

# perspective

volume 12, number 7, july 1977

Developed in Nova Scotia

## Education kit wins PR award

An education program initiated and financed by the Corporation's Nova Scotia Regional Office received an honorable mention in the Canadian Public Relations Society's (CPRS) 1977 Award of Excellence judging.

A settlement geography program was developed under the auspices of the Nova Scotia Department of Education and the CMHC regional office.

The presentation was made by E.M. Zadvorny, CPRS committee chairman, to Stewart Anderson, regional information co-ordinator in Nova Scotia, during the Society's annual national conference held in Halifax.

The program is based on two teaching kits dealing with the organization of urban and rural communities. The first kit dealing with "The Internal Structure of Urban Areas" is already being 'piloted' in a number of high schools in various parts of the province.

In commenting on the award Mr. Zadvorny said judges found the CMHC submission to be an excellent case study as well as a program that achieved its objectives.

"The follow-up on this program appears to be extremely exciting and we must note that the consideration being given to development of a third kit relating more closely to rural and urban organization is a tremendous thing to pursue."

"We were impressed with the pick up by the media, and the program itself was well presented and documented." Mr. Zadvorny went on to say that the materials supplied were of high calibre and the workmanship professional.

"It is going to do a tremendous public relations service and create an awareness among the general public about the planning required in effective use of land and, of course, in developing policies."

The rural kit, similar to the one on urban settlement, consists of teachers' manuals, students' exercise books, aerial photographs, maps, slides and gameboards.

The urban kit has generated considerable interest both within and outside the province. Several educational journals and teachers' publications have featured the program, and both urban planning groups and individuals, as well as other educational institutions, have enquired about it.

Both kits were prepared by Dr. Hugh Millward of St. Mary's University. They were edited by Dr. Douglas Day, also of St. Mary's.

A small group comprising representatives of the provincial Department of Education, the Department's Settlement Geography Task Force, and CMHC have been working for more than two years on the development of the settlement geography course.

Regional Director Tommy Thompson said the Corporation became involved in the development of the program because of the need for helping young people to understand the problems of urban and rural communities, particularly as they relate to planning, services, and residential development.



The game board pictured above is only a part of Nova Scotia's settlement geography course which won a national public relations award recently. Playing the game are three of the principal persons responsible for developing it, (fr l to r) Stewart Anderson, CMHC's Nova Scotia information

co-ordinator; Glenda Redden of the province's department of education, and Dr. Douglas Day of St. Mary's University. Other components of the education kit include teacher's manuals, student workbooks, and maps.

## Task force on women report Obstacles and plans outlined

Forty-two per cent of CMHC employees are women. This was taken from statistics compiled for the 1976 Task Force on Women Report which also stated that 88.6 per cent of the women are in the administrative support category (72 per cent being secretaries), seven per cent held professional or technical positions, 4.4 per cent were members of the operational staff (working in store services, food services, printing and building maintenance). There were no women in executive positions at that time. The statistics were compiled in March 1976.

The report said that women occupy a minority of the positions in the senior administrative levels (70 women as opposed to 672 men). Also, of the 89 manager and assistant manager positions, not one is occupied by a woman. Of the 382 positions for inspectors only one is occupied by a woman.

In addition, the document reported that in the administrative support category, 74.7 per cent of the positions in the three lowest categories were occupied by women.

Using these statistics, the Task Force concluded that certain positions at the Corporation are traditionally attributed to males, while others are attributed to

females. These stereotype positions form the major obstacle hindering opportunities for the advancement of women in certain categories (technical and operational, for example), said the report. Although no discriminatory practices or principles have been formulated explicitly within CMHC, the hierachial distribution of women indicates certain barriers prevent access to all positions and careers for women.

The mandate given to the Task Force also included the task of identifying the obstacles which, currently, prevent women from receiving promotions in the same manner as men, and to draw up an action plan which would create the necessary opportunities. From this analysis (and from experience of other agencies) the report said that the key element in regard to improving the status of women is in the development of programs designed to promote and facilitate both the hiring and professional training of a greater number of women. The Task Force placed the onus on Managers and the Directors to identify latent potential in women and to promote its development.

Action Plan  
Subsequent to studying the status of

women at CMHC and the improvements needed, the Task Force presented recommendations to CMHC management and drew up an action plan for 1977.

In 1976 CMHC committed itself to staff development. A large number of projects are already being carried out; the new classification system, the Personnel Information System, the Human Relations Program, the Training and Development Program and increased responsibility for resource management at the local level. The authors of the report recommend that programs be initiated to increase employees' and supervisors' awareness of the changing role of women in the work force and to facilitate changes in attitude of, and towards, women. The Task Force also recommends that training programs and an in-depth analysis of staffing procedures be instituted.

The Task Force reports to the Director of Personnel, Gerard Demers. Its members are: Suzanne Montpetit (Coordinator of the Task Force), Personnel Division; Huguette Sipling, Womens' Bureau; David Beeching, Management Development Division; Marie-Claire Larocque, Personnel Division; and Gloria Boudreau, Halifax.

# women's bureau

We have all read about the sea and the men who sail ships. You may wonder what an article about the sea is doing in the Women's Bureau section of PERSPECTIVE. Being hearty Nova Scotians, we decided that our first article should relate the tale of a true mariner.

Traditionally, men have dominated stories of the sea while women have been depicted as waiting on the shore bemoaning the departure of their lovers:

"I's da bye dat builds da boat, and  
I's da bye dat sails er,  
I's da bye dat catches da fish,  
And brings em 'ome to Lizer".

This long standing tradition has been broken by Sherry Goodridge of Schooner Cove, Nova Scotia, Canada's first female deck officer on foreign-going vessels.

Sherry currently qualifies as third mate (foreign) and second mate for home trade. Her ultimate goal is to obtain her Master's foreign-going ticket by 1980. A brief aside to those landlubbers who may not be familiar with the term "Master's Ticket". The foreign-going ticket enables one to master a vessel of any size anywhere in the world. Qualifying examinations include marine engineering, meteorology, ship's stability, navigation (celestial and modern), rules of the road and safety. After the years at sea and dedicated study one knows a ship from the depths of the bilges to the lofty heights of the bridge and can then justly be called a "Master Mariner".

The beginning was a childhood dream; a dream which, after long years of hard work, is becoming a reality. Upon gra-

duating from Montreal's Trafalgar School for Girls, Sherry served six years in the Royal Canadian Navy. This career, however, did not allow her to pursue her dream as naval women are not permitted to serve on ships after sundown.

In July, 1973, Sherry joined the Bedford Institute of Oceanography and during 1974 served as third mate on the Canadian Survey Ship Hudson. She left the Institute in May 1976, after receiving her watchkeeping mate's certificate.

In October and November of 1976, she replaced the third mate on the Fisheries Patrol vessel Cygnus, and for the first three months of 1977 was third mate on the Hudson Transport, an oil tanker on the Great Lakes. During this time, the Hudson Transport took part in an exciting mid-winter journey through ice. It was the latest winter expedition following the seasonal closing of the Seaway ever to take place on the Great Lakes.

One of the highlights of Sherry's career occurred while on the hydrographic vessel CSS Baffin. On the return trip from the Arctic, the Baffin was assigned to fisheries patrol. This assignment resulted in the first confiscation and fining of a foreign vessel violating Canada's 12-mile offshore limit. The Russian trawler, Almaz, was found 1.1 miles inside the limit. Sherry acted as one of the boarding officers and also as interpreter during the incident.

In Nova Scotia's colorful past, there have been many women who have not waited on the shore. It was not uncommon for women to stand beside their husbands on the great sailing vessels

nor is it uncommon today for women to pursue scientific careers at sea. Sherry Goodridge, however, is one of the few women in Canada dedicated to a marine career.

While we are not suggesting that this is the life for all women, nor that the female staff of CMHC should "abandon the ship" and run off to sea, we are, however, attempting to show how goals can be set and, with enough determination, achieved. Most of us have the same

opportunity to set personal goals and to strive to the fullest to attain them. Perhaps, instead of waiting on the shore, we should each, in our own way, chart our course and master our own career ship.

Gloria Boudreau, representative for Nova Scotia  
Elaine Kent, representative for Halifax Office

## Bond retires after 25 years at CMHC



Dick Bond thanks his friends and colleagues for their many gifts at his retirement party.

By Richard Desserud

Dick Bond's many friends gathered at the Palliser Hotel in Calgary on May 28, 1977 to honour him on his retirement from CMHC.

Dick began working at CMHC in Vancouver. He was then transferred to Comox, B.C., later becoming Manager, Prince George Office and then Assistant Manager, Calgary Branch.

Formal after-dinner proceedings hosted jovially by Dave Warkentin included a presentation of a plaque by Frank Hodgson signed by the Prime Minister acknowledging 30 years of service to the public. Orland Nelson presented a similar award from Mr. Hession thanking Dick for 25 productive years at CMHC.

Telegrams and letters from across Canada from Dick's old friends demonstrated the esteem held for Dick by all who knew him.

In accordance with daily routine, his coffee was delivered by two bunny girls.

A selection of fishing and boating gear from Calgary Branch Staff was presented by Kathy Meadows with thanks for all Dick had done to make work pleasurable in the office. On behalf of Calgary staff, Betty Padmos presented Edith Bond with a bouquet of red roses.

Dick's response, given with a twinkle in his eye, covered subjects many and varied and won't be soon forgotten, particularly by the female staff to whom he attributed his success.

After leaving a donation to ensure sufficient cheer at the staff barbecue, "Crazy Legs" Bond put on a non-stop dancing display not seen locally since the dance marathons of the 40's.

Dick and his wife, Edith, are now at Burns Lake in North Central B.C., busy winterizing their cottage before the snow flies.

## Fitness can be fun



Contrary to what some people might think, physical fitness classes at National Office are not all jogging and 'aerobic' exercises. Each Thursday is sports day and participants can choose to play games such as soccer or volleyball. Above, Barb Zdrojewski tries to block a spike ball from Mark Therrien. CMHC photo: Betty Taylor

## Model used to train natives and Metis



Edmonton's Chief Inspections Officer, Joe Southerden shows Roland Dion, native housing director of the Kehewin band, a construction infraction. Mr. Southerden designed and built the model to help train natives and Metis in construction. Photo: Dave Wood

By Dave Wood

Edmonton Branch's Chief Inspections Officer Joe Southerden has designed

and built, to scale, a model house to help train natives and Metis of northern Alberta in construction.

Although material for the model only cost \$12, it took Mr. Southerden more than 200 hours to construct. It has 50 'built-in' major construction infractions so the trainee can first review a complete set of plans and specifications and then see all the infractions in the model.

The purpose of this training approach is to help the Native and Metis Housing Groups understand the component parts of construction, construction methods, codes and what to look for in the inspection of housing units.

If a picture is worth a thousand words, then the rural and native housing staff in Edmonton feel the model is worth 10,000 more. This training program should help to eliminate some of the difficulties encountered in the past regarding communication and community involvement in these housing projects.

## 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.

CONTAINS  
RECYCLED  
DE-INKED  
FIBRE

CONTIENT  
DES FIBRES  
DÉSENCRÉES  
ET RECYCLÉES

# Inventory on waterworks and wastewater systems conducted

An inventory is being conducted to establish and maintain an accurate account of waterworks and wastewater systems in Canada.

It is being carried out jointly by Federal and provincial government agencies through the co-operation of the Federation of Associations on the Canadian Environment (FACE).

Information contained in the inventory will assist the Corporation, other federal agencies, provinces and municipalities to determine future water and sewerage needs. It will also prove particularly useful in implementing Federal/Provincial Infrastructure agreements and in planning and establishing funding priorities under CMHC's Municipal Infrastructure Program.

This inventory represents the most comprehensive survey of waterworks and wastewater systems ever taken in Canada. Data on size, type, performance, and cost of water supply distribution/treatment and wastewater collection/treatment have been gathered together and are being analyzed. Statistics related to the training and experience of plant operators have also been compiled.

In addition to tabulated data, the initial report will contain an analysis of provincial, regional, and national data and will be released in September this year. It is anticipated that a mini-report containing updated data will be published annually, with a full report being published every five years. A computerized data base has been designed by the Department of Fisheries and Environment and is available to CMHC.

CMHC, along with Fisheries, Environment Canada and FACE, initiated the inventory. Peter Rebizant, Chief of Program Evaluation and Development, Municipal Infrastructure Division, was one of the key figures from the Corporation who ensured the survey got off the ground.

The inventory had a \$210,000 budget which included PART V support from the Corporation, funds from Fisheries and Environment Canada, and contributions for data collection from the Department of Regional and Economic Expansion (DREE) and Urban Affairs (MSUA). The entire inventory budget was managed by CMHC's Brian Gosselin with the co-operation of the regional offices.

Discussions for the inventory began in 1974 and at the beginning several of the provinces were not convinced of the need or use of the inventory. However, as details evolved and issues were dealt with, co-operation between the various parties began to develop. Sev-

eral compromises had to be made to make an Inventory Questionnaire acceptable to all parties.

Because of funding limitations, only Quebec, New Brunswick, Nova Scotia, and Prince Edward Island surveyed all of their communities. British Columbia surveyed all organized communities and Ontario, all communities with systems. The rest of the provinces only surveyed municipalities with populations above a minimum figure set by the individual province. Alberta's inventory covered municipalities with 2,000 or more population; Saskatchewan, 500; Manitoba, 100; and Newfoundland, 1,000.

Although CMHC wasn't able to obtain all the information it required, the inventory did represent a tremendous step forward in establishing the federal-provincial co-operation required to discuss policy issues and program development.



Some members of the inventory committee discuss the project at a meeting in Ottawa recently. (fr l to r) Peter Rebizant, CMHC; Robert Archer, Department of Regional Economic Expansion; Peter Casey, Province of Nova Scotia, Public Health; Dr. David Williams, Department of Health and Welfare, Ottawa; Renald Lampron, Province of Quebec, Services de protection de l'environnement; and Clem Moche, Province of Manitoba, Department of Mines and Resources.

CMHC photo: Betty Taylor

## Sun breaks 5 year hex at N.O. golf tourney

By Gord McPherson

The CMHC Annual National Office Golf Tournament was finally played in the presence of sunshine this year. After a five year unbroken streak of rain, hail and wet golfers, the sun broke through the clouds for an entire day of sunshine — thanks to the prediction of the organizers (eat your heart out Peter Emerson).

This year 141 golfers made the tour of the "19" holes at the Pineview Municipal Golf Course making the tournament and the subsequent evening of entertainment a great success. How people dance all night after 18 holes of golf has to be a feat in itself.

The winners of the Bates (Individual Low Gross) trophy were B. McFarlane with a score of 85, and for the ladies Suzan Carrey with 91. The Moncrieff (Individual Low Net) trophy was won by Lorne Usher shooting a 72 and again, the lady winner was Suzan Carrey with a net score of 74. Other gross score winners were Lawrence Gladue 87 and Gene Myles 88 and for the ladies Denise McLaughlin 125 and Jean Hess 133. Men's second low net was won by Mark Therrien 73 and third by P. Schnider 73½. The women's second low net was won by Denise McLaughlin 87 and third by Jean Hess 97.

I would like to thank the golfers and the organizers for making our day a huge success and I will make the prediction that next year's tournament will be held in bright sunshine???



Some of the tournament winners who were on hand at the party are pictured above. (from left to right) Recreation Club President, Don Von Richter; tournament convenor Murray Hogan; Jean Hess who placed third in both the women's low gross and low net; Gene Myles, third in men's low gross; Lorne Usher, first men's low net; Pat Schnider, third men's low net; Suzan Carrey, first in both women's low gross and low net; Mark Therrien, second low net; and B. McFarlane, first men's low gross.

CMHC photo: Bill Cadzow

## Private nursing care

By Bob Walker

Recently, several employees have been disappointed because claims concerning in-hospital private duty nursing were not allowed.

In all provinces, "necessary nursing care" in hospital is an insured service under the Provincial Hospital Plan and is provided at no cost to the patient. The definition of "medically necessary nursing care" is strictly adhered to; thus, before additional private nursing

is requested for you or your dependents you should receive clearance from the Nursing Director of the hospital that these charges will be paid for by your Provincial Hospital Plan.

The Group Health Plan with London Life has been designed to cover the expense of private duty nursing which may be necessary outside the hospital when recommended by a licensed physician. The Group Health Plan does not pay for in-hospital private duty nursing as this would duplicate a service provided by Provincial Legislation.

31 to 33 inclusive.

As explained in the Job Posting Handbook: "At the discretion of the Selection Committee, competitions may be opened to probationary, contract and casual employees as well as to regular employees. If, in the opinion of the Selection Committee, there are likely to be sufficient applicants from among the regular employees, the competition should be restricted to regular employees. On the other hand, if there is doubt that any regular employee will qualify (and, therefore, external recruitment will be necessary) the competition should include probationary, contract and casual employees at the outset."

### Training Courses

It is Corporation policy to encourage permanent employees to take courses directly related to their work. However, since contract employees are in a position for a temporary period of time, the Corporation could not pay the cost of sending them on course.

### Paid holidays and sick leave

Contract employees are not entitled

to take holidays. Vacation leave credits are accumulated at a rate of 1 ¼ days per month where the employee receives 10 days pay. However, at termination of employment these employees are paid leave earned but not taken. If you are here for a period that exceeds six months, you may take vacation only if it is recommended by your supervisor and is approved by the Director of Personnel. Unfortunately, sick leave is a benefit not granted to contract employees; however, if you are sick you may, by obtaining your supervisor's recommendation and the Director of Personnel's approval, use accumulated vacation leave instead.

### Increases in salary

Permanent employees normally receive an increase in salary depending on their performance and the market adjustment yearly. In the case of contract employees, both parties have agreed to a salary for a specified period of time. At the end of the contract, should it be renewed, both parties should renegotiate the terms of the contract.

# dialogue

### Suggestion:

I would like to make some suggestions regarding contract employees of C.M.H.C., that is if they rate. More opportunities for advancement and permanent positions should be made available to them. Training courses in different areas should be made available if they wish to take them. After a certain length of time on contract, say nine months, a raise, if deserved, should be given. Paid holidays and sick leave, for the amount of time earned (1 ¼ days per month) should also be given. More of the job postings should be opened to contract employees, not just the lower

levels. If more rights and hope were given to contract employees, I think they would make better workers.

I have been working on contract for some months now with little hope of ever becoming permanent.

### Answer:

I would like to thank you for the suggestion you made regarding contract employees. However, first, I would like to clarify the need for term/contract employees. Contracts are usually awarded to replace a permanent employee who is on vacation leave, sick leave, maternity leave or on language training, and to provide assistance during busy peak periods. Usually contracts are for a specified time ranging from one to six months. It is only by exception that a contract employee remains in the same position for a longer period of time.

### Possibilities of obtaining permanent employment

Currently contract employees in National Office are eligible to apply for positions which are posted at levels

# Windsurfing, summer thrills for Brian Edmison

By R.F. Brown

If you are a 'Windsurfer' skimming over the water at speeds up to 25 miles per hour combines the thrills of sailing and surfing. The skills required to navigate a small boat and the closeness of the water double the windsurfer's excitement in this new sport.

Brian Edmison, who works in Mortgage and Real Estate at the Toronto Office, took up the sport three years ago and has become such an expert that he was chosen to represent Canada at the world competitions in Nassau, last November.

He first got involved in windsurfing when some friends brought boards to the Ontario lake land. Since then, he has tried to get out every weekend during the summer, either on Lake Ontario or at his cottage at Stoney Lake.

"Windsurfing on lakes is quite different from windsurfing on the ocean. One thing I found really hard to get used to is the buoyancy of salt water. On fresh water, the board sinks a bit, making it easier to control. But, in the ocean, the board sits on top changing your centre of gravity and making stability more difficult."

"Another factor about the ocean is the wind, especially in Hawaii. Coastal winds are much stronger than the ones we get around here and affect the speed. This takes a little adjusting. Waves aren't a big factor though. The bigger ocean waves were fairly easy to get used to because we do get a certain amount of chop out on Lake Ontario."

These factors, plus the warm weather in Hawaii and the southern states give most of the American windsurfers



Brian Edmison of the Toronto Branch has become so proficient at windsurfing over the past three years that he was chosen to represent Canada at the world competitions in Nassau last year. He says the major problem

inland Canadian windsurfers encounter at most world competitions is adjusting to the buoyancy of salt water and the stronger coastal winds.

an advantage in competitions, since they can get out on the water all year round, and since most world competitions are on the ocean.

Mr. Edmison said that windsurfing competitions take place on an Olympic Sailing Course and wetsuits are often required. Standard sailing rules apply and if you dump you must right yourself by means of a special rope linked between the mast and the boom (for you non-sailors, the boom is a long wooden pole that holds the sail out).

Windsurfers, like skiers, have hot-dog competitions too.

The sport first became popular in 1967 in Marina del Rey, California. The story goes, that a fellow by the name of Hoyle Schweitzer invented the sport after an argument in a tavern over which was the more enjoyable, surfing or sailing.

Since 1967, the sport has enjoyed increasing acceptance. Windsurfing is most popular in the southern coastal states, particularly California, and in

Hawaii. It has also become popular in European countries in the past couple of years — 10,000 boards have been sold in Bavaria alone.

The sport is growing rapidly in Canada, too. In fact, Canada will host the North American Tournament on Georgian Bay, Ontario in August this year. Entrants are expected to come from all over the United States and Canada.

Mr. Edmison recommends windsurfing for anyone who is fond of water sports and says that one could get into it with relative ease and a reasonable outlay. Equipment can be purchased or rented at a windsurfing school.

The equipment consists of a 16-foot fibreglass mast and plastic skeg (a rudder-like appendage) attached to a 12-foot surfboard made out of Polyurethane, with foam injected plastic and a teak dagger board. The sail fabric is made out of dacron manufactured by the world's foremost sailmakers, North and Company. The total weight when fully rigged is just 60 pounds and it only takes a minute to rig the craft. All steering is done by manipulating the sail with the wishbone boom, made of hand-laminated teak wood running on either side of the sail.

For those considering taking up the sport, Mr. Edmison recommends lessons. He says it is essential to learn from an expert, because balance, co-ordination and proper weight transfer are important, as well as muscle power to control the sail.

## Stew Bourns honoured at retirement party

By L.M. Skuce

Stew Bourns was honoured by his fellow workers at a special dinner and party honouring his retirement in May.

King Ganong presented Stew with a framed long service certificate, commenting "Stew was an ideas man and tackled problems with great enthusiasm. He kept the rest of us on our toes trying to keep up with him". He then presented Stew with cash to be used for new golf equipment.

In thanking his friends, Stew said "We have made many friends in our long association with the Corporation. It is with mixed feelings that I leave my friends, sad because we won't be seeing them as often but happy with memories of our time together. We are looking forward to our new life in Victoria".

He began his career at CMHC in the B.C. Regional Office. He held successive managerial appointments in Trail, Saskatoon and Toronto. Unable to resist a challenge, Stew took on the Information job in Ontario Region. After a short search for greener pastures Stew came back to the Corporation and held senior administrative jobs in Toronto and National Office. However, the homing instinct became too strong and Stew landed a temporary assignment as an advisor to the B.C. Department of Housing and ultimately landed back in the B.C. Regional Office.

On his immediate retirement plans, he said, "We will relax and take it easy for the first while". Stew's Oak Bay residence is almost next door to the golf club and fronts on the beach, so he should reach his objectives and/or goals without too much difficulty. Among Stew's long range plans is to serve with Canadian Executive Services Overseas (CESO) — he has an application pending. Knowing Stew he will keep productive and active in his retirement years.



Regional Director King Ganong presents a CMHC service certificate, signed by the president, to Stew Bourns at his retirement party.

## Friends and colleagues bid farewell to Sneyd

By Marjorie Gillies

Staff members, friends in the industry, and wives, attended a farewell party for G. Neil Sneyd, Winnipeg Branch Manager, who was recently appointed New Brunswick Regional Director. Ninety guests attended the dinner and dance held at the Southwood Golf and Country Club on May 20th.

Mr. Sneyd's popularity in Manitoba was reflected in the numerous "bon voyage" gifts presented that evening: a pewter beer mug, suitably engraved from the Wartime Pilots and Observers Association, of which Mr. Sneyd has been a long time member; a bronze bison statuette from HUDAM (Housing and Urban Design Association of Manitoba), a symbol of the province he is leaving; a framed news article with personal comments in appreciation for

his efforts in the rural and native housing field; and two photographs, handsomely framed from the Manitoba Housing and Renewal Corporation to commemorate the many Federal/Provincial project openings and sod turning ceremonies he has attended as Manager of the Winnipeg Branch.

Manitoba Regional Director Tom E. Extence presented a gold Bulova Quartz digital watch on behalf of the staff of the Winnipeg Branch and the Manitoba Regional offices. Officiating, with both a touch of humour and nostalgia, was Assistant Manager of Programs, Peter D. Anderson.

Mr. Sneyd, in thanking the guests, commented that both he and his wife, Norma, were extremely appreciative of the many staff and friends who had relinquished their May long weekend plans to honor them at the farewell dinner.



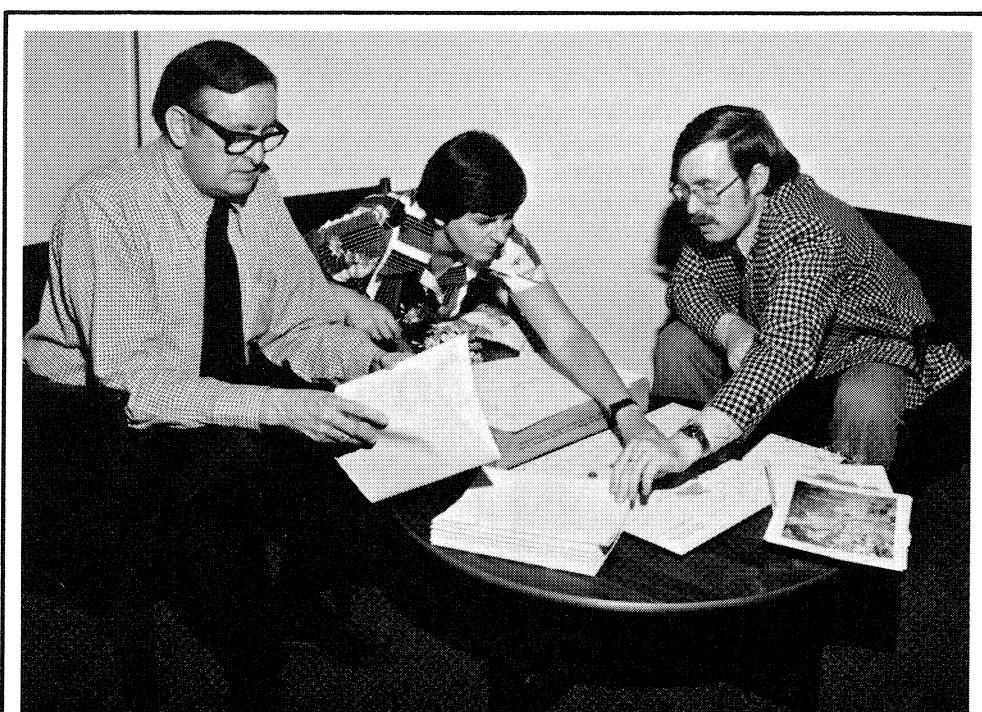
## Montréal reçoit la visite du Président



Mme Clara Cadieux, reçoit des mains de M. Hession, le certificat de retraité signé par le Premier Ministre et celui du programme des relations humaines.



M. Denis Cornellier, administrateur d'Habitat '67, rencontre MM. Hession et Boivin avant la réunion avec les administrateurs.



Stewart Anderson, agent d'information de la Société en Nouvelle-Ecosse, a reçu au nom de cette dernière un prix national de la Société canadienne de relations publiques pour la qualité d'un "jeu" éducatif mis au point grâce à la collaboration de la SCHL et du ministère de l'Education de cette province. Ce jeu-programme, qui informe les communautés rurales et urbaines des problèmes auxquels elles auront à faire face, est plus spécialement destiné aux élèves des écoles secondaires de la province. Précisions que le jeu se compose principalement de manuels et cahiers d'exercices, de photographies aériennes et de cartes topographiques. On reconnaît sur notre photo, de gauche à droite, Stewart Anderson, Glenda Redden, du ministère de l'Education de la Nouvelle-Ecosse et le docteur Douglas Day, qui a personnellement participé à la création de ce divertissement éducatif.

Le 10 juin dernier, le Bureau des propriétés immobilières de Montréal recevait la visite de M. Raymond Hession, président de la SCHL.

M. Hession, accompagné de M. Raymond Boivin, vice-président à l'administration et de M. Noël Guilbault, directeur régional du Québec, venait assister à la présentation d'une rétrospective des activités qui se sont déroulées dans le cadre du réaménagement organisationnel qui avait débuté au mois d'octobre 1976, avec la venue de la nouvelle équipe de direction.

Cette rétrospective touchait d'ailleurs tous les secteurs d'activités, à savoir les opérations, les programmes, les services financiers et les services professionnels

et techniques.

M. Hession a aussi profité de l'occasion pour rencontrer personnellement les employés du bureau et remettre les certificats de pension du programme des relations humaines et le certificat signé par le Premier Ministre du Canada, à trois employés de la Société, qui seront sous peu à la retraite, en l'occurrence Mme Clara Cadieux, du Bureau des créances hypothécaires, M. Maurice Marchand, du projet Jardins St-Georges et M. Marcel Blain, du B.P.I.

Ce fut une journée bien remplie et assurément fructueuse pour tous, grâce aux échanges amicaux qui ont marqué cette visite.

## Le perfectionnement des employées de la Société

À la SCHL, 42.2 pour cent des employés sont des femmes. Selon les statistiques, au 31 mars 1976, 88.6 pour cent d'entre elles sont dans la catégorie du personnel de soutien administratif (72 pour cent occupent des postes de secrétariat), 7 pour cent font partie du personnel professionnel ou technique, 4.4 pour cent, du personnel d'exploitation (services des magasins, d'alimentation, d'imprimerie, d'entretien d'immeuble) mais aucune ne fait partie du personnel exécutif.

Ces conclusions découlent du rapport du Groupe d'étude chargé d'examiner la condition de la femme à la SCHL. Le rapport fait également état de la position minoritaire qu'occupent les femmes au niveau intermédiaire de direction (70 contre 672 hommes). Parmi les 89 postes destinés aux gérants des bureaux et gérants adjoints, pas un seul n'est comblé par une femme. Chez les inspecteurs, en regard des 382 postes existants, un seul est occupé par une femme.

Les auteurs du document révèlent aussi que dans les postes de soutien administratif, 74.7 pour cent des postes de niveaux inférieurs sont occupés par des femmes.

Il appert que de nombreux postes de la Société sont traditionnellement attribués à des hommes ou à des femmes et ces postes stéréotypés représentent le pire obstacle à l'avancement dans certaines catégories (technique et opérationnelle, par exemple). Bien qu'aucune pratique ni aucun principe discriminatoire ne soit explicitement formulé au sein de la Société, la répartition hiérarchique des femmes porte à croire que certains empêchements entravent leur accès à tous les postes et carrières.

Le mandat du Groupe d'étude était aussi de déceler les obstacles qui empêchent actuellement les femmes d'accéder aux emplois sur un pied d'égalité et de tracer un plan d'action propre à créer des débouchés. Il ressort de cette analyse (et de l'expérience d'autres organismes)

que la clé pour l'amélioration de la condition de la femme réside dans l'élaboration de programmes tendant à encourager et à faciliter et l'emploi et l'orientation professionnelle d'un plus grand nombre d'entre elles. Il appartient aux gérants et aux directeurs de cerner le potentiel latent chez les femmes et d'en encourager le développement.

À la suite de l'étude de la situation de la femme à la Société et des améliorations à y apporter, le Groupe a fait des recommandations à la Direction et a tracé un plan d'action pour 1977.

La Société s'est engagée à perfectionner au maximum ses ressources humaines. Un grand nombre de projets sont déjà en voie de réalisation: la nouvelle méthode de classification, le système de communications, le programme de relations humaines, celui de formation et de développement et une responsabilité accrue à l'égard de la gestion des ressources au niveau local. Les auteurs du rapport recommandent que soient institués des programmes de prise de conscience à l'intention des employés et des superviseurs, des programmes de perfectionnement ainsi qu'une analyse complète du procédé de dotation en personnel.

On admet que le temps a été et continuera d'être un facteur essentiel dans l'amélioration de la condition féminine à la Société. Déjà un plus grand nombre de femmes occupent des postes administratifs mais l'augmentation n'est pas sensiblement importante.

*(Le groupe d'étude relève du directeur du Personnel, Gérard Demers, et se compose de Suzanne Montpetit (coordonnatrice du groupe d'étude), de la Division du personnel; Huguette Sipling, du Bureau de la promotion féminine; David Beeching, de la Division du perfectionnement du personnel administratif; Marie-Claire Larocque, de la Division du personnel et Gloria Boudreau, du Bureau de la promotion féminine de Halifax.)*

# Le Code du bâtiment du Québec

Le Québec a maintenant son code du bâtiment. Celui-ci est entré en vigueur le jour de sa publication dans la Gazette officielle du Québec, le 1er décembre 1976, après son approbation par le Lieutenant-gouverneur en conseil.

En vertu du Code municipal et de la Loi des cités et villes, les municipalités du Québec jouissent de pouvoirs leur permettant de réglementer les bâtiments; ainsi, il est loisible à une corporation municipale d'adopter le Code du bâtiment du Québec et de rendre son application obligatoire pour tout bâtiment. Par contre, si une municipalité adopte un règlement différent du Code du bâtiment, ce règlement municipal peut être plus exigeant ou plus restrictif mais ne peut contredire le règlement provincial qui stipule les exigences minimales.

## Historique et objectifs

L'industrie de la construction est l'une des plus importantes de notre société, tant par les ressources qu'elle met en oeuvre que par son impact sur l'environnement. Jusqu'ici, cette industrie était régie par une réglementation disparate et incohérente, dont l'application était contrôlée par divers organismes, sans coordination. Pour pallier cette situation, un Comité interministériel relatif à la sécurité publique fut formé en février 1971. On lui confiait le mandat d'étudier la situation de la sécurité publique au Québec et de présenter ses recommandations sur les mesures à prendre pour l'améliorer.

A partir de consultations auprès de 42 associations professionnelles et publiques, dont 29 lui ont soumis un rapport, et auprès de 141 municipalités de 5 000 habitants et plus, représentant 72% de la population du Québec, le Comité interministériel établit ainsi les objectifs à atteindre:

- une protection minimale uniforme pour l'ensemble de la population;
- une réduction des pertes matérielles, plus particulièrement en biens immobiliers et mobiliers générateurs d'emplois;
- un contrôle des coûts de protection par une plus grande cohérence de la législation, de la réglementation et du partage des attributions;
- une meilleure utilisation des ressources disponibles.

Dès décembre 1971, un groupe de travail se met à la tâche, composé de spécialistes délégués par le ministère des Affaires municipales, la Société d'habitation du Québec, la ville de Montréal et le ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre, assistés dans leurs travaux par d'autres spécialistes-conseils. Le Code national du bâtiment sert de document de base, mais subit de nombreuses adaptations en vue de répondre aux impératifs

climatiques particuliers du Québec. Une étude des implications légales et administratives a suivi la version préliminaire du code, issue du Comité interministériel. C'est ainsi que le Code du bâtiment du Québec a été rendu public le 24 janvier 1977 par M. F.-X. Perreault, conseiller cadre au ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre et coordonnateur des travaux de préparation du code.

## Son champ d'application

Le Code du bâtiment a été adopté en vertu de la Loi des établissements industriels et commerciaux et de la Loi de la sécurité dans les édifices publics. Ainsi, toutes les maisons de rapport de plus de deux étages et de huit logements, les édifices à bureaux, etc. doivent être conçus et construits conformément aux mesures et normes du présent code. Pour le moment, les bâtiments résidentiels unifamiliaux ne sont pas régis par ce code; toutefois, il est possible à une municipalité d'adopter le code par règlement et d'en décréter l'application intégrale à l'intérieur de son territoire et ainsi couvrir les bâtiments résidentiels unifamiliaux.

## Contenu du code

### Partie I

On y retrouve les définitions, les sigles et les abréviations. En général, les termes conservent dans le code le sens que leur donne le dictionnaire de référence, soit le Grand Larousse Encyclopédique, édition 1970.

### Partie II

Cette partie détaille les mesures administratives, dont l'entrée en vigueur, les

devoirs du propriétaire et du chef d'établissement, les essais et les matériaux.

Il est stipulé que le code entre en vigueur le jour de sa publication dans la Gazette officielle du Québec, soit le 1er décembre 1976. Toutefois, l'application du code sera graduelle. Les plans soumis après le 1er juin 1977 doivent être conformes au code; d'autre part, les travaux débutant après le 1er décembre 1977 devront aussi s'y conformer.

### Partie III

Sommairement, la partie III contient les données relatives aux problèmes de protection reliés aux activités humaines et aux dangers qui en découlent tant pour les usagers que pour la société.

Ont notamment été insérées dans cette partie les mesures spéciales permettant aux personnes en chaise roulante d'avoir accès et de se déplacer plus facilement dans les bâtiments.

### Partie IV

Les désastres déplorés depuis quelques années témoignent du sérieux que l'on doit apporter à l'étude des charges et des méthodes de calcul des structures, lesquelles sont définies à la partie IV et ont pour but d'assurer la solidité et la stabilité du bâtiment.

### Partie V

Cette partie est l'énoncé des normes acceptées par le code et applicables aux matériaux de construction. En cas d'absence de normes, on prévoit l'acceptation de matériaux ayant subi avec succès des essais destinés à en prouver la valeur.

### Partie VI

Alors que s'érigent de plus en plus de bâtiments en hauteur, les équipements qu'ils contiennent sont déterminants pour assurer la protection et le bien-être des usagers. Les exigences relatives à ces équipements, soit les systèmes de chauffage, ventilation, climatisation, les réseaux d'alarme-incendie et les systèmes d'extincteurs automatiques, toutes ces exigences sont mentionnées dans la partie VI.

### Partie VII et VIII

Ces deux parties font respectivement référence au Code de plomberie et au Code de sécurité pour les travaux de construction déjà en vigueur.

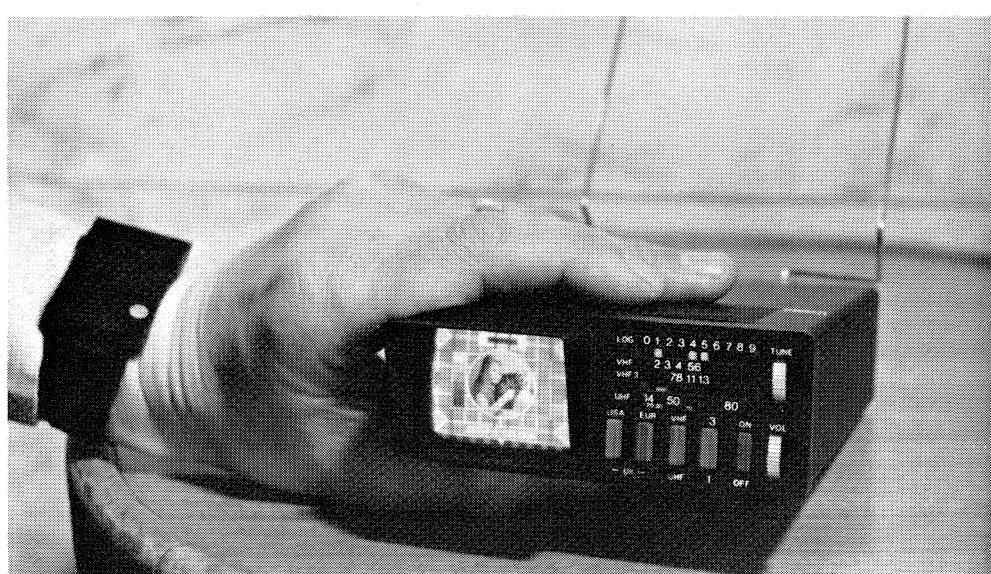
### Partie IX

Cette dernière partie s'adresse aux petits bâtiments, plus particulièrement au bâtiment résidentiel, à l'habitation; elle est destinée à faciliter la tâche des petits entrepreneurs et à diminuer les charges imposées aux propriétaires de petites constructions.

### Application du Code

L'application du Code du bâtiment sera assurée par les services d'inspection du ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre. Les mécanismes existant en vertu des lois précédemment mentionnées seront maintenus et plus précisément en ce qui concerne l'approbation des plans et devis, l'inspection et les pénalités.

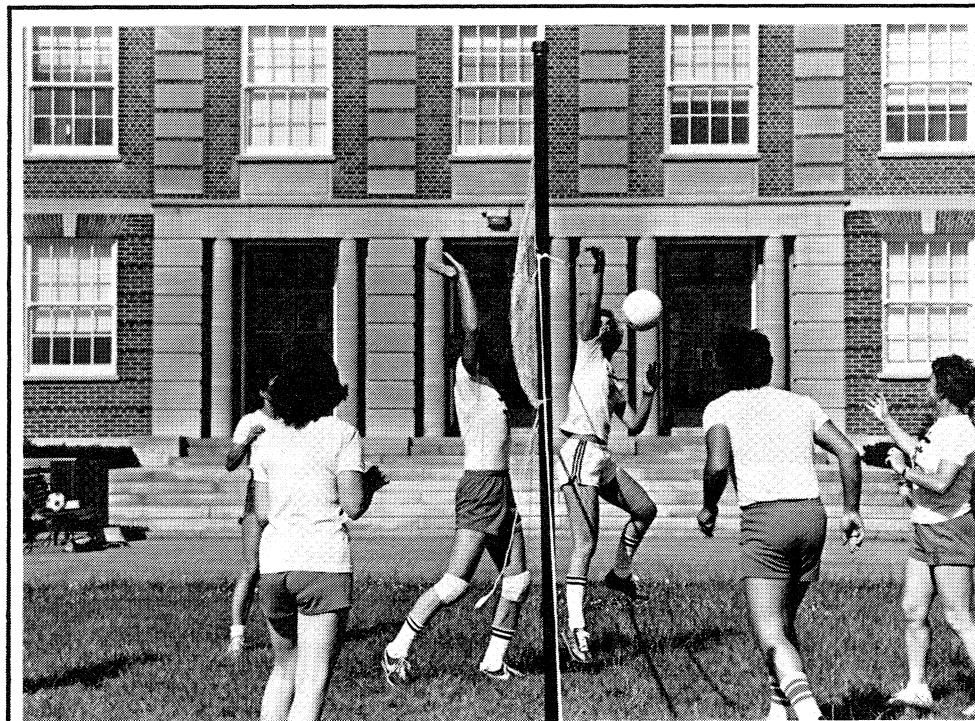
## Et voici le téléviseur de poche!



Après douze ans de recherche et de mise au point, une société britannique vient de mettre sur le marché un téléviseur portatif à écran de 5 cm, qui assure un excellent rendement au point de vue de la réception, de l'image et du son. Appelé Sinclair Microvision, il est actionné par quatre batteries rechargeables, donnant quatre heures de vision continue, et peut aussi être alimenté directement par le secteur. Il mesure 10 cm de large et 15 cm d'avant en arrière; il ne pèse que 740 grammes. Avant de réaliser la mise au point du récepteur actuel, il a fallu faire de nombreuses recherches en vue de réduire la consommation de courant. Les cinq circuits intégrés comprennent environ 300 transistors. Ce montage assure une consommation totale très faible avec une déperdition d'énergie interne correspondante, ce qui a pour résultat une radiation externe plus faible que celle que produit un modèle classique. Les chercheurs ont été aidés par une firme d'Allemagne de l'Ouest qui a fabriqué le minuscule tube;

celui-ci utilise une nouvelle technique assurant une excellente image, ainsi qu'un réchauffeur de très faible énergie. Le récepteur est doté de circuits d'accord VHF (très haute fréquence) et UHF (fré-

quence ultra-haute) pour lui permettre de recevoir des transmissions partout dans le monde et des touches qui rendent possible le choix de programmes britanniques, européens ou américains.



## On peut s'amuser

Contraire à ce que certains peuvent penser, les classes de conditionnement physique au Bureau national ne consistent pas seulement en jogging et en exercices "aérobics". Chaque jeudi est consacré aux sports et les participants ont le choix entre soccer et ballon-volant, parmi d'autres. Ici, Barb Zdrojewski tente de bloquer le lancer frappé de Mark Therrien.

photo: Betty Taylor

## 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.



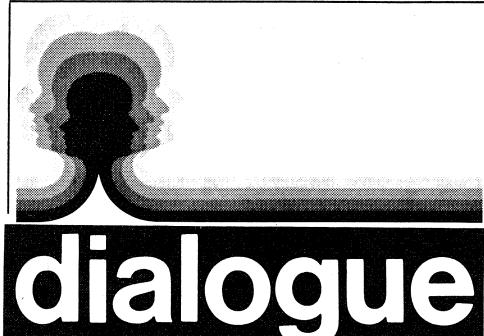
CONTIENT DES FIBRES DÉSENCRÉES ET RECYCLÉES

# bureau de la promotion féminine

par Gloria Boudreau et Elaine Kent

La littérature abonde d'épopées marines et des périples de ceux qui bravent les océans. Un article à ce propos peut sembler incongru dans la rubrique féminine de PERSPECTIVE. En Nouvelle-Écosse, le lien qui nous attache à la mer toutefois est tellement étroit, que notre premier article se devait de vous narrer une belle histoire de marinière.

La littérature donne d'habitude aux marins mâles ses plus beaux rôles, les femmes y étant généralement réduites à



## Suggestion:

J'aimerais faire un certain nombre de suggestions au sujet des employés à contrat de la S.C.H.L., et j'entends ici ceux qui font preuve d'un bon rendement. Il faudrait mettre à leur disposition un plus grand nombre d'occasions favorables à l'avancement ainsi que des postes permanents. Il faudrait leur donner accès à des cours de formation dans différents domaines, s'ils en manifestent le désir. Après un certain temps à contrat, disons neuf mois, une augmentation de salaire devrait être accordée si elle est méritée. Des congés payés et des congés de maladie, à raison du temps gagné (1½ jour par mois), devraient aussi être accordés. Les employés à contrat devraient avoir accès à un plus grand nombre de postes affichés, non seulement à ceux des niveaux inférieurs. Si on accordait un plus grand nombre de droits et donnait un plus grand espoir aux employés à contrat, je crois que leur rendement s'améliorera.

Je travaille à contrat depuis maintenant quelques mois et j'entretiens peu d'espoir de devenir un jour permanent.

## Réponse:

Je vous remercie de la suggestion que vous nous faites au sujet des employés à



Les règles pour écrire les unités métriques SI sont simples et peu nombreuses; mais il est important de les suivre, autrement il y aurait confusion. Une annonce, d'un magasin à succursales multiples, parue récemment dans un journal, fournit un exemple d'une telle confusion. Pour \$0.99, l'avantage de ce "spécial" incitait le public à acheter "100 ML" d'une marque de dentifrice bien connue. Or, 100 ML est cent millions de litres, ou mille millions de tubes de pâte dentifrice — suffisamment pour la population entière du Canada, hommes, femmes et enfants, pour les dix prochaines années. A \$0.99 c'était certainement une offre "spéciale"!

Bien entendu, l'annonce aurait dû se lire "100 mL", qui est cent millilitres, le format d'un petit tube.\* Donc, assurez-vous que vous connaissez les symboles exacts pour les unités SI et leurs préfixes. Vous les trouverez dans les brochures "Intro-métrique" et "Premier métrique" du Programme métrique. Si vous avez des difficultés, prenez contact avec le Programme métrique au Bureau national ou avec votre Coordonnateur métrique régional.

\*(Le symbole du litre est maintenant le "L" majuscule, beaucoup plus simple à reproduire à la machine à écrire que le l utilisé jusqu'à tout récemment.)

pleurer depuis la rive le départ de leurs bien-aimés.

La Nouvelle-Écosse fait exception à cette règle en la personne de Sherry Goodridge, originaire de Shooner Cove dans cette province et première femme au Canada à détenir le brevet d'officier au long cours.

Actuellement lieutenant au long cours et second pour la navigation côtière, Sherry entend devenir capitaine au long cours d'ici 1980. Un petit aparté pour ces trotteurs du plancher des vaches qui ne sont pas familiers avec le jargon: le brevet contrat. Cependant, en premier lieu, je voudrais expliquer ce que la Société entend par la notion de besoin d'employés à contrat. Les contrats sont ordinairement accordés pour remplacer un employé permanent en vacances, en congé de maladie, en congé de maternité ou en période de formation linguistique, et pour procurer une aide au cours des périodes particulièrement chargées. Ordinairement on accorde des contrats pour un laps de temps déterminé variant de un à six mois. Ce n'est qu'exceptionnellement qu'un employé à contrat occupe le même poste pour une période plus longue.

### A) POSSIBILITÉ D'OBTENTION D'UN EMPLOI PERMANENT

Les employés à contrat au Bureau national peuvent maintenant postuler les postes affichés aux niveaux 31 à 33 inclusivement.

Comme il est expliqué dans le Manuel d'affichage des postes: "à la discréption du comité de sélection, les concours peuvent être accessibles aux employés en période d'essai, contractuels et occasionnels, tout aussi bien qu'aux employés réguliers. Si, de l'avis du Comité de sélection, il semble que les employés réguliers soumettent un nombre suffisant de demandes, le concours devrait être restreint à cette catégorie. Par ailleurs, si l'on doute qu'aucun des employés réguliers n'ait la compétence requise (et, à ce moment-là, le recrutement à l'extérieur s'impose), le concours devrait dès le début inclure les employés en période d'essai, contractuels et occasionnels".

### B) COURS DE FORMATION

Il est conforme à la politique de la Société d'encourager les employés permanents à suivre des cours qui sont directement en rapport avec la nature de leur travail. Cependant, étant donné que les employés à contrat occupent un poste à titre temporaire, la Société ne peut se permettre le coût de vous envoyer suivre un cours.

### C) CONGÉ PAYÉ ET CONGÉ DE MALADIE

Les employés à contrat n'ont pas le droit de prendre des vacances. Les crédits de vacances s'accumulent à raison de 1½ jour par mois lorsque l'employé reçoit 10 jours de paye. Cependant, à la fin de leur emploi on paie à ces employés les congés qu'ils ont gagnés mais qu'ils n'ont pas pris. Si vous êtes ici pour une période qui dépasse six mois, vous ne pouvez prendre de vacances que si votre superviseur le recommande et si le directeur du Personnel l'approuve. Malheureusement, le congé de maladie est un avantage qui n'est pas accordé aux employés à contrat; toutefois, si vous êtes malade, vous pouvez utiliser les congés de vacances accumulés, sous réserve de la recommandation de votre superviseur et de l'approbation du directeur du Personnel.

### D) AUGMENTATION DE SALAIRE

Les employés permanents reçoivent habituellement une augmentation de salaire selon leur rendement et l'ajustement selon les conditions du marché. Dans le cas des employés à contrat, les deux parties ont convenu d'un salaire pour une période bien déterminée. À la fin du contrat, s'il doit être renouvelé, les parties devraient renégocier les modalités du contrat.

de capitaine au long cours permet d'être maître après Dieu de n'importe quel bâtiment n'importe où au monde. Pour l'obtenir, il faut apprendre la construction navale, la météorologie, la stabilité, la navigation (visuelle et mécanique), le pilotage et la sécurité en plus de passer d'innombrables années en mer, jusqu'à ce qu'on connaisse les navires du fond de la cale au sommet des superstructures. Ce n'est qu'alors qu'on a vraiment droit au titre de "capitaine".

Un rêve d'enfance est ainsi en voie de devenir réalité, mais seulement après de longues années ardues. Diplômée de l'école pour filles Trafalgar, de Montréal, Sherry s'engagea dans la marine militaire canadienne. Elle y passa six ans, sans toutefois pouvoir réaliser son rêve; dans la marine, une femme ne peut servir à bord après le coucher du soleil.

Entrée en 1973 au Bedford Institute of Oceanography (institut d'océanographie situé à Halifax), elle est lieutenant à bord du Hudson, navire hydrographique canadien, en 1974 et quitte l'institut en mai 1976 avec le brevet de second.

En octobre et novembre 1976 elle remplace le lieutenant du Cygnus, garde-pêche canadien. Les trois premiers mois de 1976, elle est lieutenant à bord du Hudson Transport, navire citerne sillonnant les Grands lacs. C'est alors que le Hudson Transport bat tous les records du passage d'hiver de la Voie maritime, en la traversant le plus tard après sa fermeture pour la saison, record qu'aucun bateau n'a battu depuis lors.

Un des faits saillants de sa carrière eut lieu pendant qu'elle était à bord du Baffin, navire hydrographique. De retour de l'Arctique, le Baffin était affecté à la surveillance des pêches. C'est alors qu'une violation des limites de pêche dans les eaux territoriales (limite de 12 milles) donna lieu à la première confiscation dans l'histoire, celle du chalutier russe Almaz, ancré à 1.1 mille dans cette zone. Sherry était un des officiers qui sont montés à bord du chalutier et elle a servi d'interprète lors de cet incident.

En Nouvelle-Écosse, elles sont nombreuses les femmes qui ne se sont pas contentées d'attendre au foyer. Du temps des grands voiliers, on voyait souvent les femmes à bord auprès de leurs maris; de nos jours plusieurs se consacrent à une carrière scientifique qui les conduit sur la mer. Sherry Goodridge est toutefois une des seules femmes à se consacrer à une carrière maritime.

Loin de nous d'insinuer que c'est la vie rêvée pour toute femme, que toutes les employées de la SCHL "abandonnent le bateau" et répondent à l'appel de la mer. L'exemple de Sherry en est un de détermination et de succès. Presque toutes, nous avons l'occasion de déterminer notre objectif et nous pouvons travailler à l'atteindre. Plutôt que de tisser au foyer, ne devrions-nous pas toutes, chacune à sa façon, tracer notre parcours et prendre la barre de notre destinée?

(Gloria Boudreau est la déléguée de la Nouvelle-Écosse au Bureau de la promotion féminine et Elaine Kent est la représentante du bureau de Halifax)

## Un brillant tournoi de golf



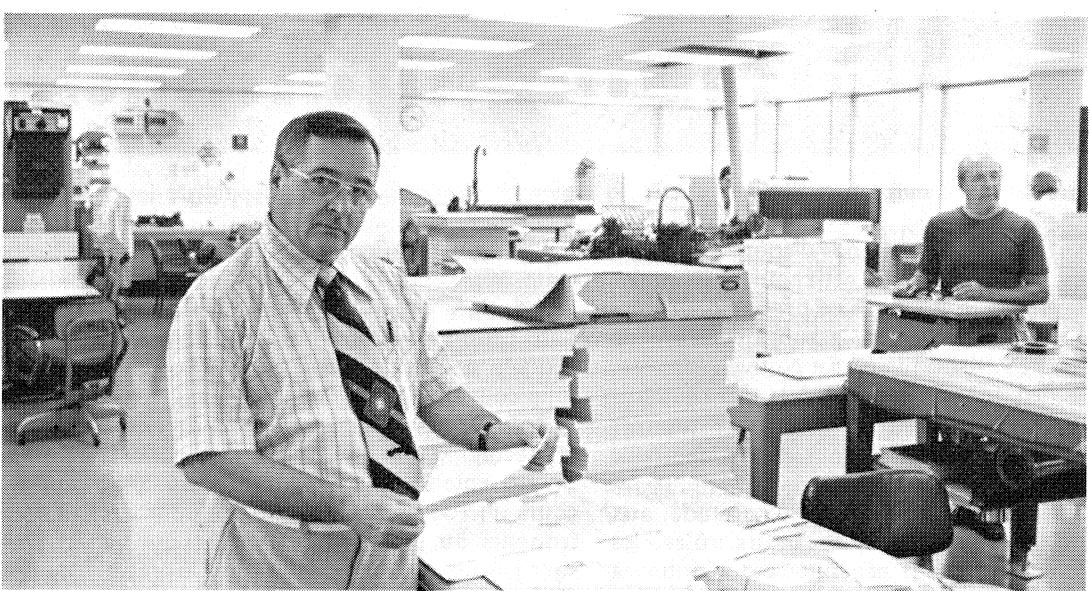
Une photographie de la victoire: de gauche à droite, Don von Richter, président du Club récréatif; Murray Hogan, organisateur du tournoi; Jean Hess, troisième, dames, dans le compte brut le plus bas et dans le compte net; Gene Myles, troisième, hommes, dans le compte brut le plus bas; Lorne Usher, premier, hommes, dans le compte net; Pat Schnider, troisième, hommes, compte net; Susan Carrey, première, dames, dans le compte le plus bas et dans le compte net; Mark Therrien, deuxième, hommes, compte net et B. McFarlane, premier, hommes, dans le compte brut le plus bas.

photos: Bill Cadzow

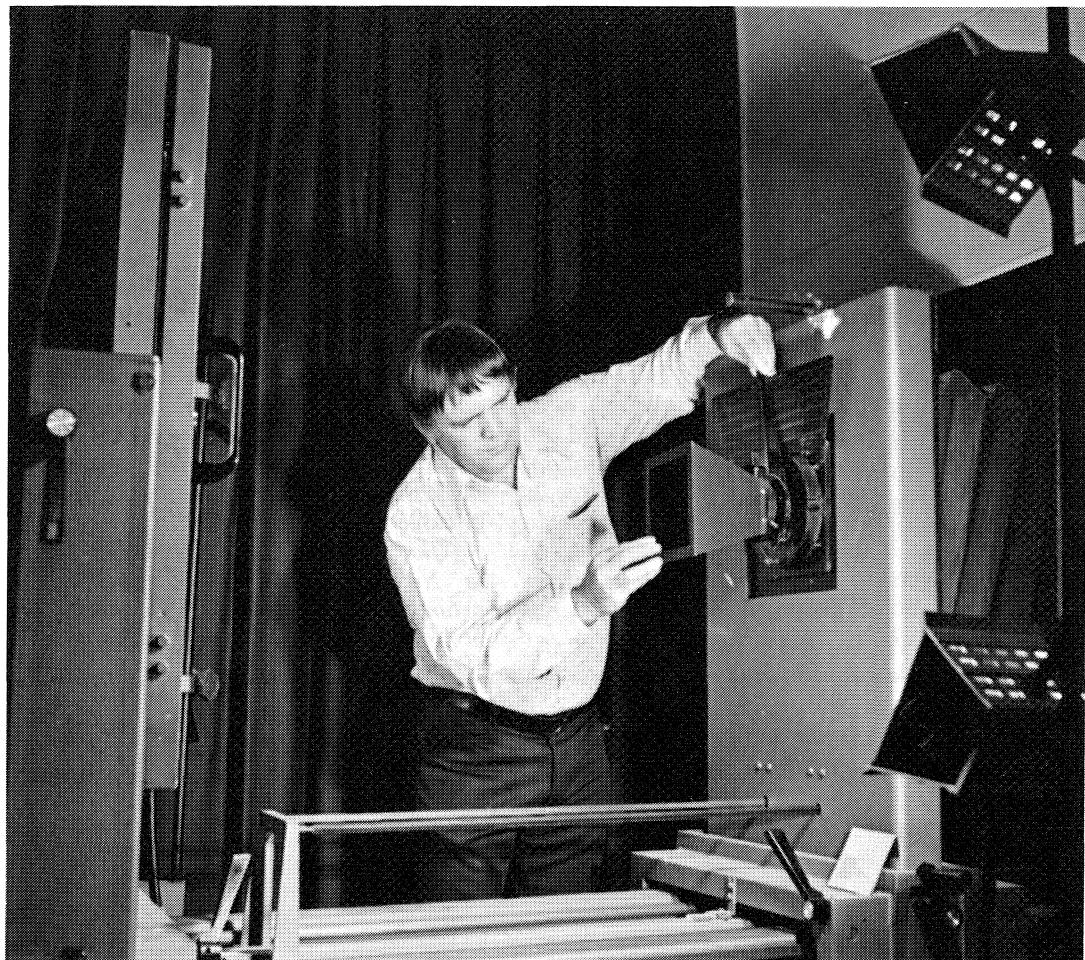


Ed Fox s'apprête à se tirer d'un mauvais pas! . .

# Visite à l'atelier d'impression du Bureau national



Vic Therrien, chef de l'imprimerie, vérifie la qualité technique de toutes les livraisons qu'il doit effectuer.



Paul Preseault utilise une caméra perfectionnée pour agrandir ou réduire textes et photographies et les transposer sur plaques métalliques ou de papier.

*Vingt personnes y travaillent en permanence et le nombre mensuel d'impressions dépasse les deux millions d'exemplaires, sans parler des trente à quarante mille photocopies qu'on y exécute chaque mois . . . Oui, l'imprimerie du Bureau national est une véritable usine d'où sortent à un rythme accéléré environ 45 pour cent de ce que la Société consomme et diffuse en fait de matière imprimée: plans de maisons, mémoires, circulaires, manuels, tirages en offset, formules diverses, communications confidentielles ou non, sans parler de ces "précieux" rectangles de papier que chaque employé reçoit avec plaisir toutes les deux semaines!*

*L'imprimerie, servie par plusieurs machines ultra-modernes, a donc pour tâche et raison d'être la diffusion de milliards de mots dans les deux langues officielles. Cela constitue déjà une raison suffisante pour lui rendre une courte visite . . .*

**photos: Betty Taylor**



Rolf Storto examine le rendement de l'une des presses qui, dans les meilleurs délais, produit généralement de 20,000 à 25,000 exemplaires de bulletins, mémoires, formules, etc.



Mme Virginia Miron surveille le fonctionnement de l'agrafeuse à la vitesse maximale.



Mme Theresa McPherson est chargée du fonctionnement (ultra-rapide, lui aussi) de la plieuse-inséreuse qui distribue, entre autres choses, environ 35,000 chèques par mois à divers destinataires, ce chiffre devant être porté à 100,000 à la fin de l'année.