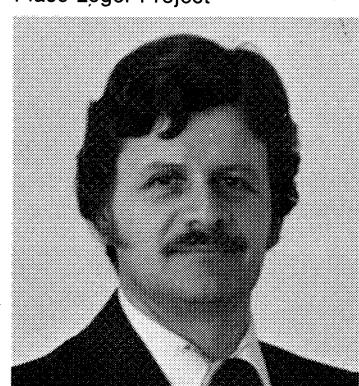
Lucien Valiquette  
Jardins Toulouse Project



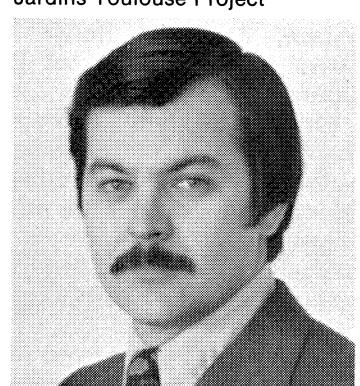
Roger Massicotte  
Habitations Orleans Project



Jean Pierre Gagnon  
Parc Royal Project



Paul Leblanc  
Place Sterling Project



André Laguë  
Habitat '67 Project



Yvon Brière  
Le Domaine Project



Lucille Labranche  
Résidence Neuville Project

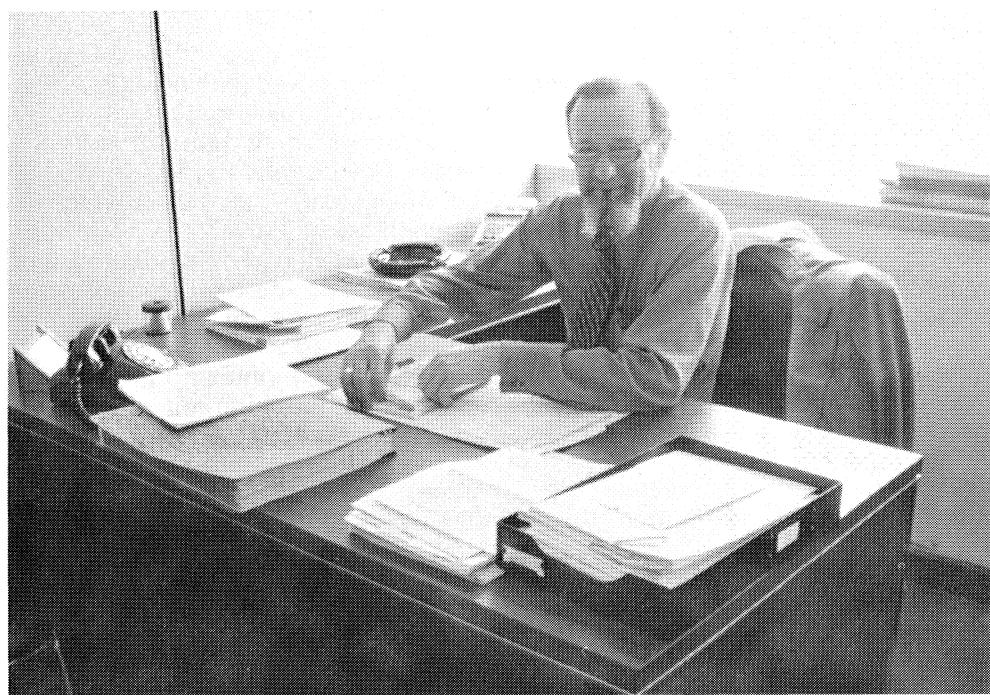


Lise Delphine  
Résidence du Souvenir Project



Lorraine Alderson  
Cloverdale Park Project

# Computerized real estate data increases efficiency



Louis A. Boyer co-ordinated the integration of the computer system into the 12 sector offices' operations in Montreal.



Berthe Bélanger, Habitations Orleans Project sorts and arranges the new computer cards that are used at the project.

Management in the Montreal Real Estate Office anticipates that using a computer for data collection will minimize clerical work in the project offices and will ensure that the real estate portfolio is better managed.

The Shannon and Luchs Firm has been advising CMHC on the conversion to the computer system for financial data collection. This firm administers 19,000 housing units in the Washington area and is involved in other fields such as commercial sales and mortgages. It has been using this type of computer system for seven years and is a client of the Hughes Computer Division agency, the computer firm that developed this data processing system.

The computer which the real estate office uses is located in Kensington, Maryland, USA, and monthly transactions are carried out by air.

There are three stages to integrating the system: management of revenue (accounts receivable); management of disbursement (accounts payable); and a financial review including reports on budgetary variances by item and by project.

#### First phase — management of revenue

A complete inventory of housing units and garages, will be fed into the computer along with the names at the tenants who rent them forming a master file. The computer then issues a punch card detailing the amounts due from each tenant.

At the beginning of each month, the tenant's cheque or remittance is attached to his punch card. If the cheque or the remittance corresponds to the amounts entered on the card, the card is returned for processing. If not, a receipt form is prepared which will be used in the processing. Accounting is done automatically and the same process begins again each month.

If corrections must be made to the master file, forms designed for this purpose are prepared, for example: change of tenant, adjustments, and increase or decrease in rents.

This phase has been operational since the beginning of January.

#### Second phase — management of disbursements

The internal process is unchanged, however, new computer forms have been prepared for purchase orders, work orders and invoices.

In addition, cheques have been redesigned to be printed by the computer. They include the names and addresses of suppliers which have been coded and stored in the computer's memory. In cases where the name of the supplier is not on the computer list, the computer only prints the amount on the cheque and the names and addresses must be typed manually. This phase began operation at the beginning of March.

#### Third phase — financial statements

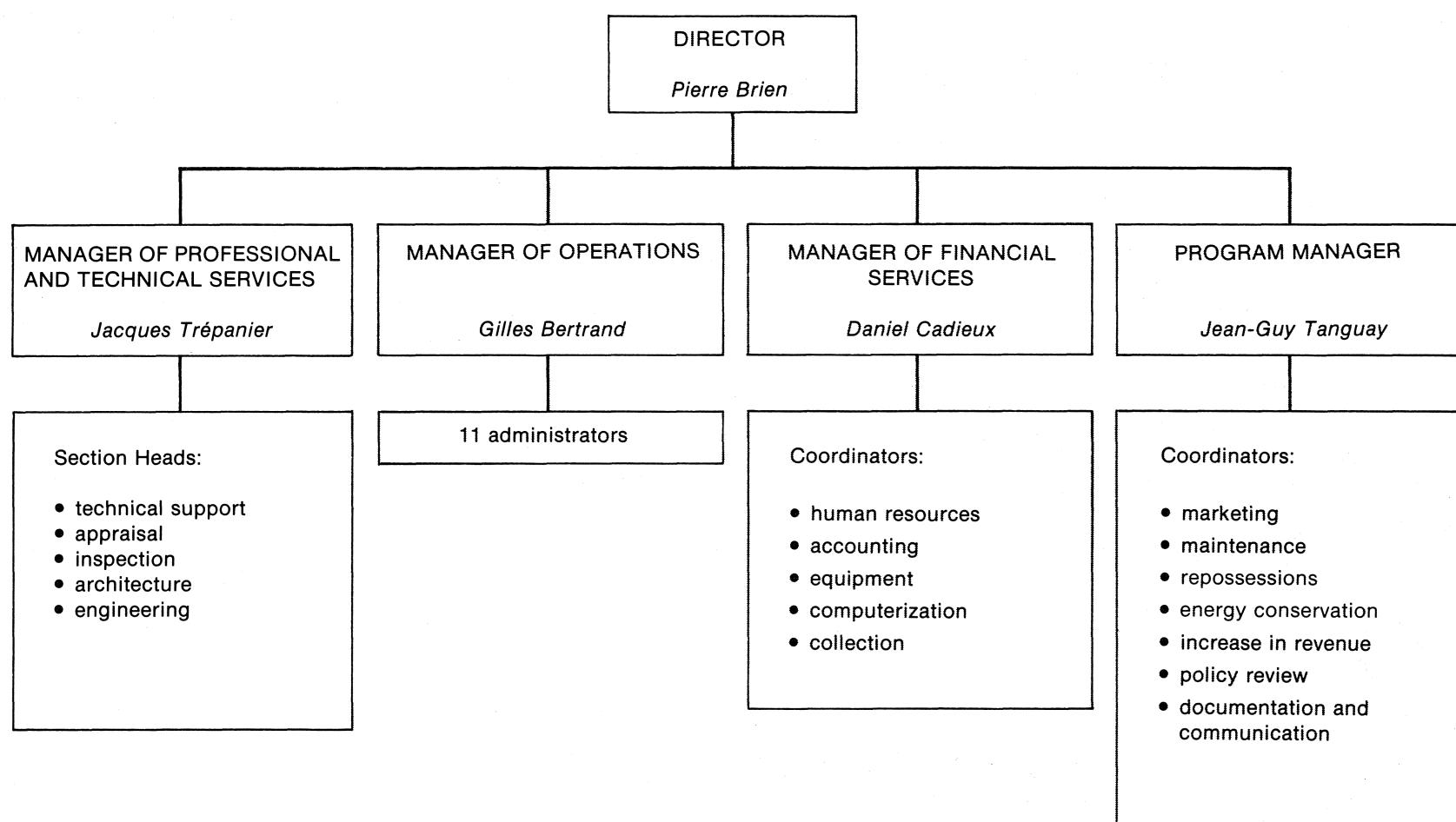
The third phase incorporates the first two phases for the preparation of financial statements by project. It includes each project's statement of revenue and expenditures, and budget enabling management to study the project's profitability. Also, the general ledger for the real estate office is prepared from these statements. This phase began operation at the end of March.

## Many objectives have been achieved

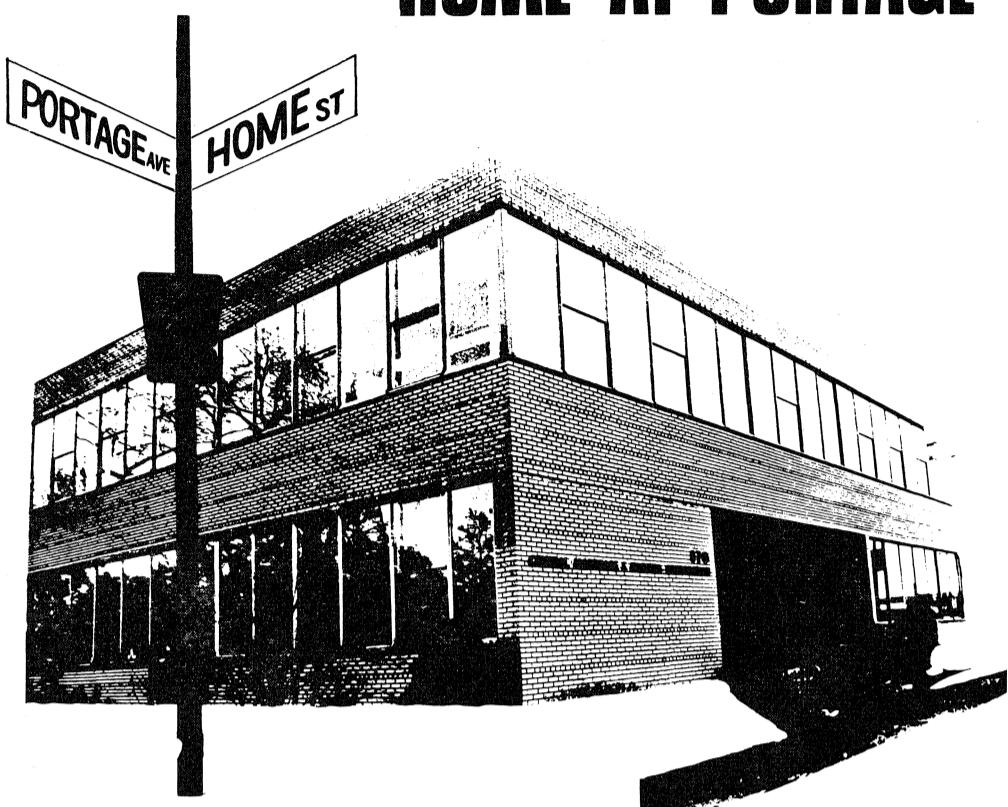
The Montreal Real Estate Office has already achieved many of its goals such as increasing revenue, reducing administrative and technical expenses, and providing professional training for senior, administrative support, and maintenance staff.

The results are a good reflection upon our management team and our new management techniques. All staff in the real estate office are to be commended for their work.

## Montreal Real Estate Office Organization Chart



# Home at Portage, and all that's fit to print



## CMHC HOME AT PORTAGE

published every 2nd week for the staff of  
**CENTRAL MORTGAGE AND HOUSING CORPORATION**  
Winnipeg Branch  
address all contributions including business  
activities & social items to the editor

## people and places

### Transfers

#### In National Office:

**Bonnie J. Christie**, Research Coordination to Data Services, Computer Services Division.

**Barbara E. McGuinty**, Accommodations, Administration Division to Word Processing Services.

**Claude Poirier-Defoy**, Hull Branch to Legal Division.

**Anthony Dye**, Office of the Corporate Secretary to Direct and Insured Lending Division.

**Linda J. Scott-Moorhouse**, Research Coordination to Corporate Planning Division.

**Pierre Dorais**, Corporate Planning Division to Program and Policy Research Sector.

**Glenda Castilloux**, Corporate Planning Division to Program and Policy Research Sector.

### In the Field:

**Norma V. Miskell**, Newfoundland Regional Office to St. John's Branch.

**Michael A. Birtles**, Newfoundland Regional Office to St. John's Branch.

**John A. Jarvis**, Toronto Branch to Oshawa Loans Office.

**John W. Watson**, Office Services, Administration Division to B. C. Regional Office.

## retirements

**Bruce B. Feather**, Secretary, Board of Directors and Executive Committee, Secretariat Division, joined August 1, 1956; **Thomas Hoad**, Maintenance Man, Weston Park Place Apt. Project, Winnipeg Branch, joined Dec. 14, 1970; and **Roland Lavigne**, Compliance Inspector, Montreal South Shore Office, joined March 29, 1962.

## 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, News and Information Division, National Office.

## 25 year club

There are three new members: **Robert B. Henderson**, Construction Officer, Vancouver Branch; **Frederick R. Tanner**, Compliance Inspector, Halifax Branch; and **George R. Patterson**, Compliance Inspector, Barrie Office.

## 30 year club

There are two new members: **Edna M. Sommerville**, Senior Clerk, Toronto Branch; and **Robert T. Adamson**, Chairman, Program and Policy Sector.

By Marjorie Gillies

The Winnipeg Branch newsletter, published every other week, is aptly named "Home at Portage" since the office is located at the corner of Home Street and Portage Avenue and, is 'home' to 102 CMHC employees during the work week.

The first issue of the newsletter was distributed to the staff in late 1971 and consisted of a single page. It reported on various meetings and ceremonies as well as on employee activities such as socials, trips, birthdays and other events of general interest.

Over the years the newsletter expanded in size and distribution. Now a four, and at times five-page edition is distributed, not only to current branch, field and regional staff, but across the country to transferred, former and retired employees and to personnel in National and other branch offices. Al-

though the content has not changed much over the years, the front page has been improved and includes a print of the branch building.

The newsletter is popular and well received by current and former Winnipeg Branch staff. It provides a welcome commentary of activities — both business and social, is people oriented, and is indicative of the high level of communication that exists in the Winnipeg Office.

We heartily recommend this form of in-house publication, not only as an up-to-date account of branch and staff activities, but as an informal communications link with present and past employees. If this sounds a little like blowing your own horn you may be right, but after five years of success with the in-house publication and an ever increasing annual readership, we feel we have just cause for pride in "Home at Portage"!

## Inspector, secret weapon for Regina hockey club

By Betty Anne Joyce

A STAR IS BORN: Most branches have their stars but a "star extraordinaire" is hard to find. Banner headlines in the Regina Leader-Post in mid-March announced what a few people in CMHC Regina already knew, that Chief Inspector Larry O'Toole and Kate Smith are in the same league — singing and hockey, in that order. The occasion was the final home game of the regular schedule for the Regina Pats hockey club, and the last one to be held in the old Exhibition Stadium. The Pats were on a losing streak for months till O'Toole gave them a hand. The headline and article read:

*Similar to Flyers and Kate Smith  
O'TOOLE'S SONG MAY BE THE  
SECRET WEAPON PATS NEED*

By DAVE SENICK  
L-P Sports Writer

Would you believe, an Irish version of Kate Smith? Larry O'Toole may be male and not as rotund as Kate but Regina Pats feel he fits the bill.

Whenever Smith belts out her version of God Bless America at the Spectrum in Philadelphia, the National Hockey League team usually wins. It is the Flyers secret weapon.

O'Toole offered a rendition of When Irish Eyes Are Smiling prior to the start of a Western Canada Hockey League game Wednesday at Exhibition Stadium and, you guessed it, Pats won, beating Saskatoon Blades 8-6.

As they say . . . the luck of the Irish!

\* \* \* \* \*

Saskatchewan has moved quickly into spring this year. The first spring event at Regina Branch was the election of the new executive for the Rec Club.

Judy Macdonald, Past President, is pleased to announce the election of the following new executive and directors for 1977/78.

Dave MacDougall — President  
Donna Cessna — Vice-President  
Maggie Fowlie — Secretary  
Ron LaFontaine — Treasurer

Directors — Janie Worel and Doug Fay

\* \* \* \* \*

Saskatoon Branch is pleased to welcome the following people on board:

Karen Bryant — Administration  
Trish Robertson — Administration  
Kit Uhrich — Social Housing  
Vera Westfall — Social Housing  
Allan Riddell — Social Housing

\* \* \* \* \*

### AUDIBLE QUOTES:

### PRAYER OF THE MONTH

"Lord, help me to remember that nothing is going to happen to me today that You and I can't handle."

## Bonspeil winds up season

A full roster of 16 teams participated in the annual inter-departmental curling bonspiel which was held March 26 at the RCMP Curling Club.

Each team played two-four-end games. Points were awarded based on the number of ends won and winners of each game.

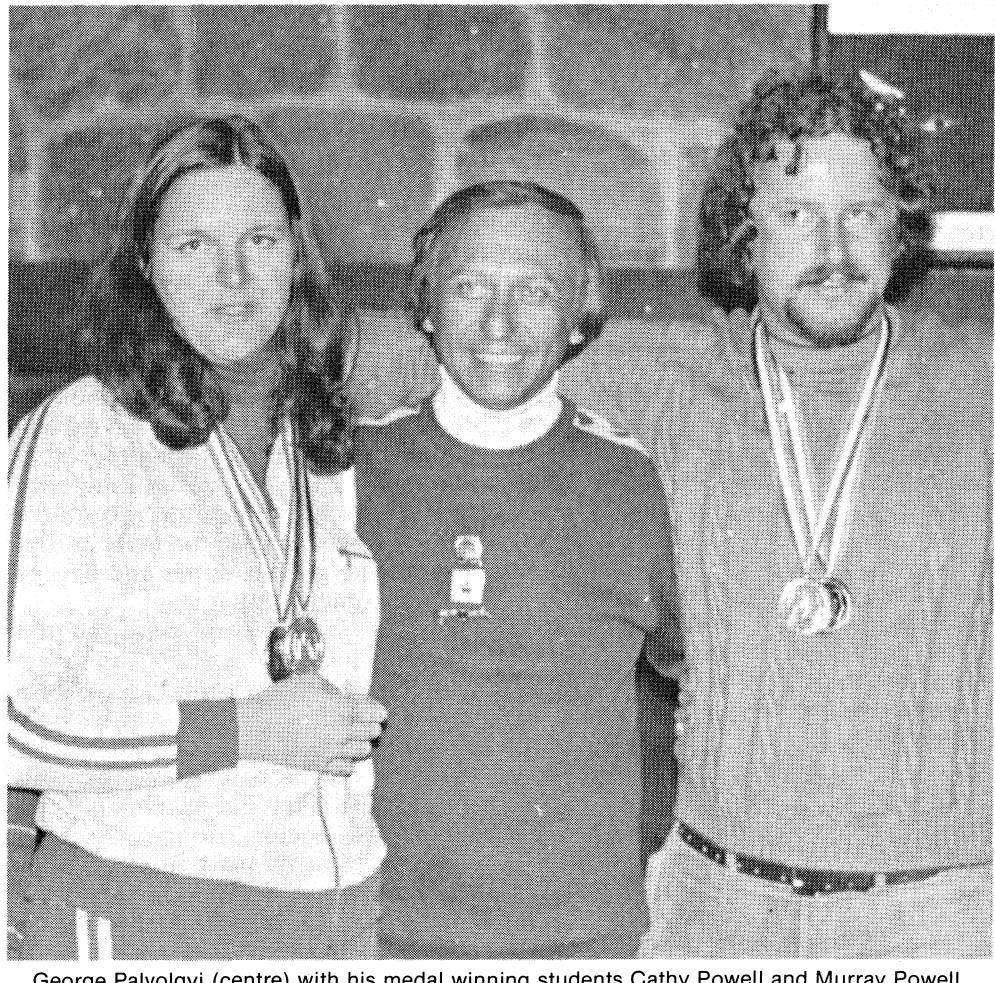
This year's winner was the rink skipped by Paul Reardon with Larry Grover, Eve Grover, and Kay Reardon backing him up.

An exciting duel between two skips decided second and third places. Skips Terry Costello and Jean Myles threw one rock each to break their tie. Jean Myles had just a little more weight on his rock and managed to score about two feet closer to the button.

The Myles team was composed of Dan Donovan, Jim Carlin, and John Rouillard. Costello was supported by Murray Hogan, Don Allen and Tony Annibal.

As in other years, a consolation prize was awarded. This year's winner was the rink skipped by Ken Norris with Carter Thompson, Frank Parent, and Bill Fateux.

The annual bonspiel and banquet held on April 2, capped off the curling season.



George Palvolgyi (centre) with his medal winning students Cathy Powell and Murray Powell.

# Toronto inspector teaches skiing to the blind

By R. F. Brown

Getting down an icy hill on a pair of skis is difficult enough for most of us — but for a blind person, it's quite a remarkable feat.

George Palvolgyi, an inspector in the Toronto Branch, has spent his Wednesday evenings during the past winter giving lessons to blind skiers of the Ski Hawk Ski Club.

George, who has been a ski instructor for the past seven years with the Scarborough Recreation Club, said, "Sighted skiers are never more than a few feet from the blind person at all times." He added that instructions and directions are shouted to the skiers as they swoosh over the snow and that their other senses are always keenly alert.

At the end of February, George got to

see the fruits of his labor when his students took part in the first Provincial Skiing Competition for blind skiers in Madawaska. Two of his students were winners: Murray Powell won a gold medal in the slalom race and a silver in cross-country and Cathy Powell was a gold medal winner in cross-country and took the silver in slalom. Mr. Powell's results in the provincial competition qualified him for the Canadian Blind Skiing Championships that took place in Banff earlier this month.

The Mount Madawaska event was funded by the Ontario Ski Council and the Ministry of Culture and Recreation.

Here at the Toronto Branch, we give a salute of the ski pole to a CMHC employee who has helped the handicapped obtain greater enjoyment out of life.

## women's bureau

By Huguette Sipling

During the past two years, the Women's Bureau has built up a library which now includes over 200 publications on the Status of Women and issues on, or of interest to, women.

A list of the documents is included in each circulating file. Employees are welcome to borrow any of these books or brochures by contacting the Women's Bureau office in Ottawa.

Some offices may wish to start their own library. In this regard, the Advisory Council on the Status of Women issued a series of publications which may be of use in starting a local library.

The following is a list of these documents. Most of the publications are available in French and English. You may obtain them without charge by writing to: the Advisory Council on the Status of Women, 63 Sparks Street, Box 1541, Station B, Ottawa K1P 5R5.

### BIRTH PLANNING

*Birth Planning*, (Person Papers) December 1976.

*A Statement on Birth Planning*, ACSW Recommendations, September 1976.

*Abortion in Canada: Background Notes on the Proposed Amendments to the Criminal Code* by Louise Dulude, November 1975.

*Notes on the Law of Birth Planning in Canada* by Henri Major, August 1975.

*Certain Aspects of Therapeutic Abortion in Canada* by Mary Pearson, May 1975.

*Background Notes on Family Planning and Conception and Birth Control* by Mary Pearson, March 1975.

### FAMILY, MARRIAGE AND THE LAW

*The Family in the New Society*, (Person Papers) February 1977.

*One-parent Family*, ACSW Recommendations, January 1977.

*Matrimonial Property*, (Person Papers) December 1976.

*Divorce Law Reform*, ACSW Recommendations, September 1976.

*A Definition of Equity in Marriage*, ACSW Statement of Principle, May 1976.

*Study Paper on Divorce* by Marcia H. Rioux, June 1976.

*New Directions for Public Policy: A Position Paper on the One-parent Family* by S. June Menzies, April 1976.

*Notes on Selected Federal Statutes*

*Recognizing Common-law Relationships*, by Henri Major, July 1975.

*Background Notes on Matrimonial Property Rights* by Marcia H. Rioux, December 1974.

*Background Notes on Areas of Federal and Provincial Jurisdiction in Relation to Family Law* by Henri Major, August 1974.

*Background Notes on the Federal Law Reform Commission's Working Paper, "The Family Court"* by Henri Major, June 1974.

### FRINGE BENEFITS AND PENSIONS

*Fringe Benefits*, (Person Papers) December 1976.

*ACSW Recommendations Concerning the Participation of Homemakers in the Canada and Quebec Pension Plans*, May 1976.

*Sex Discrimination in Fringe Benefits* by Marianne Bossen, February 1975.

### HUMAN RIGHTS

*ACSW Recommendations on Human Rights Legislation (Bill C-25)*, February 1977.

*Background Notes on the Proposed Human Rights Act (Bill C-25)*, by Henri Major, January 1977.

*Indian Women and the Indian Act*, ACSW Background Notes, April 1976.

### MATERNITY LEAVE AND BENEFITS

*The Price of Maternity*, (Person Papers) January 1977.

*Maternity Leave, Benefits and Related Issues*, ACSW Recommendations, September 1976.

*Maternity Leave and Benefits* by Elsie Robindaine-Saumure, May 1976.

### RAPE AND SEXUAL ASSAULT

*Rape and Sexual Assault*, (Person Papers) December 1976.

*Rationalization of Sexual Offences in the Criminal Code*, ACSW Recommendations, September 1976.

*The Web of the Law, A Study of Sexual Offences in the Canadian Criminal Code* by Marcia H. Rioux, September 1975.

*When Myths Masquerade as Reality: A Study of Rape* by Marcia H. Rioux, April 1975.

### TAXATION

*Taxation Untangled*, (Person Papers) January 1977.

*A Preliminary Statement on Taxation*, ACSW, January 1977.

*Background Study on Women and the Personal Income Tax System* by Louise Dulude, April 1976.

### WOMEN IN THE WORKPLACE

*Health Hazards at Work*, (Person Papers) January 1977.

*Women in the Public Service*, ACSW, January 1977.

*Occupational Health Hazards to Women: A Synoptic View*, by Anne George, October 1976.

*Employment in Chartered Banks 1969-1975* by Marianne Bossen, May 1976.

*A Review of Appointments Within the Power of the Federal Government to Boards, Commissions, Councils, Committees and Corporations* by Marcia H. Rioux and Mary Pearson, December 1975.

*Notes on Federal Jurisdiction in Relation to Employment* by Henri Major, August 1974.



This group took the term 'team' literally, and went out to buy themselves sweaters to prove it. These people are the Direct and Insured Lending Re-write Team charged with the responsibility of rewriting the guidelines and procedures manual for the division. They thought the idea would give them a feeling of 'team spirit' as well as provide a souvenir of the experience. Seated is their team co-ordinator, Terry Dawson and from left to right are Margaret Bishop, Winnipeg Branch; Marcel Giguere, Management Services Division; Dave Kingsley, Direct and Insured Lending Division; Barbara Purvis, Hamilton Branch; Euclide Lemay, Management Services Division; Jean Venne, Direct and Insured Lending Division; and George Moore, Management Services Division.



## Timmins Office employee organizes annual carnival

By Claude Bertrand

For quite sometime it appeared doubtful that Timmins' annual Winter Carnival would ever get off the ground. No one in the community showed any interest in organizing the extravaganza — that is until Mark Favero, an employee in our Timmins Loans Office, came forward.

Despite a late start and his inexperience in such matters, Mark was determined to ensure that there would be a Winter Carnival. His spirit and dedication provided the spark the community needed. As chairman, he gathered a nucleus of workers around him to help set up meetings, canvass local busi-

nesses and service clubs, as well as work out the many details involved in the city wide festival.

Their long hours of work paid off — the community began to jell together. Local businesses and clubs offered suggestions and were willing to sponsor events. As well, several others volunteered to organize and operate the events.

Snowflake '77, the carnival theme, took shape. There were more than 35 events packed into the five-day, mid-February carnival, such as: an ice sculpturing contest, the carnival pageant, children's events and competitions, broomball and hockey tournaments, motorcycle and snowshoe races, and the carnival parade.

From the day it opened, the 13th annual Timmins Winter Carnival proved a great success with citizens from all around the northern Ontario community taking part in the festivities.

When it was all over, the local press heralded it crediting Mark and his committee for their dedication and community spirit.

### METRIC MEMO

By the end of September this year, highway speed and distance signs will be posted across Canada in metric units. Radio and television announcements, newspaper advertisements and other printed material will be produced to prepare the general public for the changeover. The Metric Commission also intends to set up a national inquiries centre to answer questions from the public and to maintain liaison with law enforcement agencies and other organizations.

After September we shall no longer be speaking of "mileage" claims or allowances; we shall probably use "travel", since "kilometrage" is rather a mouthful.

Most car manufacturers already calibrate speedometers in both m.p.h. and km/h on their new models. On all Chrysler products, odometers measure kilometres only. Decals are obtainable to convert your speedometer, but if you have an older car you will have to use a conversion factor for distances travelled.

Remember: when converting miles to kilometres, multiply by 1.609. If you're allowed 20¢ per mile at present, you will receive 12.43¢ per kilometre. This is not an exact equivalent, but you won't gain or lose more than one cent on a hundred miles.

By Marie-Claire Laroque

Personnel Division is developing a communications program consisting of several modules to keep staff informed of personnel policies, benefits, and major activities, as well as to assist in employee training and development.

The majority of these modules, made up of manuals and brochures, will be accompanied by audio-visual presentations. Although some of the modules will be primarily for supervisory staff, they will be available to all staff to help them understand Personnel's function and their supervisors' responsibilities.

The first module, the Performance Evaluation Handbook was published recently. It describes CMHC's performance evaluation system and is directed at helping supervisors evaluate their staff.

The first chapter of the handbook discusses the advantages of the per-

## dialogue

Is experience in a particular area considered when evaluating employees in an incremental salary range? This is the question being dealt with this month.

### Question:

I have been told several times that the number of years of experience with the Corporation does not count in Job Evaluation.

Twenty years of experience as compared to one or two years, does not make any difference. If you are doing similar jobs, you are classified at the same level. However, it only stands to reason that the one with more experience can work on his own without asking a million and one questions, can interpret and implement new instructions, and can answer questions internally and from the public better than one with little experience.

If what I have been told is correct, could you please explain the reasoning behind such a method of evaluation.

### Answer:

What do we mean by Job Classification (Job Evaluation)? Job classification is an orderly arrangement of jobs into levels which are recognizably different. In general, employers will pay the same basic salary for jobs which are similar in duties and difficulty. On that basis, jobs at the same level of responsibility should pay approximately the same salary, and those of greater difficulty or worth should pay a higher salary. So a salary structure has the function of placing a monetary value on each job as it is related to other jobs.

The purpose of Job Classification is not to discover differentials between people or individuals, but to discover differentials in the duties and responsibilities of jobs.

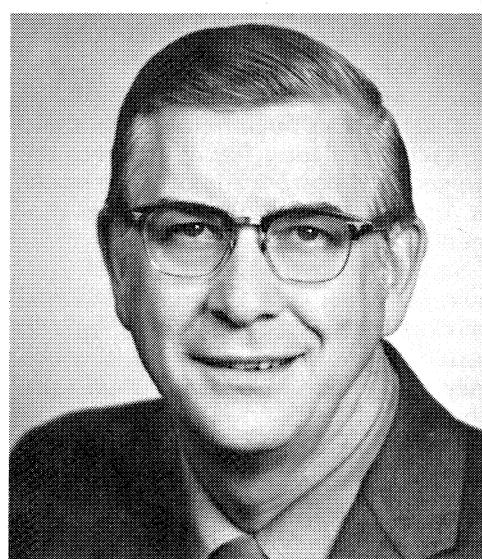
Once the Job Classification process has been completed and the job has been evaluated at a certain level, the salary range attached to that level will allow for some recognition of the incumbent's experience. People with no

experience are normally paid at the first step of the salary range and others with more experience are usually paid close to or at the last step of the salary range.

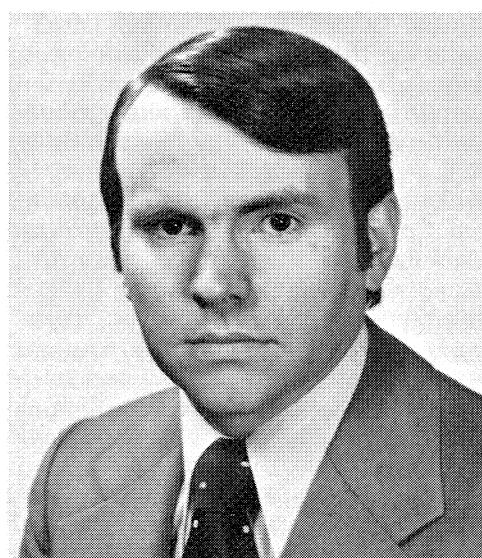
But, as you may note in the Salary Scale — Administrative Support Staff — people at a lower level of classification can be paid more than others at a higher level. (For example, an employee at the maximum of level 33 is paid more (\$12,116) than an employee at the minimum of level 34 (\$10,738.) This would normally come about because the employee at the level 33 has more experience in his job than the employee at level 34. However, on a long-term basis, the Job Classification recognizes a higher level of pay for level 34 because of the greater duties and degree of responsibility at that level.

When an employee reaches the maximum of his salary range, there is no doubt that he may accumulate more experience than others. However, the Corporation has established the maximum on the basis of comparisons with the Federal Public Service and the Private Sector. Hence, the employee will not be paid more than the maximum at that level no matter how long he remains in the same job. In terms of a career, this employee could apply for a higher job through the job posting system and his past experience would likely be taken into consideration if related to selection criteria of the vacant position.

## appointments



Neil Sneyd has been appointed Regional Director in New Brunswick. Since joining the Corporation in 1948 as Assistant Manager in the Hamilton Office, he has been Manager in Sault Ste. Marie, Kingston, Saskatoon, and Winnipeg. He has been Manager in Winnipeg since 1971.



John O'Dea, a new comer to the Corporation has been appointed Regional Co-ordinator, Administration and Finance in Newfoundland. Prior to joining the Corporation, Mr. O'Dea worked for Newfoundland and Labrador Hydro, the Bank of Montreal, and Coopers and Lybrand Ltd., Montreal.

À Montréal

## Réaménagement organisationnel du Bureau des propriétés immobilières

### Un mot du vice-président:

**textes:**  
**Sylvie Landreville**  
**photos:**  
**Marcel Lacoste**

Au mois d'octobre dernier, le Bureau des Immeubles de Montréal devenait la scène d'une expérience qui visait à intégrer un nouveau système de mécanisation des données, lequel devait améliorer considérablement l'efficacité de son organisation opérationnelle.

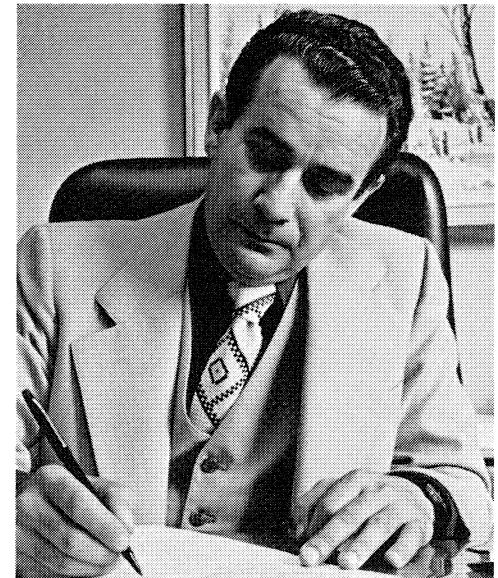
La concentration des unités de logement, (55% du portefeuille immobilier de la SCHL), la quantité du personnel spécialisé, l'organisation sectorisée, le potentiel d'économie de volume et la proximité du cœur de l'opération nationale, sont autant de raisons pour lesquelles Montréal était choisi comme projet pilote.

De plus, afin d'accéder à une meilleure gestion et à une rentabilité accrue, plusieurs secteurs d'activités se devaient d'être réorientés. C'est pourquoi un pro-

gramme de révision des politiques d'entretien, de la mise en marché, des reprises, etc., devait s'élaborer en même temps que l'intégration du système de mécanisation.

Pour résumer, nous pouvons énoncer que l'expérience de Montréal saura sûrement profiter à plusieurs autres bureaux de gestion, si l'on considère les résultats positifs qui ont déjà fait jour et qui, nous l'espérons, continueront dans cette voie.

le vice-président aux Programmes,



Raymond Boivin

### Délégation des autorités

L'ensemble du projet de réaménagement organisationnel du Bureau des propriétés immobilières de Montréal a été confié à M. Raymond Boivin, vice-président de la SCHL qui déléguait M. Pierre Brien à la direction du BPI.

De nouveaux noms venaient figurer à l'équipe de gestion, soit M. Gilles Bertrand, qui devenait gérant des Opérations, donc directement impliqué dans le processus de gestion en général, et M. Daniel Cadieux, gérant des services financiers. M. Cadieux devenait responsable de l'implantation du système de mécanisation, lequel sera décrit de manière plus élaborée au cours de cette édition.

M. Jacques Trépanier continuait à diriger les services professionnels et techniques, et M. Jean-Guy Tanguay, du Bureau régional, se voyait nommé gérant des programmes du BPI.



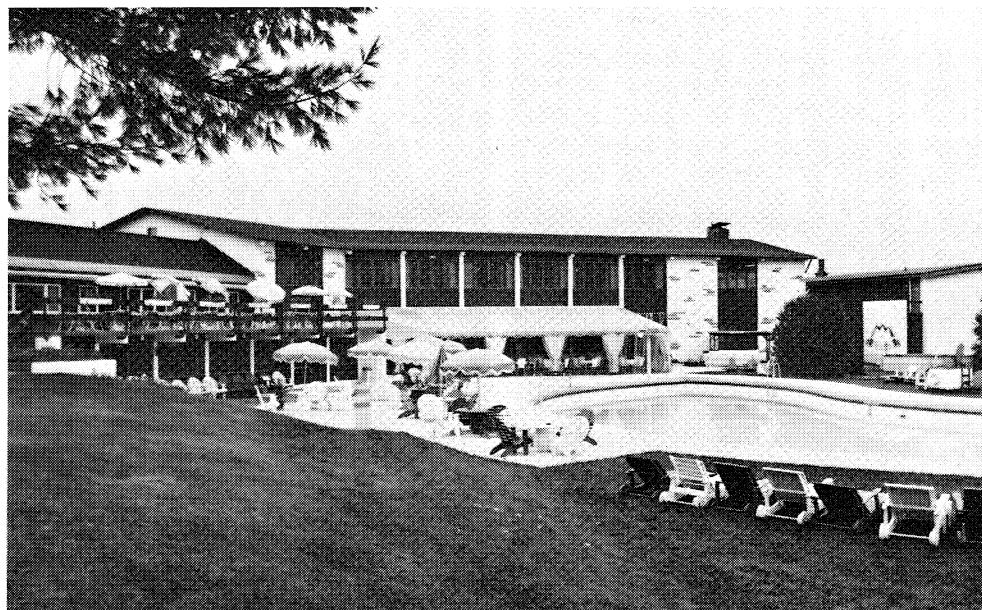
La nouvelle direction du BPI discute de divers projets de ventes lors d'une rencontre du comité des gérants. De gauche à droite: Jean-Guy Tanguay, Daniel Cadieux, Pierre Brien, Gilles Bertrand, et Jacques Trépanier.

### 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, Centre de communication et d'information, au Bureau national.



L'Auberge du Mont-Gabriel où s'est tenu le séminaire d'orientation du BPI.

### Élaboration du programme de révision des politiques

La nouvelle direction organisait au mois de novembre dernier un séminaire au Mont-Gabriel, dont le but premier était de rencontrer le personnel cadre afin d'échanger les vues et objectifs de chacun des responsables des sphères d'activités et ainsi élaborer le programme de révision des politiques.

Des ateliers de travail étaient formés dans le but de trouver les solutions de recharge au niveau de la réduction des coûts d'exploitation, de l'accroissement des revenus et de la gestion des ressources humaines. Ceci allait décider de l'orientation du Bureau des propriétés immobilières de Montréal, pour 1977.

Le programme de révision des politiques était donc en marche et 34 comités d'étude ont été mis sur pied.

Ces comités se chargeaient de soumettre au Conseil de direction du BPI, des possibilités de règlement des problèmes que le BPI avait rencontré depuis quelques années et d'en arriver aux meilleures recommandations. Ce programme était échelonné sur une période de trois mois et déjà l'application de certaines politiques a été entreprise.

autres textes  
et photos  
en pages 2, 3 et 4

# Création de programmes spécifiques

Suite aux efforts déployés à la révision des politiques, il s'est avéré nécessaire de créer des programmes spécifiques dans différentes sphères d'activités, lesquels se verront sous la responsabilité de spécialistes qui feront bénéficier de leurs connaissances et expériences pour former ainsi une banque d'informations et de références et voir à l'application des

nouvelles politiques.

C'est alors qu'ont été créés les programmes suivants: accroissement des revenus, entretien, conservation de l'énergie, mise en marché, documentation et communications, mécanisation, inventaires et équipements, productivité, reprises, ressources humaines, formation, secrétariat et perception.

## Quelques réalisations des programmes du BPI

### Productivité

- Grâce à l'accent mis sur l'accroissement de la productivité, celle-ci a augmenté du mois d'octobre jusqu'à ce jour d'environ 20%.
- De nouvelles descriptions de fonctions ont été détaillées pour les administrateurs et les concierges.
- L'accroissement de la productivité du personnel d'entretien permettra de réduire considérablement l'octroi de contrats à des entrepreneurs de l'extérieur, favorisant ainsi la réduction des coûts d'entretien.

### Reprises

- Le portefeuille immobilier du BPI s'est accru de 5% depuis janvier dernier.

### Formation

- Ce programme permettra à plusieurs employés de la SCHL à travers le Québec, de bénéficier de cours donnés pour l'obtention de certificats et de baccalauréats en gestion immobilière, en administration, en comptabilité, etc... Ceci vise à augmenter le calibre professionnel du personnel et favoriser les promotions internes.

### Secrétariat

- L'intégration du système de traitement des mots au BPI nous a démontré une forte augmentation de l'efficacité et de la productivité en matière de secrétariat.

### Entretien

- Une séance de formation pour les surintendants d'entretien était tenue récemment, afin de déterminer le nouveau concept d'entretien du BPI, pour 1977.
- L'accent est mis surtout sur la politique de frais imputables aux locataires et sur la nouvelle politique

de peinture des appartements celle-ci visant à réduire ces coûts de l'ordre d'au moins 60%.

### Mise en marché

— L'objectif de vente de 1 500 unités de logement appartenant à la SCHL et de 1 000 unités appartenant au Fonds d'assurance hypothécaire sera sûrement atteint si l'on considère les ventes déjà réalisées à ce jour.

### Accroissement des revenus

— Des revenus considérables seront obtenus grâce à la révision des politiques de louage des appareils ménagers, l'achat des laveuses et sécheuses, et le réaménagement des locaux libres.

### Documentation et communications

— Au niveau de la documentation, le manuel d'instructions du système de mécanisation sera complété et distribué aux bureaux qui désireront en prendre connaissance.  
— En ce qui concerne les communications avec les locataires, une réunion d'information a été tenue à Habitat '67, et celle-ci a su démontrer les résultats les plus positifs.

### Achats — Inventaires — Équipements

— Un excellent travail s'est fait à date, pour l'amélioration des contrôles et des coûts à ce sujet.

### Conservation de l'énergie

— Des plans d'action individuels à chacun des projets sont en voie de préparation.

### Perception

— Une nouvelle politique de perception a été implantée au BPI, celle-ci vise entre autres à récupérer les frais imputables aux locataires qui peuvent s'élever à plus de \$250,000 par année et ainsi améliorer la situation financière des projets, de manière très satisfaisante.



L'équipe des coordonnateurs de la section des services financiers: de gauche à droite, Yves LeBire (inventaires et équipements); Yves L'Ecuyer (budgets); Daniel Cadieux, gérant; Louis A. Boyer (mécanisation); Pierre Charbonneau (ressources humaines) et Lucien Nantel (perception).

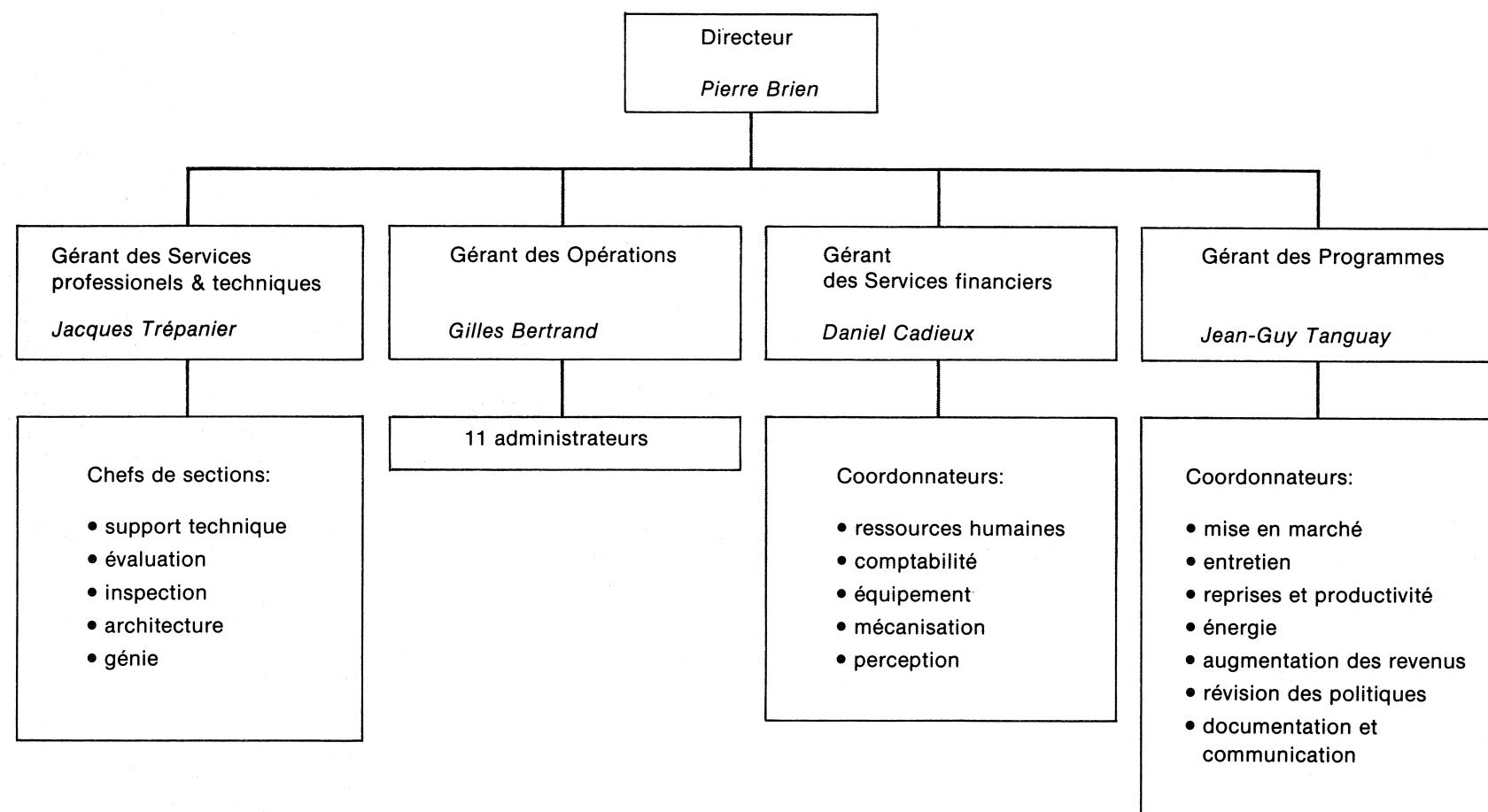


Le gérant des programmes Jean-Guy Tanguay, discutant avec ses coordonnateurs de l'orientation de chacun des programmes. Dans l'ordre habituel, Jean Groulx (accroissement des revenus); Francine Geoffrion (mise en marché); Dimitri Weymarn et Maurice Boudreau (révision des politiques); Fritz Delphine (productivité et reprises); André Laguë (conservation de l'énergie); Sylvie Landreville (documentation et communications); Marcel Lacoste (entretien).



Un autre élément nouveau du Bureau des propriétés immobilières de Montréal, le système de traitement des mots. Dans la photo, l'équipe de secrétariat: Diane Brisebois, Jocelyne Bouvette, Pierrette Bonin, Yvette Girard et Viviane Forget.

# Organigramme du Bureau des propriétés immobilières de Montréal



## L'administrateur - la personne clé de l'organisation

Les administrateurs du Bureau des propriétés immobilières de Montréal ont vu depuis quelques mois augmenter leurs responsabilités et ils sont devenus maintenant les personnes-clés qui conduiront le BPI à la réussite espérée.

En effet, les administrateurs devront dorénavant contrôler entièrement leur budget d'opération, d'entretien et de capitalisation, comme le fait d'ailleurs présentement le secteur privé, ceci les rendant directement responsables de l'en-

semble des opérations pour les projets sous leur juridiction (environ 1,200 unités) ce qui représente un impact financier d'environ \$2,500,000 et une masse salariale de l'ordre de \$300,000 pour chacun d'eux.

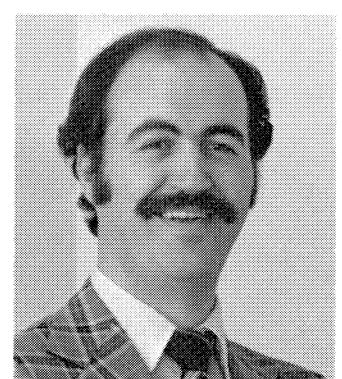
L'expérience et le calibre professionnel des administrateurs font présager les meilleurs résultats quant à la qualité de la gestion immobilière du BPI et à l'accès à une rentabilité accrue de son portefeuille immobilier.



Monique Leclerc, administrateur, Jardins St-Georges



Gaston Zaloum, administrateur, Terrasse St-Michel



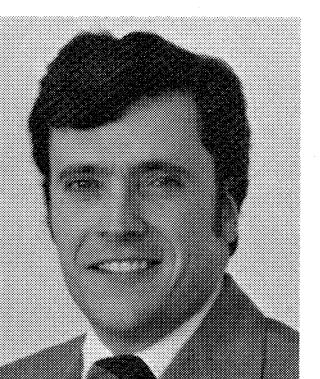
Robert Arcand, administrateur, Place Léger



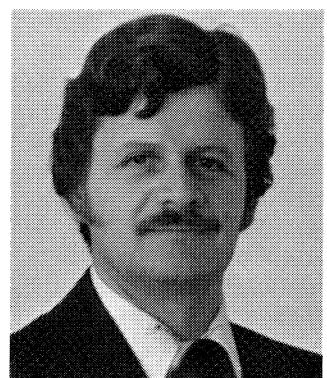
Lucien Valiquette, administrateur, Jardins Toulouse



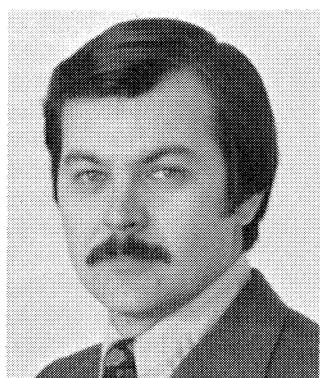
Roger Massicotte, administrateur, Habitations Orléans



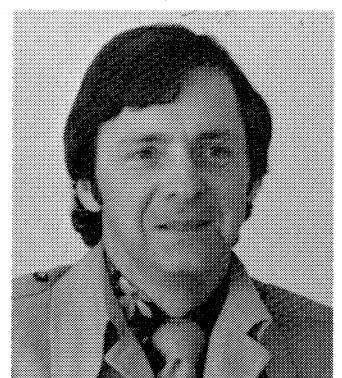
Jean-Pierre Gagnon, administrateur, Parc Royal



Paul Leblanc, administrateur, Place Stirling



André Laguë, administrateur intérimaire, Habitat '67



Yvon Briere, administrateur, Le Domaine



Lucille Labranche, administrateur résident, Résidence Neuville



Lise Delphine, administrateur intérimaire, Résidence du Souvenir



Lorraine Alderson, administrateur intérimaire, Cloverdale Park

# Intégration du système Shannon & Luchs

Le système de mécanisation des données étant en quelque sorte à l'origine du réaménagement organisationnel du BPI, nous allons tenter au cours des quelques lignes qui suivent d'en décrire les caractéristiques majeures.

Le but de l'intégration de ce système est de minimiser le travail des bureaux de secteurs et d'accéder à une meilleure gestion financière du portefeuille immobilier de la SCHL. Dès que la conversion aura été complétée au BPI, un manuel d'instructions de ce système sera émis.

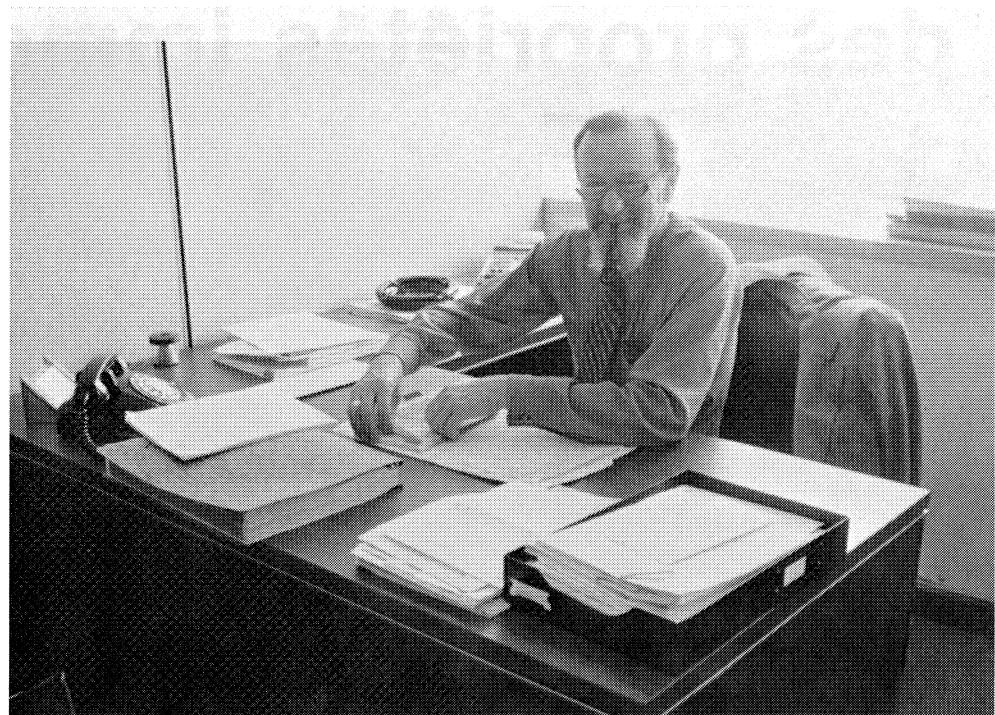
## Historique

Tout d'abord, la firme Shannon & Luchs joue le rôle de conseiller externe pour la SCHL par la conversion au système de

mécanisation qu'ils utilisent depuis déjà sept ans. Cette firme administre dans la région de Washington, environ 19,000 unités de logement en plus d'étendre ses activités dans d'autres domaines tels que ventes commerciales, hypothèques, etc., et elle est cliente de l'agence Hughes Computer Division qui a rodé ce système d'informatique.

L'ordinateur est situé à Kensington, Maryland, aux États-Unis, et le BPI doit donc faire ses transactions mensuelles par avion.

En ce qui concerne les étapes de l'intégration du système, elles sont de trois ordres, soit: la gestion des revenus (comptes recevables), la gestion des déboursés (comptes payables) et la dernière étape se veut une récapitulation financière incluant les rapports de variances budgétaires par item budgétaires et par projet.



M. Louis A. Boyer, coordinateur du programme de la mécanisation, travaille à l'intégration du système de mécanisation dans les 12 bureaux de secteur de Montréal.

## Les trois phases du système de mécanisation:

### Première phase — gestion des revenus

Il est nécessaire de mettre en mémoire de l'ordinateur ce que nous appelons le fichier-maitre, c'est-à-dire l'inventaire complet de chaque unité de logement ou de garage intérieur et le nom du locataire qui l'occupe.

L'ordinateur émet une carte pré-perforée donnant les détails des sommes dues par chacun des locataires.

Au début de chaque mois, le chèque ou la remise du locataire est attaché aux cartes reçues pour ce même locataire. Si le chèque ou la remise correspond aux montants inscrits sur les cartes, les cartes sont retournées pour traitement. Sinon, une formule de reçu est préparée laquelle servira au traitement. L'enregistrement comptable se fait automatiquement et le même processus recommence au début de chaque mois.

S'il y a des corrections à apporter au fichier-maitre, une ou des formules dessinées à cet effet sont préparées, selon les besoins, par exemple: changement de locataires, ajustement, augmentation ou diminution de loyer, corrections de toutes sortes, etc.

Cette première phase est mise en oeuvre depuis le 1er janvier 1977.

### Deuxième phase — gestion des déboursés

Le processus demeure le même qu'anteriorément en ce qui a trait au processus interne sauf que de nouvelles formules ont été dessinées pour les bons de commandes, les commandes de travaux et les demandes de paiements.

De plus, les chèques ont été modifiés et redessinés et sont imprimés par l'ordinateur.

L'ordinateur inscrit sur les chèques les noms et adresses des fournisseurs mis en mémoire. L'ordinateur imprime ces informations à partir d'un code assigné pour les différents fournisseurs. Dans les cas où les noms des fournisseurs ne paraissent pas sur cette liste, l'ordinateur n'imprime que le montant et les informations sur le talon, nous devons alors dactylographier sur les chèques les noms et adresses appropriées.

Cette deuxième phase est mise en oeuvre depuis le 1er mars 1977.

### Troisième phase — états financiers

Cette phase regroupe les deux premières phases dans la préparation des états financiers par projet. Elle comprend aussi l'introduction des budgets pour l'étude des variances budgétaires, la préparation

du grand livre général et les états de revenus et dépenses pour chacun des projets.

Cette phase devait être mise en oeuvre au cours de mars 1977.

### en bref

Le Bureau des propriétés immobilières de Montréal a pu déjà atteindre jusqu'à maintenant, une grande partie des buts visés, tels que l'accroissement des revenus, la réduction des dépenses d'ordre tant administratif que technique, ainsi que la formation professionnelle de son personnel cadre, de soutien administratif et du personnel d'entretien.

Il est important de noter que ces résultats positifs ont pu être atteints, par une gestion par équipe, reflétant bien les nouvelles techniques de gestion et que celle-ci a su être appréciée de tout le personnel du BPI à qui est due cette réussite.



Mme Berthe Bélanger, du projet Habitations Orléans, travaille à l'agencement des cartes comptables.

## Première vente du BPI à une société sans but lucratif

par Francine Geoffrion



M. Pierre Brien signait dernièrement la première vente du Bureau des immeubles de Montréal, à une société sans but lucratif de St-Jérôme. Lors de cet événement on le voit ici entouré de M.D. Charette, avocat, M. G. Ruel, notaire et M. A. Racine, des Habitations Grignon Inc.

Le Bureau des propriétés immobilières de Montréal est heureux que son programme de mise en marché lui ait permis de participer de façon concrète au rôle social que la Société vise en matière d'habitation.

Le 28 mars dernier, le directeur du B.P.I., M. Pierre Brien, signait devant Me Gaétan Ruel, notaire de St-Jérôme, et en présence des représentants des Habitations Grignon Inc., les documents officiels de vente de l'institut Anbar, de St-Jérôme. M. Jean-Guy Tanguay, gérant des programmes, Mlle Francine Geoffrion, coordonnatrice de la mise en marché, ainsi que Me L.I. Birtz, assistaient aussi à cette signature sans précédent.

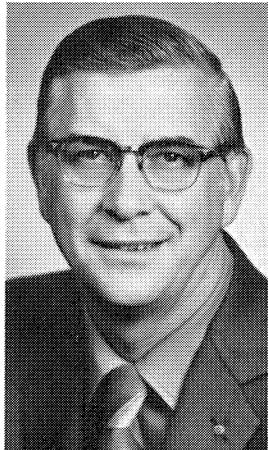
Cette vente est la première conclue avec une Société à but non-lucratif, dans le cadre du programme de mise en marché du B.P.I. M. P. Trudel, gérant de prêts (logement social) du Bureau de prêts de Laval, a fourni un apport précieux dans les négociations de cette transaction, et c'est grâce à son aide que celle-ci fut réalisée.

La vente est financée selon les termes de la section 15.1 (prêts à des corporations sans but lucratif) de la Loi nationale sur l'habitation et un fonds de roulement émanant du Bureau des prêts de Laval est à la disposition de la société Habitations Grignon pour couvrir les frais encourus durant leur période de location.

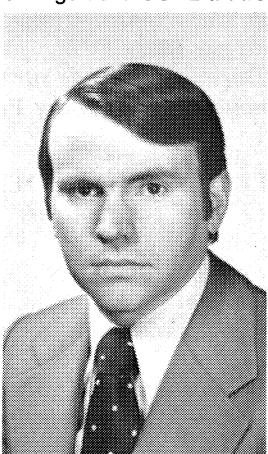
Cet immeuble de 48 logements a comme objectif majeur de louer à des familles à faibles revenus, à St-Jérôme, et nous sommes informés que déjà, au premier avril, certaines familles emménageaient, ce qui laisse présager un avenir prometteur à cet immeuble.

# nominations

NEIL SNEYD qui était gérant de la succursale de Winnipeg depuis 1971 vient d'être nommé directeur régional pour le Nouveau-Brunswick. Entré au service de la Société en 1948 au bureau de Hamilton, M. Sneyd a détenu divers postes de gestion à Sault-Sainte-Marie, Kingston et Saskatoon.



JOHN O'DEA joint les rangs de la SCHL à titre de coordonnateur régional (administration et finances) pour la région de Terre-Neuve. Il était auparavant chef de la gestion de la dette, à l'Hydro de Terre-Neuve et du Labrador.



# L'esprit d'équipe!



Le groupe préposé à la refonte du manuel d'instruction des neuf services de prêts de la SCHL a poussé l'esprit d'équipe jusqu'à se faire confectionner des maillots identiques. L'idée leur en est venue afin de conserver un lien de solidarité quand le travail sera terminé et que chacun sera retourné à sa division, et surtout pour conserver un bon souvenir des quelques mois passés ensemble. Portant fièrement leurs maillots, les membres entourent leur chef d'équipe Terry Dawson. Ce sont, de gauche à droite, Margaret Bishop qui est déjà retournée à Winnipeg; Marcel Giguère, de la Division des services de gestion; David Kingsley, de la Division des prêts directs et assurés (chargé de programme senior); Barbara Purvis retournée à la succursale de Hamilton; Euclide Lemay, de la Division des services de gestion; Jean Venne, de la Division des prêts directs et assurés (chargé de programme) et George Moore, de la Division des services de gestion. (photo SCHL).

## allées et venues

### Mutations Bureau national

**Bonnie J. Christie**, de la Division de la coordination et de la recherche aux Services des données, Division du traitement de l'information;

**Barbara E. McGuinty**, de la Division de l'administration au Service du traitement des mots;

**Anthony Dye**, du bureau du Secrétaire de la Société à la Division des prêts directs et assurés;

**Linda J. Scott-Moorhouse**, de la Division de la coordination et de la recherche à la Division de la planification interne;

**Pierre Dorais**, de la Division de la planification interne au secteur des propositions et de la recherche;

**Glenda Castilloux**, de la Division de la planification interne au secteur des propositions et de la recherche;

**John W. Watson**, de la Division de l'administration au bureau régional de la Colombie-Britannique.

### À l'extérieur

**Claude Poirier-Defoy**, avocat à la succursale de Hull, à la Division du contentieux;

**Norma V. Miskell**, du bureau régional de Terre-Neuve au bureau de St-Jean, T.-N.;

**Michael A. Birtles**, du bureau régional de Terre-Neuve au bureau de St-Jean, T.-N. (gérant adjoint);

**John A. Jarvis**, du bureau de Toronto au bureau de prêts d'Oshawa.

## RETRAITES

**Thomas Hoad**, du service d'entretien des appartements Weston Park Place, Winnipeg;

**Roland Lavigne**, inspecteur en conformité de devis au bureau de Montréal-Rive sud.

## Le manuel d'évaluation est le premier module publié par le Personnel

par Marie-Claire Larocque

Le programme de communications mis sur pied par la Division du personnel s'avère un instrument nécessaire en raison des nombreux changements survenus tout particulièrement au cours de la dernière année. Il a pour objet de faire part à tous les employés de ce qui s'accomplit en gestion de ressources humaines.

Cette diffusion de renseignements s'effectuera par le truchement de modules qui consisteront en manuels ou en brochures décrivant ce qui se fait en matière de personnel; la plupart seront accompagnés d'une présentation audio-visuelle.

Le premier de ces modules, le manuel d'évaluation du rendement publié récemment, est destiné aux chefs de service. Il décrit la façon d'aborder l'évaluation du rendement à la Société et a pour objectif d'aider le superviseur à bien évaluer le rendement de son personnel.

Au premier chapitre du manuel, on énumère les avantages fondamentaux d'un bon système d'examen et d'évaluation du rendement, tant du point de vue de l'employé et du surveillant que de celui de la Société. Cette évaluation a deux buts.

Le but principal de l'évaluation du rendement est d'employer et de perfectionner de façon efficace les ressources humaines de la Société et le but du rapport d'évaluation est de rendre compte du rendement de l'employé pour le récompenser au moyen d'un ajustement de traitement mérité.

Des conseils pratiques viennent s'ajouter au procédé de la planification du rendement, lequel stipule les principes fondamentaux pour aider l'employé dans sa tâche; on signale aussi ce qui peut le freiner dans l'atteinte de ses objectifs. Des conseils en ce qui a trait à l'art de l'entrevue ainsi que la marche à suivre

afin de compléter le rapport d'évaluation du personnel sont également fournis.

À la fin du manuel paraît un exemple du nouveau rapport d'évaluation destiné aux employés classés dans une échelle salariale fondée sur le rendement.

Tous les modules développés au cours de l'année seront disponibles au Bureau national et aux bureaux régionaux. Ils seront réalisés en collaboration avec le Centre de communication et d'information.

Au fur et à mesure qu'un module sera parachevé, un article explicatif sera publié dans "Perspective".

(Marie-Claire Larocque est coordonnatrice des programmes de communication à la Division du personnel.)

## club des 25 ans

**Robert B. Henderson**, agent de la construction, bureau de Vancouver;

**Frederick R. Tanner**, inspecteur en conformité de devis, bureau de Halifax;

**George R. Patterson**, inspecteur en conformité de devis, bureau de Barrie.

## club des 30 ans

**Edna M. Sommerville**, commis supérieur au bureau de Toronto;

**Robert T. Adamson**, président du Secteur des propositions et de la recherche.

## MEMO METRIQUE

Dès la fin de septembre, les panneaux de signalisation routière seront affichés en unités métriques au Canada. Des émissions à la radio et à la télévision, des annonces dans les journaux, ainsi que diverses brochures seront produites afin de sensibiliser le grand public en vue de cet événement. On mettra bientôt sur pied un centre d'information national afin de répondre aux questions du public et d'assurer la continuation des liaisons établies avec les agences de sécurité et les divers organismes.

Après septembre, nous ne devrons plus parler de demandes d'indemnité ou d'allocations pour "milles" parcourus; nous devrons probablement employer "déplacement", étant donné que "kilométrage" est un grand mot.

La plupart des fabricants de voitures calibrent déjà les indicateurs de vitesse des nouveaux modèles en mph et km/h, et comme exemple, l'odomètre de tous les produits Chrysler est présentement en kilomètres seulement. Des décalques sont disponibles afin de convertir votre indicateur de vitesse, mais si votre voiture est d'un modèle moins récent, vous devrez employer un facteur de conversion pour les distances parcourues. Il est à noter qu'il faut multiplier par 1.609 pour convertir les milles en kilomètres. Si la somme de \$0.20 par mille vous est allouée présentement, vous recevrez \$0.1243 par kilomètre. Ce n'est pas l'exact équivalent, mais vous ne gagnerez ni ne perdrez plus que \$0.01 au cent mille.

# bureau de la promotion féminine

par Huguette Sipling

Au cours des deux dernières années, le Bureau de la promotion féminine a mis sur pied une bibliothèque où sont maintenant disponibles plus de deux cents revues et brochures sur la situation de la femme et plusieurs sujets connexes.

On insère dans chaque dossier en circulation une liste complète des volumes qui y sont disponibles. On invite toutes (tous) les employées (és) à communiquer avec le bureau central du BPF à Ottawa afin d'emprunter l'une ou plusieurs de ces brochures.

Certains bureaux désirent peut-être monter leur propre bibliothèque. À ce sujet, le Conseil consultatif sur la situation de la femme met à la disposition du public une série de publications qui pourraient vous aider à créer votre bibliothèque.

Vous trouverez ci-après une liste de ces documents; la plupart sont disponibles en français et en anglais. Vous pouvez vous les procurer gratuitement en écrivant au:

Conseil consultatif sur la situation de la femme  
63, rue Sparks  
C.P. 1541, Succursale B  
Ottawa K1P 5R5

Liste

## LES AVANTAGES SOCIAUX ET LES RÉGIMES DE PENSIONS

*Les avantages sociaux, (Dossiers Femmes)* décembre 1976.  
Recommandations du CCSF concernant

la participation du conjoint au foyer dans les régimes de pensions du Canada et des rentes du Québec, mai 1976.

*La discrimination sexuelle en matière d'avantages sociaux* par Marianne Bossen, février 1975.

## CONGÉS ET PRESTATIONS DE MATERNITÉ

*Le coût de la maternité* (Dossiers Femmes) janvier 1977.

*Congés et prestations de maternité et problèmes connexes*, recommandations du CCSF, septembre 1976.

*Congés et prestations de maternité* par Elsie Robindaine-Saumure, mai 1976.

## LES DROITS DE LA PERSONNE

Recommandations du CCSF relatives au projet de loi sur les droits de la personne (Bill C-25), février 1977.

*Notes sur le projet de loi canadien sur les droits de la personne (Bill C-25)* par Henri Major, janvier 1977.

*Les Indiennes et la Loi sur les Indiens*, notes de fond du CCSF, avril 1976.

## LA FAMILLE, LE MARIAGE ET LA LOI

*La famille dans la société nouvelle*, (Dossiers Femmes) février 1977.

*La famille monoparentale*, recommandations du CCSF, janvier 1977.

*Les biens matrimoniaux*, (Dossiers Femmes) décembre 1976.

*Réforme du droit sur le divorce*, recommandations du CCSF, septembre 1976.

*Définition de l'équité dans le mariage, énoncé de principes du CCSF*, mai 1976.

*Document de travail sur le divorce* par Marcia H. Rioux, juin 1976.

tions et le même degré de difficulté. D'après ce principe, les postes de même niveau de responsabilité justifient à peu près le même traitement et un salaire plus élevé est attaché aux postes plus difficiles et plus importants.

La structure salariale est donc le reflet monétaire de la valeur proportionnelle attribuée à chaque poste.

La classification des emplois n'a pas pour objet de découvrir les différences qui se manifestent entre les personnes, mais bien d'établir celles qui existent entre les fonctions et les responsabilités des postes.

Lorsqu'au terme de la classification, un poste est fixé à un certain niveau, l'échelle salariale de ce niveau permet de tenir compte, dans une certaine mesure, de l'expérience du titulaire. Les titulaires inexpérimentés son ordinairement payés au premier échelon de l'échelle salariale; par contre, les personnes plus expérimentées reçoivent habituellement celui du dernier échelon ou un salaire s'en approchant.

Comme on peut le noter en jetant un coup d'œil sur l'échelle salariale du groupe de personnel de soutien administratif, il peut arriver que des employés d'un niveau inférieur de classification reçoivent un salaire supérieur à celui de certains autres d'un niveau supérieur. Un employé rémunéré selon le dernier échelon du niveau 33 reçoit, par exemple, un traitement plus élevé (\$12,116) que celui de l'employé rémunéré selon le premier échelon du niveau 34 (\$10,738).

Une telle situation s'explique par l'expérience de l'employé au niveau 33, plus grande que celle de l'employé du niveau 34. Cependant, la classification des emplois prévoit à long terme un traitement supérieur pour le niveau 34, qui comporte des fonctions plus importantes et de plus hautes responsabilités.

*Énoncé de principes sur une nouvelle orientation des politiques concernant la famille monoparentale* par S. June Menzies, avril 1976.

*Notes sur certaines lois fédérales qui reconnaissent les unions de common law* par Henri Major, juillet 1975.

*Notes de travail sur les régimes matrimoniaux* par Marcia H. Rioux, décembre 1974.

*La répartition des juridictions fédérale et provinciales en matière de droit de la famille* par Henri Major, août 1974.

*Notes de travail sur le rapport "Le tribunal de la famille"* de la commission de réforme du droit du Canada par Henri Major, juin 1974.

## LES FEMMES DANS L'EMPLOI

*Le travail et les risques à la santé*, (Dossiers Femmes) janvier 1977.

*La femme dans la Fonction publique*, CCSF, janvier 1977.

*Risques à la santé chez la femme au travail: vue d'ensemble* par Anne George, octobre 1976.

*Étude des nominations relevant du gouvernement fédéral faites au sein des offices, commissions, conseils, comités et sociétés* par Marcia H. Rioux et Mary Pearson, décembre 1975.

*Les pouvoirs fédéraux en matière de travail* par Henri Major, août 1974.

## LA FISCALITÉ

*L'impôt démythifié*, (Dossiers Femmes) janvier 1977.

*Une déclaration préliminaire sur l'impôt*, CCSF, janvier 1977.

*Document de travail sur la femme dans le régime d'impôt sur le revenu des particuliers* par Louise Dulude, avril 1976.

## LA PLANIFICATION DES NAISSANCES

*Planification des naissances*, (Dossiers Femmes) décembre 1976.

*L'avortement au Canada: Document de fond sur les modifications proposées au Code criminel* par Louise Dulude, novembre 1975.

*Notes sur la législation relative à la planification des naissances au Canada* par Henri Major, août 1975.

*Document de fond sur certains aspects de l'avortement thérapeutique au Canada* par Mary Pearson, mai 1975.

*Document d'étude sur la planification des naissances* par Mary Pearson, mars 1975.

## LE VIOL ET LES DÉLITS SEXUELS

*Le viol et les délits sexuels*, (Dossiers Femmes) décembre 1976.

*Rationalisation des dispositions du Code criminel relatives aux délits sexuels*, recommandations du CCSF, septembre 1976.

*Le fillet des lois: Étude des délits sexuels dans le Code criminel canadien* par Marcia H. Rioux, septembre 1975.

*Des mythes qui masquent la réalité: Une étude du viol* par Marcia H. Rioux, avril 1975.

ser ce maximum tant et aussi longtemps qu'il demeure au même niveau. L'employé désireux de faire carrière à la Société postulera donc un poste plus élevé en se présentant aux concours affichés; son expérience y sera sans doute appréciée, si elle est pertinente aux critères de sélection du poste à combler.



# dialogue

L'expérience acquise dans un certain domaine est-elle prise en considération lors de l'évaluation des postes pour le personnel rémunéré selon une échelle croissante? Cette question est le sujet traité ce mois-ci.

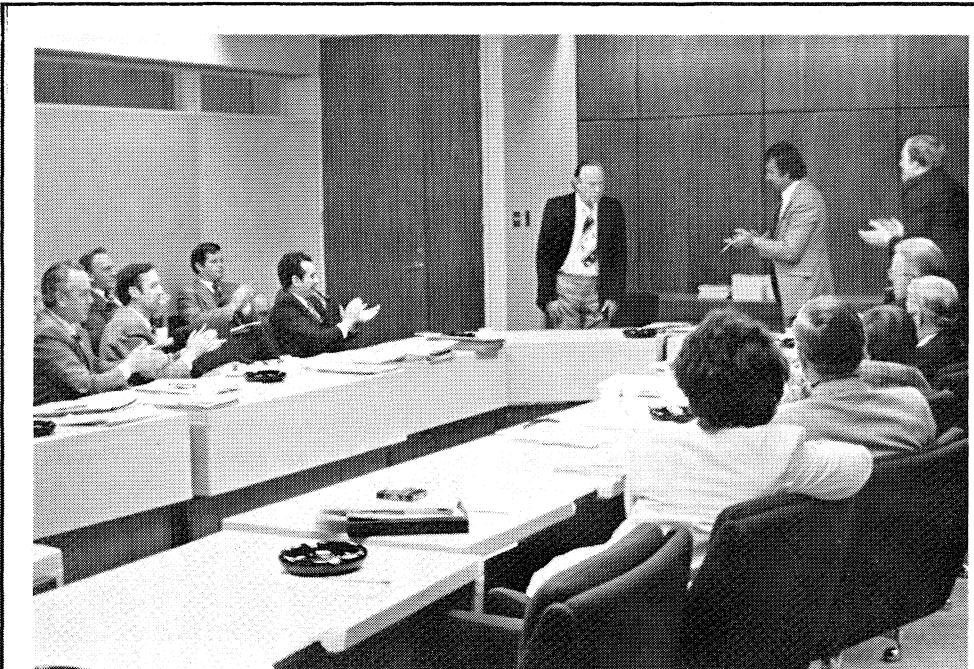
### Question:

J'ai souvent entendu dire que le nombre d'années d'expérience à la Société n'entre pas en ligne de compte dans l'évaluation des emplois, que vingt années d'expérience ne pèsent pas plus qu'une ou deux années. Tous les employés qui remplissent des fonctions semblables sont, dit-on, classés au même niveau. Il semble néanmoins évident qu'un employé expérimenté peut accomplir son travail sans avoir à poser mille et une questions, qu'il peut saisir et appliquer de nouvelles instructions et répondre aux questions venant du personnel de la Société et du grand public avec plus de sûreté et d'apropos qu'un confrère qui jouit d'une expérience plus restreinte.

Si ces affirmations sont exactes, quels sont alors les fondements logiques de la méthode d'évaluation des emplois en usage à la Société?

### Réponse:

Qu'entend-on par classification des emplois ou par évaluation des tâches? La classification des emplois est la disposition ordonnée des postes selon des niveaux facilement caractérisables. De façon générale, les employeurs payent le même traitement de base pour tous les postes qui comportent les mêmes fon-



## Visite d'un spécialiste de l'aménagement urbain

Le professeur Heikki von Herten, de Finlande, était de passage à Ottawa récemment, invité de la SCHL, du ministère des Affaires urbaines ainsi que de la Commission de la Capitale nationale. Urbaniste de renommée mondiale, le professeur von Herten était venu rencontrer des représentants des gouvernements fédéral, provinciaux et municipaux. En plus de ses travaux de planification auprès du gouvernement finlandais, il est surtout connu pour sa participation dans la création de Tapiola, une ville satellite de Helsinki qui compte présentement 20,000 habitants mais qui est prévue pour en abriter 80,000. Elle est une de sept agglomérations qui recevront la population future de Helsinki. Ce qui constitue une marque distinctive dans le cas de Tapiola est que tout le terrain sur lequel elle est érigée appartenait à la AS-SUNTOSAATIO, une société d'habitation privée dont le professeur est présentement le président après en avoir été le fondateur en 1951. Dans la photo, nous le voyons, au centre, à l'issue d'une allocution au Conseil plénier de direction de la SCHL. Notons que le président de la Société, M. Ray Hession avait visité la Finlande l'été dernier et avait été fortement impressionné par le travail du professeur von Herten.

(photo SCHL)