

Tornado hits Buckingham

Hull staff aids victims

A tornado whipping up to 180 kilometres per hour ripped through the Masson sector of Buckingham, Quebec on June 27, leaving in its wake 150 persons homeless.

The black twister tore many houses off their foundations, destroying 27 — including a six-unit apartment building — and damaging another 25. In addition, uprooted trees, toppled hydro lines, and cars that had been hurled in the wind were among the debris strewn in fields and yards.

Amazingly no one was killed and only 36 persons in the town of 2,000 were treated in hospital, the most serious injury being a broken leg.

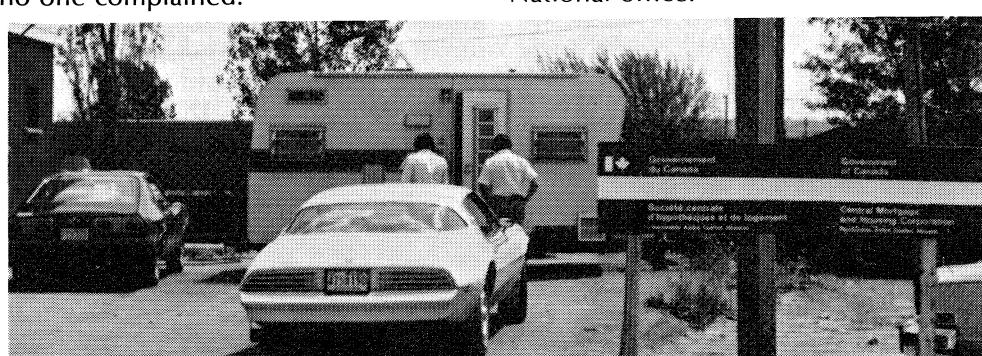
Hull branch hastily set up a team of experts to assist residents in this town 40 kilometres east of the Nation's Capital. Branch inspector Dave Laporte and Marquis Demers of the real estate department walked through the debris gathering facts and photographing the site for a report to management. Meanwhile, staff in the real estate department prepared an inventory of vacant Corporation rental units in nearby Gatineau.

Fifteen apartments were available for immediate occupancy and maintenance superintendent Roland Courchesne issued work orders to get 12 recently acquired houses cleaned and painted during the Canada Day weekend.

As a result of the report, CMHC established special financial assistance and free temporary shelter for the tornado victims.

The loans will help victims finance and reconstruct their homes. They will cover the difference between the costs of rebuilding the houses and clearing outstanding mortgage debts, less amounts that may be received from insurance and other government financing. In addition, if repayment of the loan consumes more than 30 per cent of the family's income, a grant will be awarded to reduce the loan to 30 per cent.

Seven staff members headed by Assistant Manager Henri Lacasse worked through the Canada Day weekend, meeting families that were affected by the tornado. "Our staff did a tremendous job. They really went out of their way to help these people, even the staff that stayed in the office. Everyone did what they were asked and no one complained."



This eighteen foot trailer was put on the disaster site shortly after the tornado so families seeking help and advice from CMHC could easily locate Hull staff. A larger mobile office was hauled to the site the following week.



Within a five-minute span 27 homes were destroyed and another 25 damaged in a sudden tornado that ripped through the Masson sector of Buckingham, Quebec on June 27. Hull Branch staff quickly set up a team

to aid the victims and a special program to help finance the rebuilding of homes and to accommodate homeless families was established.

photos: Henri Lacasse

the site.

Throughout the long weekend, the Hull office had a minimum of three representatives on the site each day seeking out the victims, and talking to them. Mr. Lacasse said, "During the weekend, we were so busy that we never had time to compare notes or discuss the situation with each other."

They worked out of a small trailer that Hubert Quenneville, administrator of the Real Estate Department located. A larger trailer was hauled to the site the following week to provide a more spacious office.

On July 1, federal member for the area, Gaston Clermont, who announced the special financing program the day before, and Vice President, Program Operations, Raymond Boivin visited

"Now that we have an office here, people know where to find us. Most of the people who come to see us though, just want advice. Some of them are changing the original plans of their homes and would like to get our opinion on the changes they want to make."

Readership survey analysis completed

By Vivian Astroff

In a readership survey, a response of more than 10 per cent is much better than average, say the experts at Statistics Canada. It shows that readers are concerned and interested.

With this in mind, we were pleased to receive a total of 451 replies to the Perspective survey, representing just over 12 per cent of our circulation across the country. Many readers offered constructive and useful suggestions on how Perspective might be improved. All in all, both the written comments and the readers preferences will give us considerable help in planning a paper that comes closer to meeting the interests and expectations of Corporation staff.

The survey shows that respondents read from 70-90 per cent of the articles in each issue, but their preferences vary. For example, Professional and Technical staff seem to prefer more business-oriented stories, while those under 25 and Administrative Support

staff would like more articles on social and recreational events.

One common complaint centered on the size of newspaper — almost one out of ten respondents find it cumbersome and unwieldy. Another complaint expressed by many respondents is that the content tends to be overbalanced with news from National Office and inadequate coverage of the field.

More details page 3

We received many requests for more human interest stories about the lesser known personalities in the Corporation — and less about the activities of management.

Some readers asked for direct translation of all articles, and a few suggested integrating French and English copy.

To those readers who took the time to participate — "thank you" for helping us to plan Perspective's future.

Canada Mortgage and Housing Corporation
Société canadienne d'hypothèques et de logement
Canadian House Information Bureau
Bureau canadien de documentation sur l'habitation



Comment

I am writing a complaint about how the salary review increase (my personnel evaluation) was done.

My employee level is 33. I have been in this position since September 1975 (the job was a 32 and was reclassified to 33 last year in mid 1977).

My personnel evaluation shows me in a fully satisfactory performance rating — according to G.M. dated 1978-01-09 under the Merit Pay Plan this performance increase is subject to 4% to 8%.

On my evaluation item six: Salary Recommendation — Present Salary is shown as 1977 salary (\$9,464) + 7% increase (\$650) - recommended annual salary (\$10,114). The salary range maximum is \$12,610 (which is a 1978 figure maximum opposed to all other 1977 figures).

I feel that per the G.M., I should be entitled to \$9,854 minimum + 4% to 8% increase for my performance rating. If I am only entitled to \$10,114 for my present salary, I feel that the increase is not the 7% as shown but 2.64% on 1978 figures.

Answer

In order to respond to your dialogue, I would like to say that the annual salary review increase is a two step affair in which the employee receives one increase to his basic salary.

The salary ranges for the Administrative Support Staff category are administered under the principles of the Merit Pay Plan. The first step taken in determining the annual salary review is to increase the salary ranges by a "market adjustment" based on comparisons with salary ranges paid for similar jobs in the Private Sector and the Federal Public Service. Each year, the minimum and maximum salary of each level is adjusted in order to maintain the Corporation's position in the labour market. These adjustments are not directly passed on to the employee at his salary review time.

The second step is the actual salary review of the employee. The salary increase is governed by his annual performance assessment. Based on his rating, an employee is given a percentage increase over the 1977 basic annual salary. The percentage increase is a combination of your performance assessment and the market adjustment. Consequently, if the salary ranges are increased by a market adjustment of 4%, the minimum increase allowed by the performance

rating will be 4%. The exception lies where an employee who is evaluated as unsatisfactory shall be denied the market adjustment.

Therefore, the employee will enjoy both the market adjustment increase and a further increase based on the performance rating in one percentage increase. This means that your 1977 basic annual salary will be increased by 7% which reflects the market adjustment and your performance rating. The minimum salary of your level is used exclusively to identify the minimum value of the jobs classified at that level. They are not used as a starting rate to which the 1978 percentage increases are applied. The method is to increase your 1977 annual salary by a percentage amount. In this fashion, you will always enjoy a salary increase which includes a market adjustment and a performance increase which will, at a future time, bring your salary to the maximum salary of your level. If we were to apply a percentage to the minimum salary of your level year after year, you would never reach the maximum of your level.



Cutting through the bureaucracy and modifying the system was the topic at a recent RRAP workshop held in Montebello, Quebec. Above, (fr 1 to r) Project Manager of the RRAP simplification program Frank Kemp (standing), Neil Mirau of Lethbridge, Tom Green from Vancouver, Steve Read of London, Everett Dunham of Saskatoon, and Ray Bursey and Vic Chopra of National Office, discuss methods of improving program delivery and making it easier to process loans.

people and places

TRANSFERS

National Office:

George Devine, Housing Management Coordinator, Social Housing Division to Development Officer, Mortgage Administration, Division.

Robert A. Braybrook, Mortgage Administration Officer, Winnipeg Branch, to Development Officer, Mortgage Administration Division.

James A. Scrivens, Ottawa Branch to Real Estate Division.

Diana Charron, Financial Services Division to Data Services, Computer Services Division.

Marcel Grenier, Program Analyst, Quebec Regional Office to Chief-Organization Planning, Personnel Division.

Ann P. Blair, Programs to Office of the Corporate Secretary.

In The Field:

Howard M. Oakey, Program Manager, Lending, Saint John Loans Office, to Assistant Manager, Charlottetown Branch.

Jean P. Bastarache, Agreement Administrator, Fredericton Branch to Program Manager, Social Housing & Community Services, Moncton Loans Office.

Grant A. Powell, Program Manager, Lending Operations, Sault Ste-Marie Loans Office to Program Manager, Lending & Social Housing, Saint John Loans Office.

Gilles Girard, Director, Canadian Home Insulation Program to Manager, Montreal Loans Office.

Michel Hogue, Support Appraiser, Laval & Laurentian Office to Senior Appraiser, Chicoutimi Office.

Maurice G. Parent, Compliance Inspector, Hull Branch to Chief Inspector Officer, Val d'Or Office.

Michael F. Kelly, Chief, Compensation & Labour Relations, Personnel Division, to Advisor, Social Development, Montreal Office.

Jacques Beaupré, Manager, Trois-Rivières Office, to Manager, Mortgage Office — Montréal.

Rodrigue Rainville, Program Manager, Sept-Iles Office to Program Manager, Sherbrooke Office.

Lorette Coulet, Manager, Mortgage Office Montreal to Coordinator, MPMS, Hull Branch.

Phillip V. Smith, Junior Professional Appraiser, Mississauga Office to Program Appraiser, Lending, London Branch.

Réjean F. Henry, Office Services, Administration Division to Ottawa Branch.

David R. Clark, Administrator, Property Management, Thompson Office to Manager, Real Estate, Hamilton Branch.

Donald G. Parker, Administration & Finance Officer, Winnipeg Branch to Administrator, Thompson Office.

Walter C. Gibson, Chief, Ledgers, Financial Services Division, to Mortgage Administration Officer, Vancouver Branch.

retirements

Robert H. Spink, Manager, Mortgage and Property, Edmonton Branch, joined July 16, 1948. •**Riette Lefebvre**, Senior Clerk, Montreal Loans Office, joined April 24, 1963. **Antanas Simaitis**, Building Caretaker, Benny Farm Project, Real Estate Office — Montreal, joined October 1, 1952.

25 year club

There are four new members: **S. Kenneth Blacklock**, Assistant Regional Director, Administration & Finance, Ontario Regional Office; **Hélène Brunette**, Chief, Pension & Group Insurance, Personnel Division; **Roland Lebrun**, Training Coordinator, Mortgage Administration Division; **James C. Kerr**, Director, Land Assembly & New Communities.

30 year club

There are two new members: **Henri J. Bélanger**, Chief, Field Accounting, Financial Services Division. **Gérald A. Kennedy**, Senior Program Officer, Social Housing Division.

Myrtle Young bids adieu after 32 years at CMHC



Toasting farewell to Myrtle are Curt Martin, administration and finance officer in London, and Baxter Black, assistant manager, administration and finance in Toronto.

photo: (Rhodes) Randolph

sented Mrs. Young with her service certificate while Assistant Manager Programs, Barbara Carroll and Inspector Ralph Brook presented her with a broiler-toaster oven and several other gifts.

The branch recreation club also held a luncheon for Mrs. Young the following day attended by most of the staff. The club gave her an automatic coffee maker.

Her immediate retirement plan was to take a vacation in the British Isles.

perspective

Published monthly for employees of
CENTRAL MORTGAGE AND HOUSING CORPORATION

George Ono, Editor

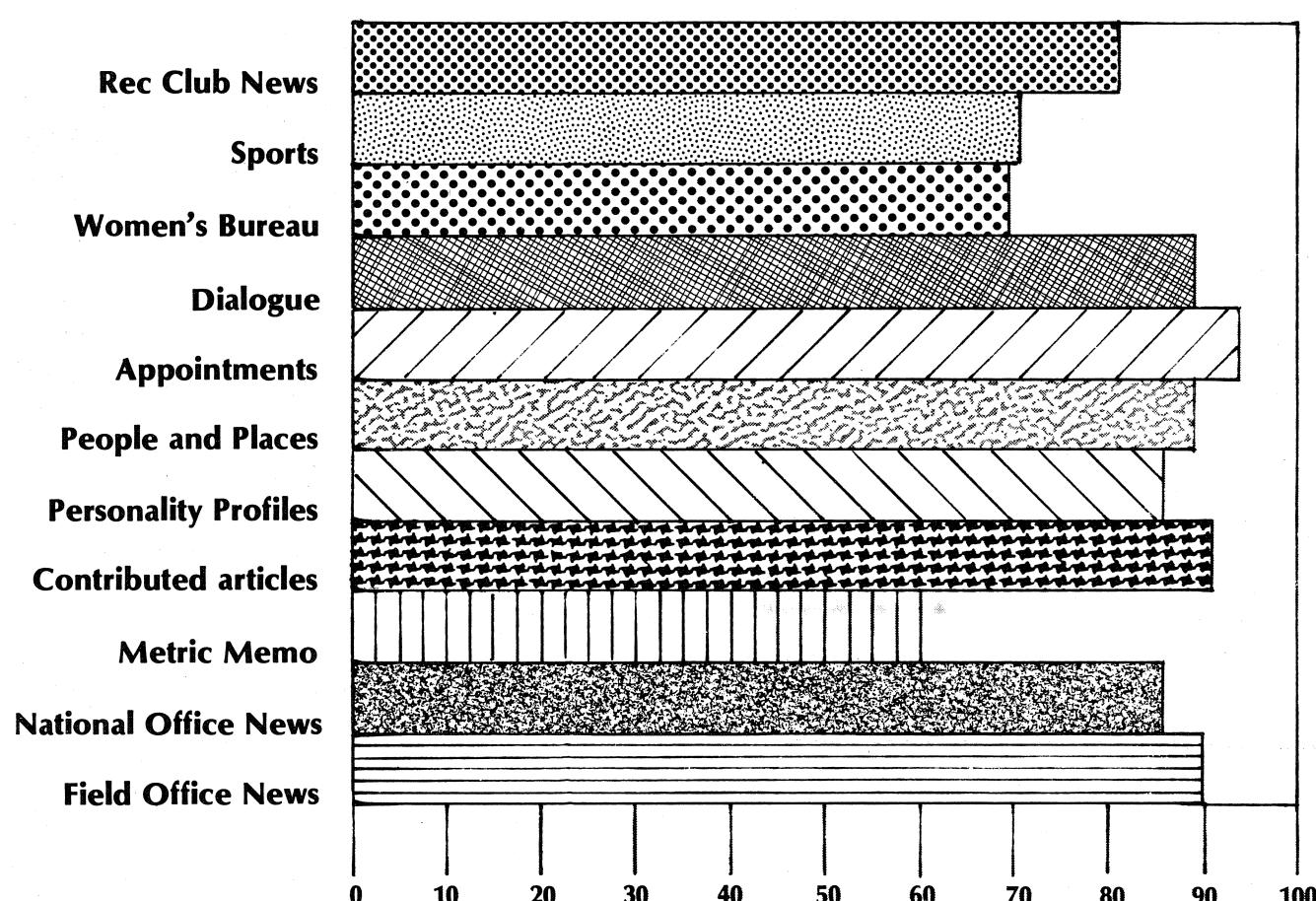
Please address all contributions including business activities and Recreation Club and social items to the Editor, News and Information Division, National Office.



CONTIENT DES FIBRES DÉSÉNCRÉES ET RECYCLÉES

What the survey told us ...

You read



You said

"Appears to be a public relations whitewash . . . perhaps it should reflect problems experienced at all levels in the work of the Corporation as well as a regular statement by management on current issues."

— National office reader

"Overall, the quality of both content

Help!

Although 71 readers asked for more field news, only 22 offered to contribute — 17 English and 5 French. We received no offers from Saskatchewan, Manitoba, Nova Scotia or Newfoundland.

and reproduction is higher than most 'house journals'."

— National office reader

"More field office news would be an important and good change."

— Field office reader

"The size of Perspective is cumbersome."

— National office reader

"Paper appears only to publicize the success of the Corporation . . . would like more on aspects which are causing concern."

— Field office reader

"I would like to see all articles that are in French placed in the English side as well."

— Field office reader

"Head office news seems to dominate."

— Field office reader

We consider the written comments that readers have included in their survey form to be especially important. In many ways they help to explain what the reader finds 'useful' or 'helpful'. For example, a number of readers would consider Perspective more useful to them if it contained more information on Corporate programs and the Divisions; more technical notes; more on courses and seminars; and more on the housing industry in general.

A few asked for more articles on people who have retired from the Corporation; on matters unrelated to business like recipes, crossword puzzles, Rec Club and social events; and on management-employee relations.

The survey shows that Dialogue is especially popular among young Professional and Technical staff, but they would like more features, and more specific answers. Nearly 10 per cent of the respondents volunteered the opinion that Perspective was a good publication.

Ontario golf tourney attracts even non-players

By Ruth Crowther

I've been contemplating taking up the game of golf for years and years. Occasionally I've even been tempted to sign up for a course of winter classes — but have resisted valiantly. Admittedly my resolve weakens most when the Annual Ontario Regional Golf Tournament rears its happy head and dozens of oldtimers and new challengers come surging forth for ye annual grand bash at ye olde golf ball.

On Friday, June 2 it happened all over again and Barrie office hosted some 60 enthusiastic golfers. Even the rain did little to dampen the golfers' zeal, although it dampened everything else.

In between raindrops, the non-golfing gallery managed some shopping and sightseeing; caught up on a lot of chit-chat; and swapped the latest news. The 'Happy Hour' arrived complete with cheese and crackers and the ingredients that make the 'Happy Hour' happy. Originally intended only for the non-golfing group, the gathering, because of the weather, was opened to all CMHC'ers, their wives, husbands and friends.

Trophy presentations followed a gourmet buffet at the Barrie Golf and Country Club. St. Catharines Office captured the Hamilton Tiger trophy (low average gross for an office) and the Homer Borland trophy (low net

foursome) went to Herm Poser, Gary Dindwall, Bob Borley — all of Kitchener — and Peter Hayes of St. Catharines. John McWilliam also of St. Catharines laid indisputable claim to the Tom Pickersgill trophy (low gross) and Brian Haskett of London claimed the Art Mallinson trophy (low net). The Petursson's Ladies' trophy (low gross — nine holes) was earned by Marie Theriault, a triple winner, from St. Catharines.

Music and dancing carried the occasion to a happy conclusion. Gee, they all seemed to enjoy everything so much, even golfing in the rain. Maybe next September I will put my name in for winter golf lessons . . . maybe.

How you rated our contents

OUR CONTENT IS USUALLY

	Agreed
Understandable	76%
Readable	70%
Interesting	49%
Informative	46%
Worthwhile	45%
Enjoyable	40%
Helpful	25%

The positive replies in the 'understandable' and 'readable' categories tell us that we're getting the message across but not always with the sort of stories readers would like.

The Professional and Technical group find the content least 'interesting', while the regional staff find it least 'informative'. At the same time the regions find it 'enjoyable', while the Professional and Technical staff rate Perspective low in this category.

Maritime crew limping after baseball bash

By Bill Todd

Fredericton Branch copped the first annual CMHC Maritime Softball Tournament held in Saint John June 24 and 25. The two-day tournament included teams from the Fredericton, Halifax, Charlottetown, Moncton, New Brunswick Regional and Saint John offices.

On the first day Halifax defeated Saint John 13-4 and N.B. Region 11-8 to capture top spot in Division 'A'. N.B. Region came from behind to defeat Saint John 16-10 to win second place. In Division 'B', Moncton finished first by whipping Charlottetown 16-5 and Fredericton Branch 11-4. Fredericton Branch was second, beating Charlottetown 27-6.

In two closely battled semi-final games on Sunday, Fredericton Branch edged Halifax 2-1 and N.B. Region scored four runs in the sixth inning to defeat Moncton 11-8.

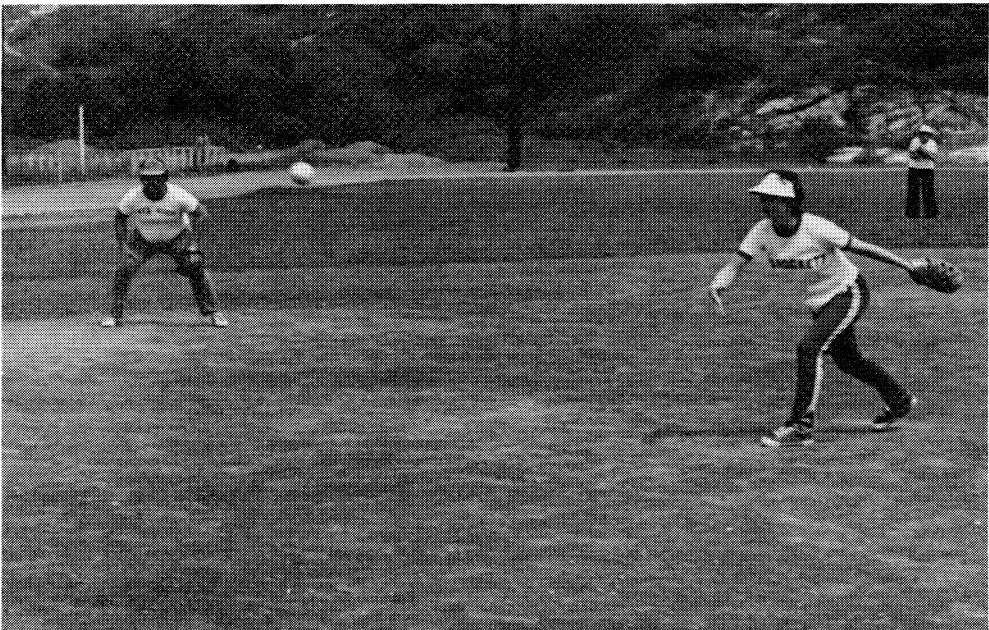
In the final, pitcher Guy Gagné of Fredericton gave up four runs in the first inning, but from there on held the N.B. Region team scoreless to allow the branch a 15-4 victory. N.B. Region with two come-from-behind wins ran out of steam in the final. Credit is due to Guy Gagné and Doug MacDonald of the Fredericton Branch for fine pitching and fielding in leading their team to victory. With the win, Fredericton Branch became New Brunswick and Maritime champs.

Foul tips — Tournament rules stipulated that teams had to field at least three female players. Fredericton Branch, the winning team, had five (actually, the girls decided they'd give the guys in the office a chance by letting them play on **their** team) . . .

Good going gals . . . ! ! ! Paul Lavoie of Moncton had six home-runs in his team's two victories . . . Rachel Mitton of Fredericton sprained her ankle at the last practice before the tournament but that didn't stop her from cheering at the games . . . Jeanne d'Arc Arseneault pitched all four games for the N.B. Regional Office team . . . John Bassett led his Halifax team with some very keen plays and pitching . . . Esty Mooney played well for Charlottetown as did Glenn McCutcheon for Saint John . . . Ken Taylor, a baseman for N.B. Region, learned it does not always pay to use your head. Ken stopped a line drive from the bat of Halifax's Jim Miller with his noggin. After the cobwebs cleared, Ken swore he would try his glove next time.

LET'S CHECK OUT THE INJURY DEPARTMENT . . .

Besides **all** the players being very sore from all this action, a few were still suffering at last report . . . Fredericton Branch's "Peg-Leg Jack", (Kathy Kendall — 1st base) was still limping around the office. The ball that hit her leg sure left its mark . . . N.B. Region's "Rubber Arm Arseneault" (Jeanne d'Arc) had yet to recover from the head-on collision with Gaston Emond (catcher — and a teammate too!). Her elbow looked terrible, she walked funny because of her back, her head ached and her eyelids were so sore, she couldn't wear her contact lenses . . . N.B. Region's "Short First Baseman's" (Barbara Chapman) swollen thumb was a good reason for not typing.



The Pitch: Jeanne d'Arc Arseneault of the New Brunswick Region unleashes her patented pitch . . .



The Hit: Batter Heidi Watson of Halifax Branch takes a swing and connects . . .



The Out: First baseman Barbara Chapman stretches to pull in the throw from third to get Heidi out.



The fishing crew.

Annual fish derby held at Kelowna

By L.T. Wall

Kelowna's annual fly fishing Derby was held at Dee Lake on the weekend of June 23 with staff from the Vancouver, Kamloops, Cranbrook, Prince George, Kelowna, Edmonton and Lethbridge offices participating.

The first order of business Friday evening was to catch at least 50 trout for the fish barbecue. This was accomplished without problem.

At 6:30 a.m. the next day the fishermen woke to the smell of bacon, eggs and coffee being prepared in the galley. Following breakfast, lunches were

prepared and everyone hit the lake to test fishing skills. At tally-in time, 2 p.m., the fish were counted, weighed and measured.

Lawrence Wall of Kelowna won the Frank Hodgson Fly Fishing Trophy for the largest fish. Alberta Regional Director, Frank Hodgson was presented with the Sportsmanship and Fellowship Trophy, and George Cross of Kelowna won the Bruce Quigg Blarney Trophy for the most fish caught. B.C. Regional Director, King Ganong and Ken Cutting of the Kamloops office also won prizes for catching the second and third largest fish.

How much of the quality of a housing project can you trade-off for reasons of economy and practicality and still end up with a place where the residents can be reasonably happy?

This is the question faced daily by the Corporation's managers and program managers. There are no pat answers, only judgement calls based on the best available information.

To help these managers cope with that elusive element of their jobs called quality in housing, the Corporation's management development division recently ran a seminar in Toronto attended by 22 employees, all of whom share responsibility for housing quality in their areas. In addition to theoretical discussions and presentations on what is quality in housing, the participants climbed aboard buses and were driven to housing projects in Toronto to see how problems concerning housing quality were resolved and to suggest things that might have been done to improve the quality.

Andrea Moen, program manager for social housing in the Edmonton branch, was one of those who toured the Orchard Park AHOP development in Toronto's Beaches area. The seminar participants examined the project with their own critical eyes as well as talking to residents, the designer, developer and area planner.

The developer of this project was faced with the problem of putting high density housing onto limited land. With the Corporation's blessing he rejected the idea of a walk-up apartment building and constructed 34 condominium garden homes on the .7-acre site.

Ms. Moen offered these impressions of the project:

"As a whole, the location in the community, apart from noise on Queen St., provides many amenities—parks, shopping, transportation and others—and is well worth the effort that has gone into the project."

"The out-door space and the interior space of the through townhouse units (18 units) has been well utilized and the residents that I've spoken to seem pleased.

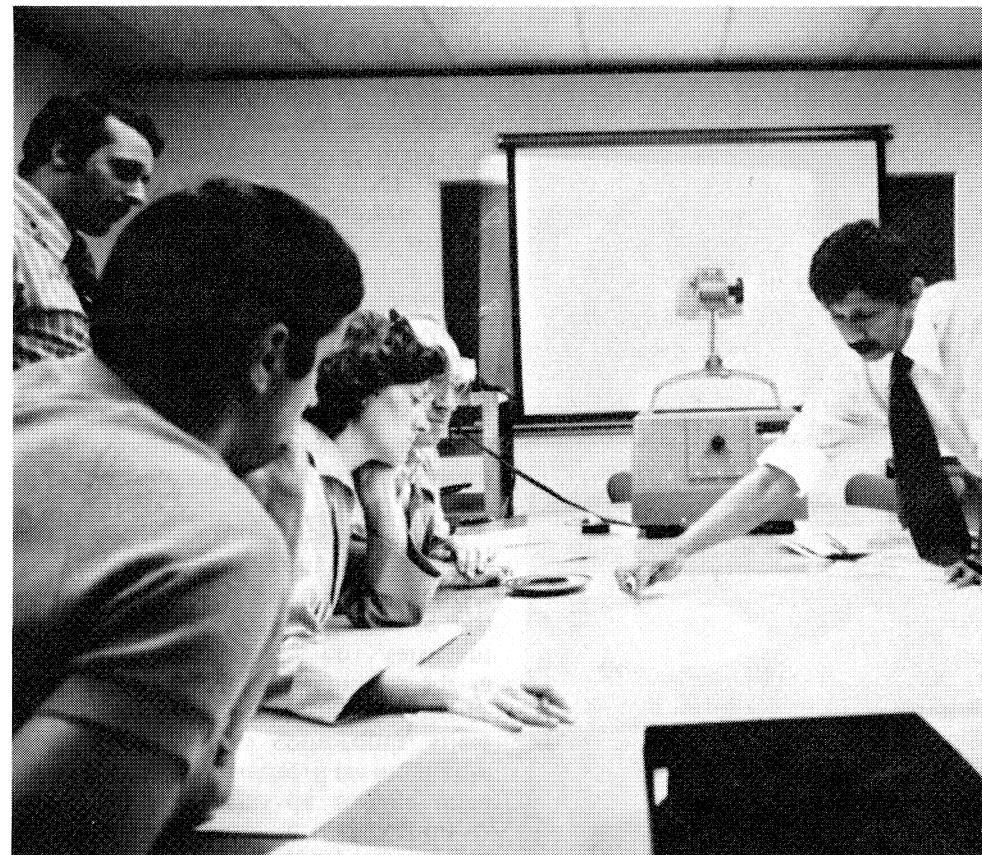
"However, the problems in the back-to-back units (16 units) were not as well resolved. The residents told me the sunken living room is dark and cold in the winter and that the dining room cuts off light to it. Although there was space in the kitchen for a washer and dryer, it was too small.

"Also, there was dead space caused by the split level design which could have been used for storage space or something. In general, though, the project was very worthwhile and Toronto Branch should be congratulated for doing it.

After gathering their facts and photographing the various aspects of the development, the teams returned to their seminar rooms to discuss what they had observed and prepare a presentation to the group as a whole the following day.

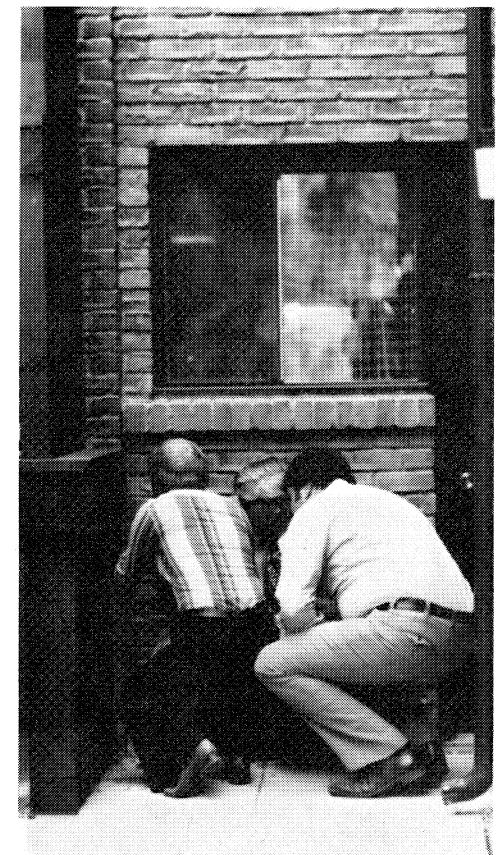
The main indicator of quality, according to Gary Hiscox who with

Quality, economy, practicality, an elusive mix for our managers



Wazir Dayal, branch architect in Toronto (right with tie), shows one of the teams the plans for the Orchard Park development and explains some of the problems in quality that the branch faced when approving the project.

photos: Ron Pozzer



Some of the members on the quality of housing tour took their task to heart and examined even the minutest details.

Pierre Lacroix designed the seminar, is user satisfaction such as the opportunity offered by the location and design of housing for the resident to undertake a variety of activities—shopping, playing, eating, sleeping, to name a few; the durability of materials and construction; and the appearance of the buildings and the association this has for the people living there.

When considering the many constraints and opportunities of a housing development,—climate, site conditions, location in the city, local zoning requirements, and market conditions—it is inevitable that trade-offs must be made. This is where CMHC staff can influence quality, by understanding these constraints and opportunities and ensuring that appropriate trade-offs are made in relation to the needs of residents.

"In judging and influencing quality, the role of the program manager is difficult because we have to bring together a recommendation of various resource people," said Ms. Moen. "Making the right decisions on what aspects of quality must be traded-off to achieve the overall objective of a housing development is crucial if we intend to provide the type of housing that the residents will find satisfactory.

"I don't think this seminar will provide all of the answers but it certainly will help us to ask the right questions. We have to find out what our client group—a co-op, non-profit, developer, or whatever—is trying to achieve and determine if there is a better way of achieving it," she said.



(above) Some of the delegates who were at the Quality of Housing Seminar in Toronto toured the Orchard Park development in the beaches area. They examined the quality aspects of the development and talked to homeowners.



(left) Frank Smith, manager for mortgage and real estate in Toronto, shows Andrea Moen of the Edmonton branch some of the unique aspects of the Orchard Park development.

(below) Ms. Moen finds out how satisfied a homeowner is with the quality of her unit.



Job posting expanded to senior staff levels

From now on you will be seeing job postings for professional and senior administrative staff in levels 81 to 84. These positions have been added to the job posting program which already includes administrative support staff (levels 31 to 37), technical staff (levels 71 to 76), and inspection staff (levels 21 to 23).

Program managers' positions are excluded from the extension of the posting policy and will continue to be staffed through management appointments. However, when positions in levels not included in the program are advertised outside CMHC, they will also be posted internally.

More than 750 positions have been filled nationally through the internal job posting program since its inception in the fall of 1976.

Une tornade à Buckingham

Le bureau de Hull porte secours

Une tornade avec des vents de plus de 180 kilomètres/heure s'est abattue, le 27 juin dernier, sur le secteur Masson de la ville de Buckingham, au Québec, laissant ainsi 150 personnes sans abri.

La fureur de l'orage a arraché plusieurs maisons de leurs fondations, en réduisant en ruines 27 d'entre elles dont un immeuble de 6 logements. De plus, 5 autres habitations ont été endommagées. On a signalé des arbres déracinés, des lignes électriques brisées, des voitures renversées dans les débris et les champs avoisinants.

Au grand soulagement de tous, personne n'a trouvé la mort et seules, 36 personnes de cette ville de 2000 habitants ont du être soignées à l'hôpital. Le plus sérieusement blessé avait une jambe brisée.

Le bureau de Hull a immédiatement délégué un groupe d'experts pour venir en aide aux résidants de cette ville, située à 25 milles à l'est de la Capitale nationale. L'inspecteur du bureau, Dave Laporte et Marquis Demers, administrateur au bureau de gestion immobilière, ont circulé parmi les débris pour prendre des photos et rapporter quelques spécimens, de façon à pouvoir produire un rapport complet sur l'étendu des dégâts. Pendant ce temps, le personnel du bureau de gestion immobilière préparait un inventaire des logements locatifs vacants de la SCHL dans le secteur Gatineau.

Quinze logements étaient prêts à être occupés immédiatement et le surintendant Roland Courchesnes a donné l'ordre de préparer les 12 logements récemment acquis, de les nettoyer et de les peindre durant la fin de semaine de la fête du Canada.

Pour faire suite au rapport, la SCHL a mis sur pied un programme spécial d'aide financière et offert un refuge temporaire gratuit aux victimes de la tornade.

Les prêts ont pour but de venir en aide aux sinistrés pour financer la reconstruction de leurs maisons. Ils couvriront la différence entre les coûts de reconstruction et l'élimination de la dette hypothécaire, diminuée des sommes reçues



des assurances ou des autres aides gouvernementales. En outre, si le remboursement du prêt représente plus de 30% du revenu familial, une subvention non remboursable sera accordée pour réduire le montant du prêt à 30%.

Sept membres du personnel, sous la direction du gérant adjoint, M. Henri Lacasse, ont travaillé pendant toute la fin de semaine pour aider les familles éprouvées par le désastre. "Notre personnel a fait un travail merveilleux. Ils ont réellement tout fait pour secourir les gens, y compris le personnel qui travaillait au bureau. Chacun a répondu fidèlement à ce qu'on lui a demandé, sans se plaindre."

"Plusieurs d'entre nous ont dû sacrifier leurs projets de longue fin de semaine et tous ont fait preuve de disponibilité. Tout compte fait, nous avons eu une "courte" longue fin de semaine!"

"Je crois que nous avons vécu une expérience profonde en émotion. Nous avons été surpris de voir que les personnes qui avaient été blessées, perdu leur maison et leurs meubles, leurs voitures et leurs biens personnels, pouvaient encore rire et plaisanter. Ils étaient anxieux de pouvoir reconstruire leurs maisons."

Une fois que la Société eut mis sur pied son programme spécial d'aide, M. Lacasse et le maire de Buckingham, M. Réginald Scullion, ont organisé une réunion le 30 juin avec les familles sans toit pour les informer.

"Nous étions cinq à les rencontrer à l'Hôtel de ville, raconte M. Lacasse. La plupart des gens étaient perplexes — encore sous le coup de l'émotion — ne sachant trop au sujet de leur assurance ou sur ce qu'ils allaient devenir. Nous nous sommes efforcés de les réconforter

en leur donnant conseil, non seulement au sujet du programme d'aide et de l'hébergement, mais aussi sur ce qu'ils devaient considérer quant à leur assurance et la reconstruction de leur maison.

Pendant que M. Lacasse se trouvait à Masson, un adjoint spécial au gérant, M. Clément Bisson, agissait comme coordinateur des travaux avec les gens du site, le bureau de Hull, et le Bureau national.

(suite à la page 2)

Résultats du sondage

Les experts de Statistique Canada affirment qu'une enquête qui reçoit des lecteurs un taux de réponse supérieur à 10 pour cent connaît un succès au-dessus de la moyenne et démontre par la même occasion qu'ils manifestent de l'intérêt.

Compte tenu de ce qui précède, nous avons été satisfaits de recevoir un total de 451 réponses dans le cadre de l'enquête faite auprès des lecteurs de Perspective, ce qui représente un peu plus de 12 pour cent par rapport à notre tirage dans tout le pays. Nombre de gens nous ont fait part de suggestions utiles, voire constructives, sur la façon de l'améliorer. A tout prendre, les observations formulées par écrit et les goûts des lecteurs nous permettront grandement de préparer un journal qui tentera de mieux satisfaire les intérêts et les aspirations du personnel de la Société.

L'enquête révèle que les répondants lisent, dans une proportion de 70 à 90 pour cent, les articles de chaque numéro, mais que leurs goûts diffèrent. Ainsi, par exemple, le personnel professionnel et technique semble préférer les articles centrés sur les affaires, tandis

que les gens âgés de moins de 25 ans ou les employés faisant partie du personnel de soutien administratif aimeraient lire davantage des articles à caractère social et récréatif.

Le format du journal semble déplaire à beaucoup de gens, étant donné qu'à peu près un répondant sur dix trouve qu'il est embarrassant. De nombreux répondants estiment qu'il compte beaucoup trop de nouvelles du Bureau national, et pas assez en provenance des bureaux locaux.

Nous avons reçu une foule de demandes selon lesquelles il faudrait augmenter le nombre d'articles axés sur l'élément humain de gens moins connus au sein de la Société et réduire ceux qui traitent de gestion.

Quelques lecteurs préconisent la traduction de tous les articles, d'autres suggèrent de faire côtoyer les textes anglais et français.

Nous tenons à exprimer notre gratitude aux lecteurs qui ont consacré de leur temps pour nous aider à projeter l'avenir de Perspective.

(suite à la page 3)



L'équipe de notre bureau de Hull a travaillé dans cette roulotte plusieurs jours durant.
(Photos: Henri Lacasse)

Tornade à Buckingham

(suite de la page 1)

Au cours de cette longue fin de semaine, le bureau de Hull comptait, chaque jour, au minimum trois représentants sur le site pour s'occuper des sinistrés. "A vrai dire, ajoute M. Lacasse, nous avons été tellement occupés durant ces trois jours que nous n'avons pas eu le temps de comparer nos notes ou de discuter de la situation entre nous."

Ils ont travaillé dans une petite roulotte installée par Hubert Quenneville, administrateur du bureau de gestion immobilière. Une plus grande roulotte l'a remplacée la semaine suivante.

Le 1er juillet, le député fédéral du comté, M. Gaston Clermont qui, la veille, avait annoncé le programme d'aide et le vice-président à l'exploitation des programmes de la Société, M.

allées et venues

MUTATIONS

George W. Devine, du Logement social à la Division de l'administration des créances hypothécaires (agent de développement), Bureau national;

Robert A. Braybrook, du bureau de Winnipeg à la Division de l'administration des créances hypothécaires (agent de développement), Bureau national;

James A. Scrivens, du bureau d'Ottawa à la Division des propriétés immobilières, Bureau national;

Diana Charron, de la Division des services financiers à la Division du traitement de l'information (Services des données);

Marcel Grenier, du bureau régional du Québec à la Division du personnel, (chef de la planification de l'organisation), Bureau national;

Ann P. Blair, de la Division des programmes au bureau du Secrétaire de la Société;

Howard M. Oakey, du bureau de Saint-Jean, N.-B. au bureau de Charlottetown, (gérant adjoint);

Jean P. Bastarache, du bureau de Frédericton au bureau de Moncton, (gérant des programmes de logement social et des services communautaires);

Grant A. Powell, du bureau de Sault Ste-Marie au bureau de Saint-Jean, N.-B., (gérant de programmes de prêts et de logement social);

Michel Hogue, du bureau de Laval et des Laurentides au bureau de Chicoutimi, (évaluateur principal);

Maurice Parent, du bureau de Hull au bureau de Val d'Or, (agent des inspections);

Michael F. Kelly, de la Division du personnel, Bureau national, au bureau de Montréal, (conseiller en développement social);

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.



CONTAINS
RECYCLED
DE-INKED
FIBRE

Raymond Boivin, ont visité les lieux.

La fin de semaine suivante, le groupe de travail sur place comprenait l'inspecteur du bureau de Hull, Dave Laporte, l'architecte Albert Niset et l'agent des prêts William Patry. "Nous sommes ici pour parler aux gens au sujet du programme d'aide et informer ceux qui ne sont pas au courant. Il y a encore deux familles que nous n'avons pu joindre," disait M. Patry.

"À présent que nous avons notre propre bureau ici, les gens sauront où nous trouver. La plupart d'entre eux veulent des conseils. Quelques uns changent le plan original de leur maison et demandent notre opinion sur les changements."

Jacques Beaupré, du bureau de Trois-Rivières, au Bureau des créances hypothécaires de Montréal (gérant); **Rodrigue Rainville**, du bureau de Sept-Îles au bureau de Sherbrooke, (gérant de programmes);

Lorette Goulet, du Bureau des créances hypothécaires de Montréal au bureau de Hull, (coordonnateur de la gestion du portefeuille des créances hypothécaires);

Phillip V. Smith, du bureau de Mississauga au bureau de London (évaluateur des programmes de prêts);

Réjean Henry, de la Division de l'administration, Bureau national, au bureau d'Ottawa;

David R. Clark, du bureau de Thompson au bureau de Hamilton, (gérant de la propriété immobilière);

Donald G. Parker, du bureau de Winnipeg au bureau de Thompson, (administrateur);

Walter C. Gibson, de la Division des services financiers, Bureau national, au bureau de Vancouver, (agent de l'administration des créances hypothécaires).

retraites

Robert H. Spink, gérant des immeubles et des créances hypothécaires au bureau d'Edmonton, qui était à la Société depuis juillet 1948;

Riette Lefebvre, commis supérieur au Bureau des prêts de Montréal, qui était à la Société depuis avril 1963;

Antanas Simaitis, concierge au Projet Benny Farm, Bureau des propriétés immobilières de Montréal, qui était à la Société depuis octobre 1952.

club des 30 ans

Henri Bélanger, chef de la comptabilité à la Division des services financiers, Bureau national;

Gerald A. Kennedy, agent principal de programmes à la Division du logement social, Bureau national.

club des 25 ans

S. Kenneth Blacklock, directeur régional adjoint (Administration et Finance) bureau régional de l'Ontario; **Hélène Brunette**, chef de la section Pension et assurance collective, Division du personnel, Bureau national;

Roland Lebrun, coordonnateur à la Division de l'administration des créances hypothécaires, Bureau national;

James C. Kerr, directeur de programmes à la Division de l'aménagement des terrains et des collectivités nouvelles, Bureau national.



dialogue

DIALOGUE est une chronique régulière du Programme de relations humaines de la Société.

Commentaire

La présente note est une plainte sur la façon dont mon augmentation de salaire a été calculée (voir mon Rapport — Évaluation du personnel).

Le poste actuel, que j'occupe depuis septembre 1975, est classé au niveau 33; il était alors au niveau 32, mais on l'a reclassifié au niveau 33 au milieu de 1977.

Le Rapport — Évaluation du personnel me donne la notation de rendement "pleinement satisfaisant". Or, d'après le M.G. du 9 janvier 1978, Régime de rémunération au mérite, l'augmentation prévue pour ce taux de rendement se situe entre 4% et 8%.

Les données de la section 6, Recommandation salariale, du rapport d'évaluation sont: traitement actuel, \$9464 (salaire de 1977); augmentation de 7%, \$650; salaire annuel recommandé, \$10 114; maximum de l'échelle, \$12 610 (ce maximum est celui de 1978, alors que tous les autres chiffres de cette section sont de 1977).

A en juger d'après le M.G., j'estime que je devrais avoir droit au minimum de \$9 854 et à l'augmentation de 4% à 8% qui correspond à la hausse prévue pour la notation de rendement qu'on m'a donnée. Si mon salaire actuel doit être limité à \$10 114, je conclus, en me basant sur les chiffres de 1978, que l'augmentation qu'on m'a accordée n'est pas de 7% comme indiqué, mais bien de 2.64%.

Réponse

Pour répondre à votre question adressée à Dialogue, il faudrait d'abord dire que l'augmentation de la révision annuelle de salaire est une opération qui se fait en deux étapes et qui aboutit à une hausse globale du salaire de base de l'employé.

Les échelles salariales du personnel de soutien administratif sont fixées d'après les principes du Régime de rémunération au mérite. La première étape à franchir pour déterminer la

révision annuelle des traitements consiste à relever les échelles de salaire d'après un "coefficent du marché", qui varie en fonction des échelles salariales d'emplois semblables, dans le secteur privé et dans la Fonction publique fédérale. Chaque année, le minimum et le maximum de l'échelle salariale de chaque niveau sont redressés de façon à maintenir le caractère concurrentiel de la Société sur le marché du travail. Ces redressements ne sont pas automatiquement accordés à l'employé, au moment de la révision de son salaire.

La deuxième étape est la révision du salaire de l'employé proprement dite. La hausse salariale dépend de l'évaluation annuelle du rendement de l'employé. Selon la notation de rendement qu'on lui donne, chaque employé voit son salaire annuel de base de 1977 augmenté d'un certain montant proportionnel. Mais, à l'intérieur du pourcentage d'augmentation établi par l'évaluation du rendement, est aussi compris le pourcentage d'augmentation de l'échelle salariale provenant du coefficient d'ajustement au marché.

Il s'ensuit que, si les échelles salariales sont augmentées d'après un coefficient d'ajustement du marché de 4%, l'augmentation minimale permise par la notation de rendement sera de 4%; sauf, bien sûr, dans les cas où un employé, qui serait évalué comme insatisfaisant, n'aurait même pas droit au coefficient d'ajustement au marché.

L'employé reçoit donc, en un pourcentage d'augmentation global, l'augmentation correspondant au coefficient d'ajustement au marché et celle correspondant à sa notation de rendement. Ce qui veut dire que votre salaire de base de 1977 sera augmenté de 7%, compte tenu, à la fois, du coefficient d'ajustement au marché et de votre notation de rendement. Le salaire minimum de votre niveau de poste sera uniquement à indiquer la valeur minimale des emplois classés à ce niveau; il n'est aucunement le taux salarial de départ auquel devrait s'appliquer le pourcentage d'augmentation de 1978; la méthode consiste plutôt à augmenter le salaire annuel de 1977 d'un certain pourcentage. De cette façon, vous bénéficiez toujours d'une augmentation de salaire qui se compose des augmentations correspondant au coefficient d'ajustement au marché et à la notation de rendement, ce qui haussera votre salaire, un jour, au maximum de votre niveau.

Si nous devions appliquer un pourcentage au minimum de votre salaire d'année en année, vous n'atteindriez jamais le maximum de votre niveau.

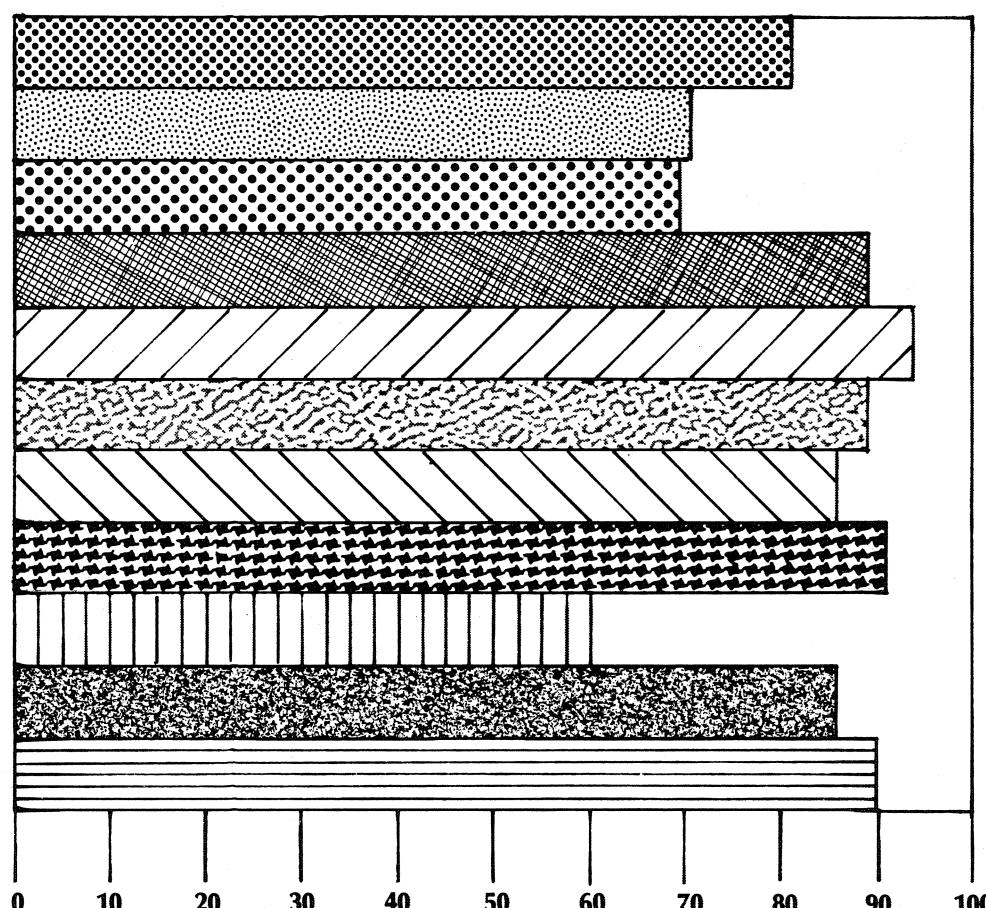


Profitant d'une réunion des gérants en mai dernier, le personnel du bureau régional du Québec a présenté ses meilleurs vœux au directeur régional, Pierre Brien et à sa future épouse, Danielle Daoust, qui était également du bureau régional. Au nom du personnel, M. Hervé Lajoie, administrateur régional, remettait à Pierre et Danielle un présent et leur offrait les meilleurs souhaits de tous. Le mariage a été célébré peu après et Danielle a quitté la Société.

Ce que l'enquête nous apprend....

Résultats enregistrés

Nouvelles des clubs récréatifs
Evénements sportifs
Bureau de la promotion féminine
Dialogue
Nominations
Allées et venues
Profils d'employés
Articles de collaborateurs
Mémo métrique
Nouvelles du Bureau national
Nouvelles des bureaux extérieurs



Les lecteurs évaluent Perspective

Intelligible	76%
De lecture facile	70%
Intéressant	49%
Instructif	46%
Qui vaut la peine d'être lu	45%
Agréable à lire	40%
Utile	25%

Les réponses positives indiquées à "intelligible" et "de lecture facile" nous indiquent que le message passe, mais pas toujours avec le genre d'articles que les lecteurs aimeraient y trouver.

Le groupe professionnel et technique trouve la teneur très peu "intéressante", alors que le personnel des régions la trouve très peu "instructive". Par ailleurs, le personnel des bureaux régionaux la trouve "agréable", alors que le personnel professionnel et technique attribue une cote assez basse à Perspective sous cet aspect.

Opinions exprimées

"Des nouvelles plus abondantes au sujet des bureaux locaux constitueraient un changement important des plus sains."

— Lecteur d'un bureau local

"J'aimerais que tous les articles rédigés en français figurent dans la section anglaise."

— Lecteur d'un bureau local

"Dans l'ensemble, la qualité en fait de teneur et de reproduction surpassé la

majorité des journaux de ce genre."

— Lecteur du Bureau national

"Le format de Perspective est embarrassant."

— Lecteur du Bureau national

"Semble maquiller l'aspect des relations publiques... devrait peut-être faire état des problèmes perçus à tous les niveaux dans le cadre de travail de la Société, et donner périodiquement la prise de positions de la Direction par rapport à des questions courantes."

— Lecteur du Bureau national

"Le journal ne semble que rendre publics les succès remportés par la Société . . ."

— Lecteur d'un bureau local

"Les nouvelles en provenance du Bureau national semblent prédominer."

— Lecteur d'un bureau local

Nous estimons que les observations que nos lecteurs ont formulées par écrit s'avèrent particulièrement importantes. A plusieurs égards, elles permettent de préciser ce que le lecteur trouve "utile" ou "salutaire". A titre d'exemple, certains lecteurs jugeraient le journal Perspective plus utile s'il contenait plus de renseignements sur les programmes et les divisions de la Société centrale, plus de notes techniques, plus d'éléments d'information sur les cours, séminaires et sur le domaine de l'habitation en général.

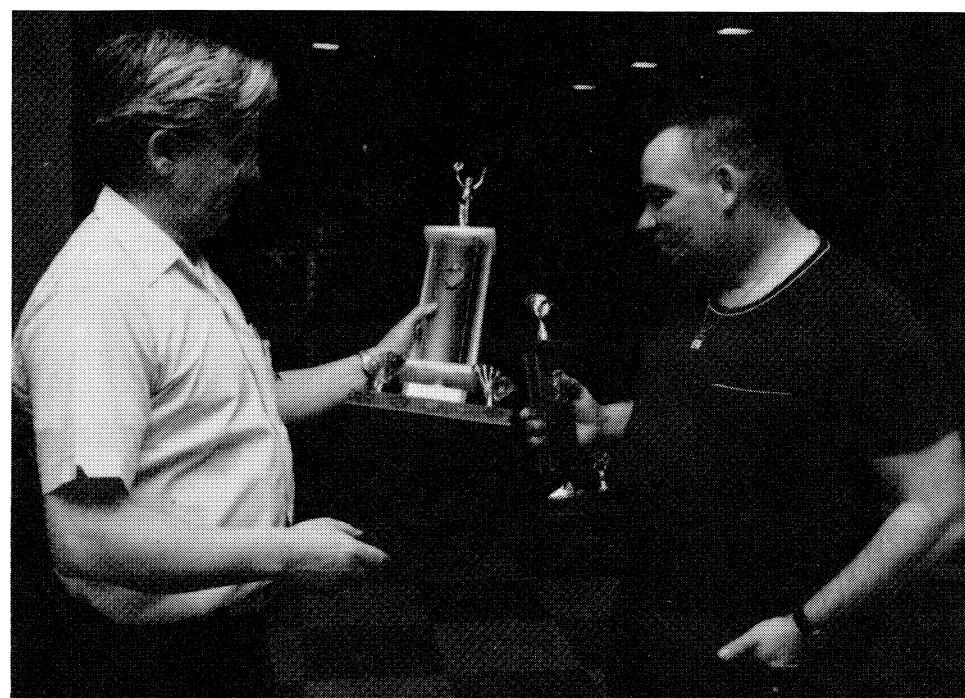
Certains ont demandé d'ajouter des

articles traitant des retraités de la Société, de différents sujets qui n'ont rien à voir avec le domaine des activités commerciales tels les recettes, les mots mystère, le Club récréatif ou les activités sociales, et enfin, des rapports entre la haute direction et les employés.

L'enquête démontre que Dialogue compte surtout pour le jeune personnel professionnel et technique qui désirerait cependant y trouver un plus grand nombre d'articles vedettes et de réponses précises. Près de 10 pour cent des répondants ont émis l'opinion que Perspective était un bon journal.

Au secours!

Parmi les 71 lecteurs qui ont demandé plus de nouvelles des bureaux locaux, 22 personnes dont 17 anglophones et 5 francophones, nous ont indiqué leur désir de contribuer. La Saskatchewan, le Manitoba, la Nouvelle-Écosse et Terre-Neuve n'ont donné aucun signe de vie.



L'importance d'un point

Arthur Potvin, des Services du courrier, a remporté le trophée de cribbage du Club récréatif du Bureau national à la suite d'une partie très serrée en défaisant son adversaire Brent Proulx par un point. Arthur joue au cribbage depuis une dizaine d'années et déclare le tournoi de cette année des plus fantastiques. Le président du club, Don Von Richter, à gauche, lui remet le trophée.

Programme d'affichage des postes disponibles

A partir de maintenant, vous verrez des emplois affichés pour la catégorie du personnel professionnel et des cadres supérieurs pour les niveaux 81 à 84. Le programme d'affichage des postes a donc étendu son action puisqu'il contenait, jusqu'à présent, le personnel de soutien administratif (niveaux 31 à 71), le groupe technique (niveaux 71 à 76) et le groupe des inspections (niveaux 21 à 23).

Les postes pour les gérants de programme sont exclus de la politique d'affichage et continueront à être comblés au moyen d'entrevues faites par les directeurs. Toutefois, les postes ouverts pour des niveaux qui ne sont pas compris dans le programme et publiés à l'extérieur de la Société seront aussi affichés à l'intérieur des bureaux de la SCHL.

Plus de 750 postes ont été comblés grâce au programme d'affichage interne depuis son entrée en vigueur en 1976.

Agent d'évaluation et collectionneur, George L. Roldan répare de vieilles horloges pour son propre plaisir....

George L. Roldan, préposé à l'évaluation au bureau de Montréal-Rive-Sud, est né à Montréal et habite Montréal-Nord depuis 29 ans. Esprit conservateur — avec un petit c — il ramasse de tout depuis toujours, "même avant que ce soit la mode", avoue-t-il.

A l'âge de six ans, il collectionne des timbres; à neuf ans il en laisse un peu partout et on le force de brûler sa collection s'il la laisse encore traîner. L'orgueil l'emporte, il brûle lui-même ses timbres, ce qui peine beaucoup sa famille. Le lendemain il recommence sa collection à zéro en se promettant de ne jamais détruire ce qui appartiendrait aux autres.

Au cours des ans, il amasse des pièces de monnaie, des photos des grandes villes du monde, (plus de 3,000), des meubles anciens, etc. Il ne jette rien. En 1968, à la suite d'un cambriolage, il vend sa collection de monnaie rare mais continue son accumulation de timbres. Aujourd'hui, il en possède des millions mais ignore au juste combien. Il ramasse, conserve rafistolé, utilise tout.

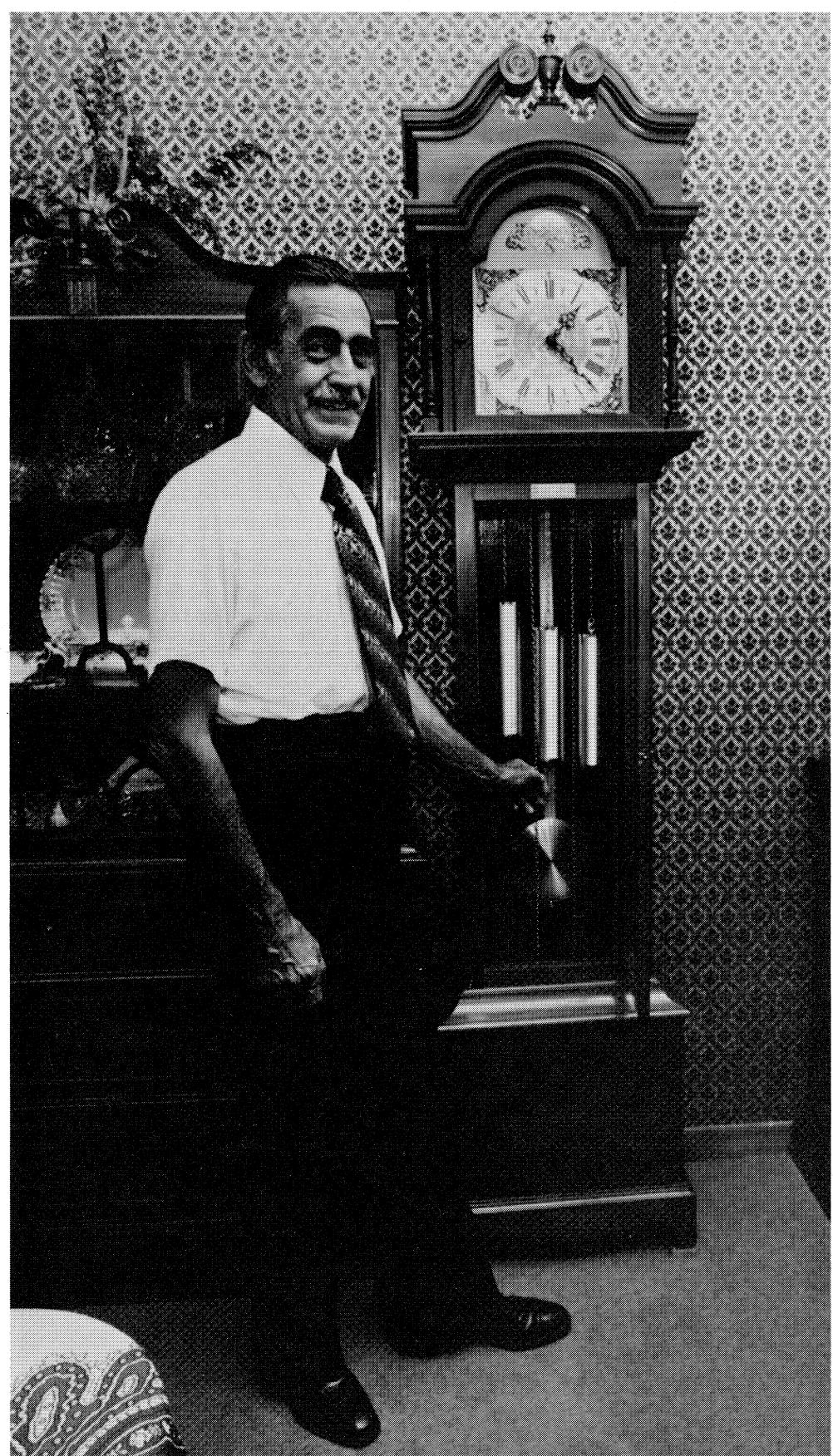
Son passe-temps préféré est, cependant, la collection et la réparation des vieilles horloges, "des horloges qui se remontent à clé", s'empresse-t-il d'expliquer, les autres ne sont pas suffisamment anciennes".

Il a 16 ans quand il répare sa première pendule — elle marchera durant 30 ans. Quand il hérite d'une horloge en bois que ses parents avaient reçue en cadeau de noces ("elle avait coûté \$10 chez Birks en 1915") il décide de faire collection d'horloges. Chaque pièce de sa maison en a une: trois sont en bois, une est en onyx incrusté de marbre et provient d'Italie, une autre possède un mouvement fabriqué à Hartford, au Connecticut, vers 1800. Son plaisir ou, selon lui, sa phobie, est de prendre une horloge de valeur, avec son mouvement original et de la remettre en état de fonctionner sans jamais y ajouter un mouvement neuf, "car alors ce ne serait plus un objet ancien". Il a cependant confectionné une horloge grand-père de style Duncan Fyfe, structurée à partir de planches d'acajou, d'un carillon Westminster, d'un mouvement commandé en Allemagne et d'un plan. Cette horloge avait été pensée pour meubler un coin de la salle à manger qui venait d'être entièrement redécorée dans le style 19ème siècle, avec des meubles décapés et restaurés par George Roldan, évidemment.

Au sujet des horloges, George nous confie qu'il n'a qu'un regret, celui d'avoir refusé d'acheter, à Terre-Neuve, une magnifique horloge ancienne parce qu'elle était trop chère. Il n'avait pas les moyens, à l'époque, de payer \$75 pour une véritable antiquité. Mais il nous parle aussi de ces années, soit celles de ses débuts à la SCHL où il est entré à titre d'interviewer pour le premier programme d'aide à l'acquisition à la propriété, le programme des 200 millions. "Une maison valait \$11,000, le paiement comptant était

**A 16 ans il répare
sa première horloge.
Elle marchera durant
30 ans.**

par Danièle
de Maisonneuve-Lussier



de \$600, et le revenu de l'acheteur moyen était de \$4,000. Souvent, on acceptait un acheteur qui gagnait \$3,800 par an".

George Roldan est venu à la Société à la suite d'une carrière militaire. L'attaque de Pearl Harbour, le 8 décembre 1941, le convainc de joindre les rangs de l'aviation canadienne où, durant quatre ans et demi il fait partie d'un escadrille dans le feu de l'action en Europe, en Afrique, et en Asie. Un fait assez particulier: son escadrille de 18 unités n'a jamais perdu un avion. Ce peut-il que, même pendant la guerre, il "collectionnait"? Des avions cette fois?

A la fin de la guerre il passe à l'avia-

tion civile en tant que pilote privé pour une compagnie de construction et, de 1963 jusqu'à son entrée à la Société en 1970, s'occupe des relations extérieures de cette compagnie. Depuis décembre 1977, il est du service de l'évaluation après avoir été agent de prêts et responsable du service de l'acheminement des prêts.

Si vous avez, à la maison, quelques objets anciens ou, surtout, quelques vieilles horloges, vous savez maintenant quoi en faire.

(Danièle de Maisonneuve-Lussier est agent d'information au bureau de Longueuil.)

22 gérants de la Société se sont penchés sur la qualité de l'habitation

Dans quelle mesure la qualité d'un ensemble résidentiel peut-elle être sacrifiée pour des raisons d'ordre financier et pratique, sans empêcher les résidants de retirer un degré de satisfaction raisonnable de leur cadre de vie?

Voilà la question à laquelle les dirigeants et les gérants de programmes de la Société ont à répondre tous les jours. On ne peut espérer trouver de solutions miracles, sinon s'en remettre à un jugement éclairé sur la foi des renseignements les plus valables dont on dispose.

Dans le but d'aider les gérants qui ont à traiter de cet aspect intangible de leur poste qu'est la qualité de l'habitation, la Division du perfectionnement des cadres supérieurs a organisé récemment un séminaire à Toronto, auquel ont assisté 22 fonctionnaires de qui relève la question de la qualité résidentielle dans leurs domaines respectifs. En plus de prendre part à des discussions sur des points théoriques et d'assister à des exposés sur son essence même, les participants sont venus en autocar visiter des ensembles résidentiels situés à Toronto, afin de constater de quelle façon on vient à bout des problèmes touchant à la qualité de logement, et d'avancer ce qui aurait pu être tenté pour la rehausser.

Mme Andrea Moen, gérante des programmes de logement social au bureau local d'Edmonton, était du nombre de ceux qui ont visité l'ensemble PAAP d'Orchard Park dans le secteur Beaches de Toronto. Les visiteurs ont pu juger les réalisations d'un oeil critique et même s'entretenir avec les résidants, le concepteur, l'aménageur et l'urbaniste.

L'aménageur en question a dû aménager des logements à forte densité sur un terrain plutôt petit. Pour ce faire, il a, moyennant le consentement de la Société, bâti 34 maisons en bande en copropriété sur l'emplacement de .7 acre de préférence à un immeuble d'appartements sans ascenseur.

Mme Moen nous livre d'ailleurs ses impressions à ce propos:

"L'extérieur et l'intérieur des 18 maisons en bande ont été bien pensés et les résidants avec lesquels je me suis entretenue semblaient satisfaits.

Pourtant, on n'a pas solutionné le problème des 16 logements disposés dos à dos. En effet, les résidants m'ont fait savoir que la salle de séjour en contrebas est sombre et froide en hiver, alors que la salle à manger lui coupe la lumière. Il y avait de l'espace pour installer lessiveuse et sécheuse dans la cuisine, mais ses dimensions étaient vraiment trop petites.

"De plus, le modèle d'habitation à mi-étages occasionne une perte d'espace qui aurait pu être utilisé à des fins de rangement ou autrement. Dans l'ensemble cependant, la réalisation est très valable et le bureau local de Toronto devrait en être félicité.

Après avoir noté certains faits et pris des clichés des diverses sections de l'aire aménagée, les équipes ont regagné leurs locaux pour échanger leurs observations et préparer un exposé s'adressant à tout le groupe le lendemain.

Le principal indicateur de qualité, selon Gary Hiscox qui a organisé le séminaire en compagnie de Pierre



Wazir Dayal, architecte au bureau de Toronto, explique un des problèmes qu'a occasionné l'aménagement de l'ensemble de Orchard Park. Les autres photos illustrent la visite du projet par les participants au séminaire.