

perspective

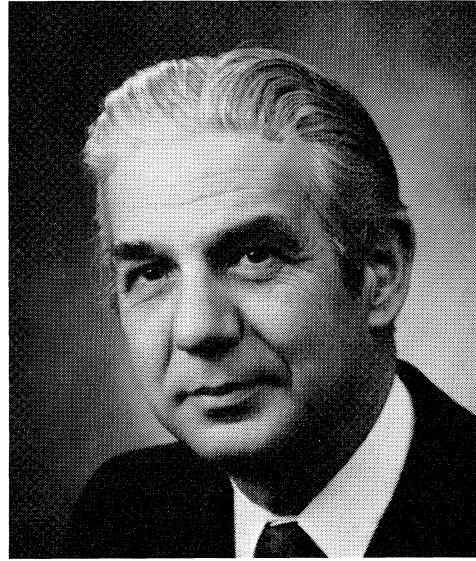
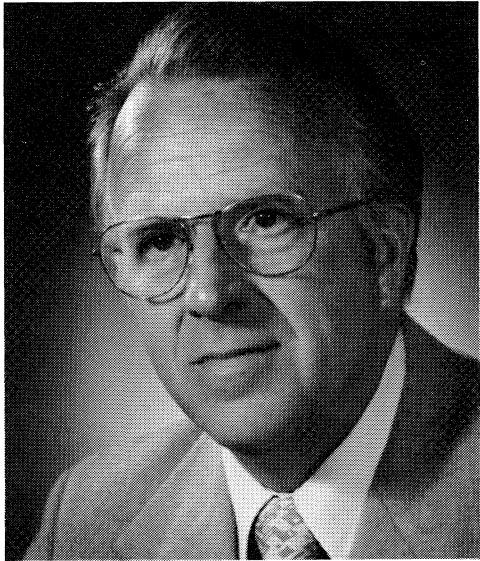
volume 13, number 9, october 1978



photo: Ottawa Citizen

Polly Hill, advisor in the Children's Environment Advisory Service, was voted President of the International Playground Association at the association's conference in Ottawa recently. Before her election, she had served as Vice President since 1973. Having dedicated most of her adult life to child education, development and play, Mrs. Hill has authored several films, articles, kits, papers and handbooks on these subjects. She is also actively involved in many voluntary organizations concerned with children. Some of her current projects at CMHC include the design of children's playgrounds for the Woodroffe and for the Lebreton Flats demonstration projects.

Ontario district managers



Ontario's new District Managers, Dick Parkinson (left) and 'Tommy' Thompson were appointed district managers in Ontario recently. Mr. Parkinson, former Saskatchewan regional director will be responsible for southern Ontario, while former Nova Scotia regional director Mr. Thompson will take over responsibilities in the northern part of the province. Both will be based in Toronto. Quebec, the only other CMHC region that will have district managers has not selected its yet.

'Flying Squad' helps Regional GMs cope with reorganization



The flying squad, standing: Ann Goulet (second from the left), Marcel Grenier (second from right) and Katherine Kent (right). The group was put together to help regional general managers set up their organizations. They are prepared to do anything from setting up the organizational structures to writing job descriptions for the staff. With them is the Personnel Division's staffing manager Arthur Lacroix.

They call themselves the flying squad and they stand, organization charts and personnel procedures packed, to wing to the aid of the new regional managers trying to cope with the problems of reorganization.

The squad is composed of Ann Goulet, Michel Plante and Katherine Kent, all of personnel division. Their job is to make the reorganization of the field as painless as possible by helping the new managers draw up their organizational structures to meet their regional priorities, identify what new positions will be needed, and smooth the process of writing job descriptions and having them evaluated.

They expected to log a lot of hours strapped in airplane seats and living out of suitcases, hence the name,

"flying squad". So far their only flights have been from Ottawa to Toronto and back. In Toronto they had a session with Ontario General Manager Warren Sanderson and B.C.'s Keith Tapping, who had not yet departed for Vancouver. They have also helped Prairie Region's George Anderson and Atlantic's Bob Player map out their organizations while the two of them were still working in Ottawa.

Quebec's Pierre Brien is being looked after by Marcel Grenier, on loan from personnel to Quebec Region.

Despite a lack of flying hours, taking the group's nickname into consideration, the squad has been working at top speed these days and in that sense they have every right to the name. They are really flying, even if it's only around the office.

New format follows survey

You've probably noticed our format change. In case you haven't, we're smaller and lighter.

We did it because of your recommendations in our readership survey last Spring. We've also made some changes in how we handle articles. These changes were fairly simple.

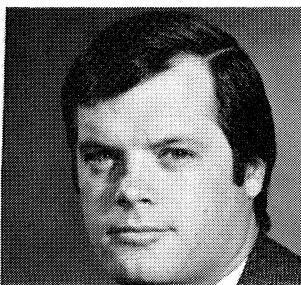
But, your other recommendations primarily less National Office and more field news, and more articles about staff in the Corporation —are a little harder for us to implement, at least without some help.

You criticized us for being too Na-

tional Office oriented. That, we can't deny. Yet, out of the 451 replies to our survey, only 22 persons volunteered to help us, and most of them were from National Office. We can't cover the field, unless we know what's going on, and we can't find out what's going on without your help.

We're setting up correspondents in each office to keep us in touch. But, neither the correspondents nor the editors know everyone and everything. All it takes is a tip, a note, carrier pigeon, anything, to let us know what's going on.

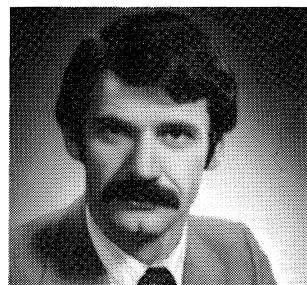
appointments



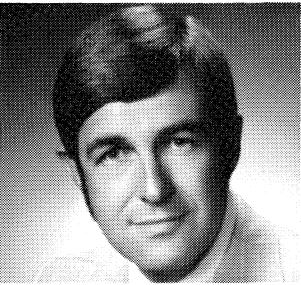
Peter S. Crombie is the Corporation's Controller. He was Director of Financial Services, and Chief Accountant prior to his appointment.



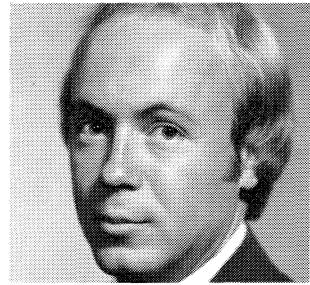
George Hendela recently joined CMHC to become Treasurer. He comes from the Bureau of Management Consulting where he was Assistant Director, Finance and Accounting Division.



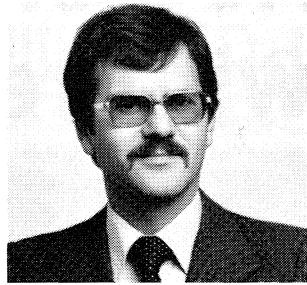
Germain Mathieu has been appointed Manager of the Quebec office. He was Assistant Manager, Programs in that office before his recent appointment.



Douglas A. Hughes was recently named manager of the Toronto Branch. He comes from the London Branch where he was manager since 1976.



Claude Robert is the manager of the Trois Rivières Office. Prior to his appointment he worked in Hull Branch as Program Manager, Lending.



Bernard Wirich, has been appointed Manager of Sept Iles. He was Program Manager, Social Housing in Quebec before his appointment.

people and places

TRANSFERS

In National Office:

Mario DeFelice, Manager, Mortgage Market Development, Insured Lending Division to Market Analyst, Mortgage Marketing Division.

Walter Nibogie, Consultant, Computer Services Division to Senior Mortgage Administration Analyst, Mortgage Administration Division.

G. Roland Hennessey, Director, Social Housing Division to Policy Advisor, C.R.O.P., Program Policy and Research Coordination.

In the field:

Michael R. Daley, Administrator,

Corner Brook Office to Program Manager, Land Operations, St. John's Branch.

Norma V. Miskell, Program Coordinator, St. John's Branch to Administrator, Corner Brook Office.

John G. Bassett, Regional Finance Officer, Nova Scotia Regional Office to Administration and Finance Officer, St. John's Branch.

William A. Collins, Economist, Nova Scotia Regional Office to Housing Market Analyst, Halifax Branch.

William J. Beatty, Support Appraiser, Toronto Branch to Senior Appraiser, Oshawa Office.

Andrew S. Didyck, Loans Officer, Toronto Branch to Program Officer, Lending Operations, Kingston Loans Office.

Luc A. Menard, Assistant Manager, Hull Branch to Program Manager, Housing, Sudbury Branch.

Sharon L. Burdy, Inspections Clerk, Brandon Office to Clerk Typist, Winnipeg Branch.

Peter D. Anderson, Assistant Manager, Programs, Winnipeg Branch to Branch Manager, Calgary Branch.

D. Bruce Anderson, Senior Appraiser, Red Deer Loans Office to Senior Appraiser, Edmonton Branch.

perspective

Published monthly for employees
of
**CENTRAL MORTGAGE AND
HOUSING CORPORATION**

John Dowell
Supervising Editor

George Ono
English Editor

Lucille Tessier
French 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
DÉSENCRAÉES
ET RECYCLÉES

dialogue

praisal procedure? If so, when and how? If not, why not?

A.: Management is currently improving the appraisal procedure for employees in a Performance Pay Plan. The Personnel Performance Evaluation Program manual is currently being revised. The 815A form will be shortened from 4 to 2 pages and will be available for the next annual review.

Presently, 3 forms are used in the evaluation process of employees in a Performance Pay Plan. They are: CMHC 1990 "Report — Performance Planning and Review", CMHC 815A "Report — Performance Evaluation", and CMHC 2044 "Interim Report — Manpower Questionnaire".

The 1990's are initiated by the employee who uses them to identify the goals and performance standards to be achieved. These 1990's are approved by the supervisor who is responsible for giving periodic feedback on the action plan and necessary guidance.

The 815A is initiated by management prior to completion of the probationary period and at the annual review, to assess the employee's performance and recommend salary increase accordingly.

— The employee provides his supervisor with listing of special assignments performed and with his own assessment of performance.

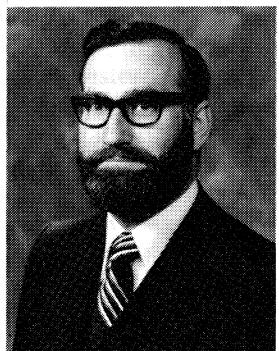
— The supervisor fairly assesses the employee's performance, discusses the proposed rating and salary increase with his manager, then meets his employee to discuss the evaluation, inform the employee of the recommended salary increase and receive the employee's comments.

The 2044 is employee-oriented and future-directed. It analyses the employee's skills, strengths, shortcomings and potential. This form impacts primarily on manpower planning, staffing and training and development. In discussing the 2044 with his employee, the supervisor helps the employee to plan and develop his career in directions which are attainable, given the employee's present performance and future potential. This form is under review for 1979.

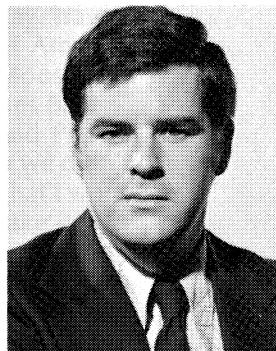


Mississauga Office recently held a picnic and baseball game for its staff and families. Above, some of the participants prepare their lunch after the ball game — which incidentally ended in a tie. As well as baseball, many of them enjoyed canoeing and swimming later in the afternoon.

Managers for support centres and operations staff selected



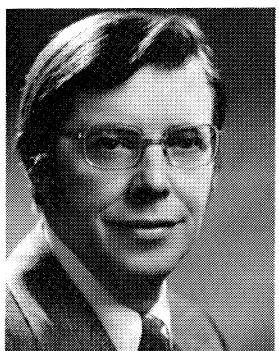
McAllister



Langlais



Johnston



Lithgow



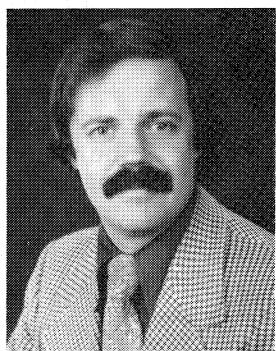
Dawes



Lajoie



Holder



Dornan



Whiting

(a photo of Mr. Lithgow was not available at time of printing)

Reorganization of regional offices forming field support centres and operations staff groups, has resulted in the appointment of 10 managers.

New field support managers are Bob McAllister in the Atlantic, Roger Langlais in Quebec, Fred Johnston in Ontario, Laurie Lithgow in the Prairies and Peter Osborne in British Columbia.

The managers of operations staff include, John Dawes in the Atlantic, Hervé Lajoie in Quebec, Ken Holder in Ontario, Brian Dornan in the Prairies and Ron Whiting in British Columbia.

Although neither the manager of field support or operations has any direct line responsibility with respect to project approval, they will advise the regional general manager and local office managers on matters within their expertise.

Field support centres were set up to provide field offices with professional and technical staff to advise and assist local office managers in the delivery of CMHC programs and to manage the Corporation's mortgage and real estate portfolios. These centres, located in the regional offices, will supply services in architecture, planning, landscaping, engineering, appraisal, inspections, specification writing, project management and construction supervision.

The operations staff, also located in the regional offices, will consist of the of the regional programs co-ordinator, the human resources and administration co-ordinator, and the co-ordinator of economic analysis and planning. This group was formed to provide guidance to the local office managers on program matters and to ensure that both Corporate and regional policies, guidelines, procedures, and standards are followed.

Advance vacation cheques now available for asking

A majority of employers provide employees with vacation cheques. Why does CMHC not do likewise?

Often an employee takes his annual vacation without receiving any cheque at all, if the beginning of the vacation period is not a pay week. When he does come back to work, one or even two cheques are waiting for him.

It would be very useful and pleasant to receive this money at the beginning of our vacation period.

This question, directed to Dialogue, was not the first of its type that Pierre Pagé, manager of personnel services, had to answer. However until recently, personnel division's computer resources were too limited to handle individual requests because special cheques had to be prepared manually. But now that a new computer system is being used, producing vacation cheques is a simple procedure.

When the first question to Dialogue, concerning vacation pay, was sent,

personnel division was just beginning to switch over to the new computer system and were not prepared to handle individual requests. Staff in the payroll section were occupied with reprogramming the information, adding new information, and adjusting to the new system.

But, upon reception of this question to Dialogue, Jean-Guy Lemay, the chief of the payroll section, assured Mr. Pagé that it was now possible to complete vacation cheques in advance.

Since not all employees wish their vacation pay in advance, and because personnel division does not know when employees plan to take their vacations, advance cheques will be issued only upon request. The payroll section anticipates that many people will want their cheques before they start vacation and therefore must be notified at least two pay cycles before the vacation begins. Mr. Pagé said that because of the expected volume of requests, there cannot be any exceptions to this rule.

Tapping gets last laugh at his farewell 'roast'

By N.S. Helm

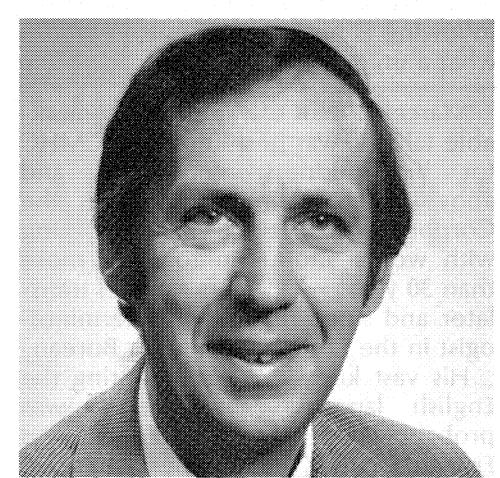
They tried to roast Keith Tapping on August 24 but they didn't succeed. That wasn't surprising: it was a half-baked attempt anyway!

'They,' of course, are the employees of the Ontario Regional Office and the occasion was the 'farewell' to Keith who was leaving Ontario to take up his new position as General Manager in British Columbia. And so, for about three hours during that Thursday evening, the Regional Office employees and visitors — almost every Ontario field office manager was there along with some assistant-managers and several wives — in the best way they knew how, said "thanks" and "bon voyage" to the man who had led them for the past 20 months.

There was an ambience of camaraderie in the Toronto Branch Office cafeteria that evening for all present shared a common thought, a common wish. They were there to honor the enigmatic Keith who, in less than two years, by conscientious commitment, patient perseverance, and calm common-sense had captured both their imagination and their loyalty.

"We have together endured both the agony and the ecstasy," was Keith's opening remark when he later responded to the words and wishes and warmth flowing to him. And 'agony and ecstasy' are what was felt by all as they said their goodbyes.

The time for the 'formal' presentation was seen as the time for the 'roast.' 'Perspective' said he's interested in image. What about substance?" "He's a lawyer . . . and an appraiser . . . and a surveyor . . . and an estate agent.



Seems he can't make up his mind either!"

So went the comments and with anyone else they could have been funny. But they weren't . . . really. They fell flat simply because Keith Tapping is too respected; too dignified; too admired; and too popular to be teased. Though a man-of-humor himself, his demeanor and deportment make 'kidning him' difficult.

"I shall never forget, even when back in the land of the lotus-eaters, the depth of co-operation and help I have experienced in Toronto," was Keith's answer to the addresses of Ken Blacklock (on behalf of the Regional staff) and 'Pug' Pugsley (for the managers). As a lasting memento he took away with him a beautiful pair of binoculars presented, not as suggested "to improve his foresight" but rather to remember forever his days in Ontario. He received a standing ovation from the assembly and this was just for Keith Tapping deserves to reap respect. And on August 24 there was a good harvest!



A long time and well known CMHC employee, Marcel V. Lefebvre, died suddenly on September 13, victim of a heart attack which struck him down early that morning as he was preparing to go to work. He was 64. The following is an article about what a unique man he was.

Marcel, a man of varied and remarkable talents, was best known at CMHC for his kindness, generosity, and above all his humility. He was the Corporation's first translator, working with words and definitions for more than 30 years — 28 years as chief translator and since 1975 as chief terminologist in the Official Languages Bureau.

His vast knowledge of adapting the English language into French was probably best demonstrated in two French/English dictionaries that he published, "Building Terms Dictionary" — printed in 1965, revised and reprinted in 1971 — and "Finance Glossary" — printed in 1976. These two works, are unique in the French language and have been widely accepted. He published the books because he wanted others to benefit from his years of research to enrich his own vocabulary.

If words and definitions were his livelihood, he reached it in a round-about way. For Marcel was a university-trained chiropractor, an artist, a maker of fine stringed instruments, an author, and he served in the Canadian Navy's medical branch during World War II.

A native of Ottawa, "more precisely Sandy Hill" as he proudly said, he learned sculpturing from his father — a sculptor of note in his day. Drawing, sculpting, painting, ceramics, copper enamelling, making ornamental iron and jewellery — no material held any secrets from him. He mastered all the disciplines, "Once the hands know the techniques, they adapt to everything," he would say. But, he was above all

Club. The Saint Médard Church of Deschênes, near Ottawa, his parish, plus missions in Africa and South America, contain many of his religious works such as ciboriums, chalices, crucifixes, and stained glass.

"Marcel never considered himself as my supervisor, but more as an associate."

Seriously ill for 20 years, he lived, he would say, on borrowed time. During his last few years, his goal was to train a terminologist, Sylvain Larivière, and a technical translator, Pierre Leclerc, to carry on his work. After giving them courses, he continued working closely with them, teaching them everything he knew.

"Marcel never considered himself as my supervisor, but more as an associate. He wanted us to profit from his 30 years of work and he wanted to teach us everything he knew so, as he said, 'you can do better and go further', Mr. Larivière said.

Despite his many talents, Marcel was a private man who did not seek publicity. On many occasions Perspective tried to interview him, but his response was always the same: "Not while I'm around. You can do what you want afterwards." He would allow us to write only about his dictionaries, "to make them known to people who could use them."

For the same reasons, he had refused his editor permission to publish an autobiography about his artistic endeavours, while he was alive. Shortly before his death, however, Leméac Printers did succeed in getting his permission to publish the book. Sadly and ironically, Marcel still got his way. His book, "Mon atelier au fil des jours" (My workshop day after day), will not appear before the end of the year.

Marcel Lefebvre, a man of many remarkable talents

a sculptor and worked as easily with marble, jade, pyrophyllite, soapstone, as well as wood.

In addition, after years of thorough research and study of French and Italian masters, Marcel penetrated the secrets behind making fine stringed instruments — one, a violin, was made according to the original design of Stradivarius, a 17th Century master.

A man of great patience, he would

work on one of his pieces whether it be a sculpture or a musical instrument for hundreds of hours, which made pricing his work difficult. Most of the time he accepted what people thought was fair and usually, it barely covered the cost of materials.

His works are dispersed throughout the world and many Corporation employees own pieces, often received as gifts or prizes from the Recreation

Terminologist, writer, artist, violin maker he mastered them all

White water thrills down the Harricana

Canoeing down 300 miles of river that even the coureur de bois wouldn't navigate because of the treacherous white water rapids, seems like a hell of a way to spend a vacation.

But, that's what Pierre Mousseau, manager of Agreement Administration in the Mortgage Administration Division did. In mid-August, Pierre lead seven friends — four of them novices — on a 2½ week trip down the rapids of the Harricana River and through the eight foot swells on James Bay, travelling from the mining town of Amos in northwestern Quebec to Moosonee, Ontario on the shores of James Bay.

"It was an experience," said Pierre, "A lot of things happened that we didn't expect and there were times that I wondered if we were going to make it."

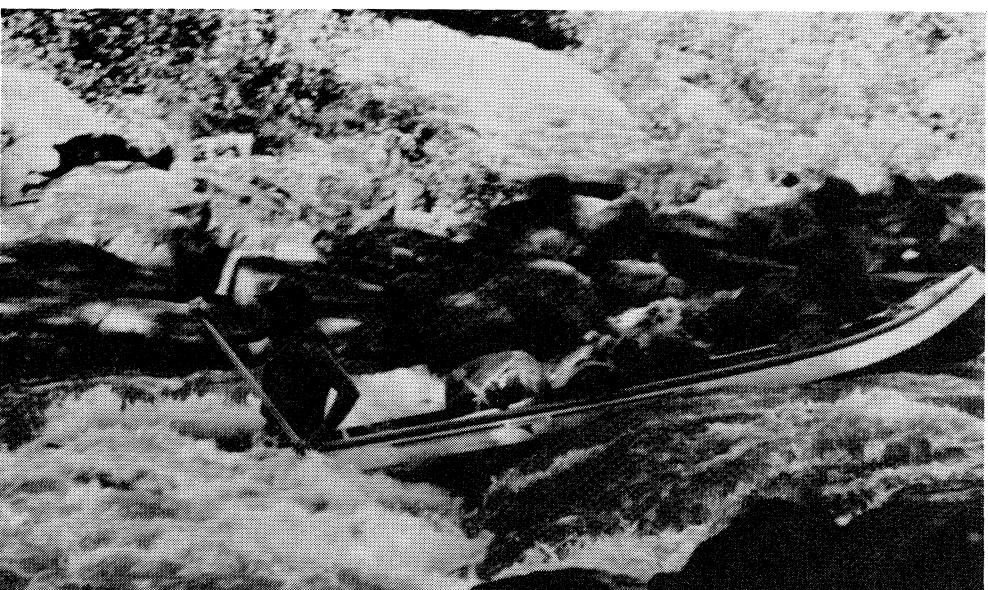
One of those 'things' happened on the second day, when one of the canoes dumped onto the rocks was punctured in three places. Before the fourth day of the journey, the same canoe had three more holes in it. Makeshift patches of tape had to do until they reached Joutel, a small mining town down river, where they got tar to cover the holes. Joutel, incidentally, was their last contact with civilization until they reached their destination.

The rest of the trip down the white water river was safe, despite several

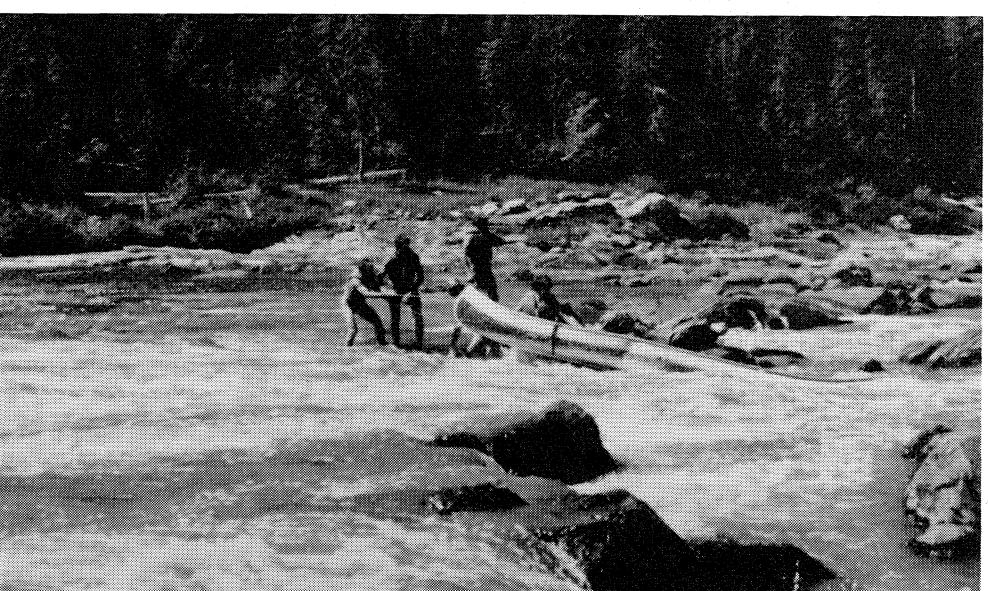
more dumpings in the rapids — that is until they approached the mouth of the river. Not knowing they were near the mouth, they camped one night on the shores of a small island and while they slept, the tide came in taking with it, as it receded, three of the four canoes and several other things on the campsite. Fortunately they managed to recover everything — even the forks and knives were still on the floating plates.

Having survived the rapids and an education about tides, Pierre said they thought the worst was over. Little did they know it was just beginning. A rocky and shallow shoreline forced the crew into deeper water where they had to battle eight-foot swells. In the day and a half it took to cross the bay, they spent 12-hour stretches in the canoes without eating or resting. As the rough water tossed the small canoes around, seasickness overcame some of them, and to make matters worse, the patched canoe began to leak, taking on water through the holes. "We were miserable, we were tired and sick. But, we joked about it. We said we had three canoes and one submarine."

Once they reached Moosonee though, their spirits rose. "It seemed like such an accomplishment and all the things that went wrong didn't seem that bad."



Pierre (rear) and Michel Gagnon, shooting one of the rapids.



Pierre (far right) helps his friends after one of the canoes dumped in the rapids.

In the interest of career development Perspective presents "The Buzz Word Kit"

When writing a memo are you frustrated because those special phrases that add dignity and the ring of importance to your prose continue to elude you? Are you fearful that your lack of skill will obscurantism might result in unwanted responsibilities?

As a service to those of us who haven't yet grasped the artistry of professional bureaucratic communications, Perspective gives you the Buzz Word Kit.

Once you learn to use it, you won't want to be without it. The Buzz Word Kit is for those special jobs, such as composing GMs or job descriptions where qualifying abstractions really count.

Our thanks for the kit goes to James H. Boren, author of "When in Doubt, Mumble — A Bureacrat's Handbook. Mr. Boren, among his many accomplishments, such as successfully pitting a pony express against the U.S. Postal Service, developed the 'dynamic inaction and constructive nonresponsiveness' approach to bureaucratic furthering of the status quo.

Proper use of the Buzz Word Kit will spell the difference between routine prose and masterpieces of neutrality.

Buzz Word Kit

For bureaucratic buzz phrases, think of any three digit number. Select the right word from each column and you will be able to speak and write employing **definitive enrichment principles** (list one, 272).

LIST ONE

- 0. restructured
- 1. nondirective
- 2. definitive
- 3. steadfast
- 4. in-service
- 5. individualized
- 6. achieved
- 7. implied
- 8. regressive
- 9. unique
- 0. threshold
- 1. motivational
- 2. developmental
- 3. historo-cultural
- 4. disciplinary
- 5. educational
- 6. supervisory
- 7. enrichment
- 8. parental
- 9. resource-intensive

- 0. pattern
- 1. dynamics
- 2. principles
- 3. guidance
- 4. relationship
- 5. norm
- 6. counseling
- 7. accreditation
- 8. testing
- 9. rate

LIST TWO

- 0. subordinated
- 1. computerized
- 2. encumbered
- 3. projected
- 4. additive
- 5. moderated
- 6. modified
- 7. restructured
- 8. recapitalized
- 9. quantitized
- 0. multiphasic
- 1. executive
- 2. precommittal
- 3. regulatory
- 4. transmittal
- 5. fractional
- 6. liability
- 7. residual
- 8. investment
- 9. flexible
- 0. debenture
- 1. dividends
- 2. parameter
- 3. revenues
- 4. preclusion
- 5. conglomerate
- 6. imputation
- 7. sector
- 8. issue
- 9. subsidiary

LIST THREE

- 0. systematic
- 1. interfaced
- 2. programized
- 3. multi-disciplinary
- 4. conceptualized
- 5. low key
- 6. disadvantaged
- 7. departmentalized
- 8. orchestrated
- 9. maximized
- 0. evidential
- 1. hypothetical
- 2. motivational
- 3. adjustive
- 4. institutional
- 5. confrontational
- 6. empirical
- 7. professional
- 8. manpower
- 9. rhetorical
- 0. avoidance
- 1. synthesis
- 2. survey
- 3. methodology
- 4. analysis
- 5. framework
- 6. procedures
- 7. reaction
- 8. determinism
- 9. integrity

LIST FOUR

- 0. orchestrated
- 1. undermanaged
- 2. computerized
- 3. incrementalized
- 4. applied
- 5. unitized
- 6. finalized
- 7. innovative
- 8. optimized
- 9. encumbered
- 0. minimal
- 1. analytical
- 2. coordination
- 3. procurement
- 4. tactical
- 5. orbital
- 6. financial
- 7. technological
- 8. interpretive
- 9. variable
- 0. dialogue
- 1. allocation
- 2. feasibility
- 3. guidelines
- 4. infrastructure
- 5. breakthrough
- 6. subsidiary
- 7. implementation
- 8. input
- 9. thrust

perspective

volume 13, numéro 9, octobre 1978

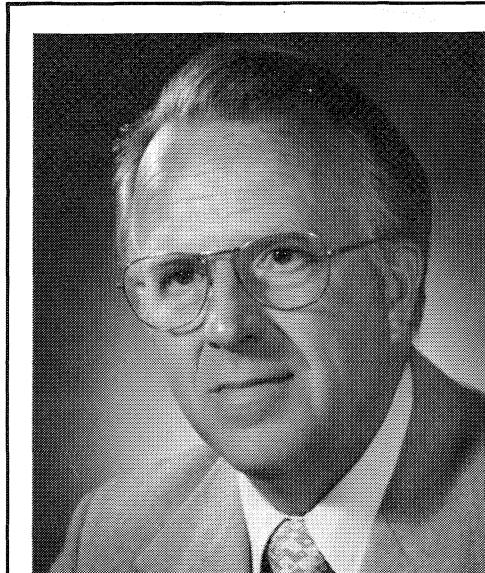
À la Division du personnel

Une équipe volante est en devoir

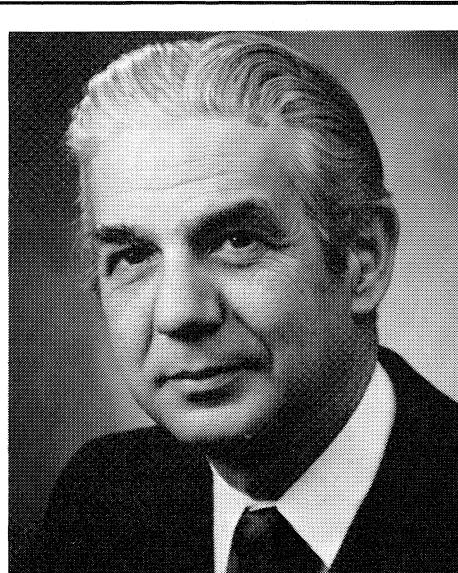


L'Équipe volante, au service des directeurs généraux: Ann Goulet, Marcel Grenier et Katherine Kent et, à gauche, Arthur Lacroix, responsable de la réaffectation des effectifs.

photo SCHL



R.D. Parkinson



J.E. Thompson

Deux directeurs de district pour la région de l'Ontario

Les anciens directeurs régionaux de la Saskatchewan et de la Nouvelle-Écosse, **Richard D. Parkinson** et **J.E. Thompson**, ont été nommés directeurs de district pour l'Ontario, partageant entre eux les responsabilités de la région sous la direction du directeur général Warren Sanderson.

Dick Parkinson est entré au service de la Société en 1951 et a occupé divers postes, entre autres ceux de gérant des succursales de Windsor, Sudbury, London et Toronto. Il a été le premier directeur de la Division du perfectionnement du personnel administratif et, depuis 1976, était le directeur régional de la Saskatchewan.

J.E. "Tommy" Thompson est également à la Société depuis 1951 et a oeuvré à titre de dessinateur, d'inspecteur ou de gérant aux bureaux de la Colombie-Britannique, de Trail et de Cranbrook. Il a aussi occupé des postes de gestion à North Bay, Sudbury et London. Il était directeur régional de la Nouvelle-Écosse depuis avril 1976.

"Il ne nous manque qu'un uniforme" fait observer Katherine Kent, un membre de l'Équipe volante, qui nous parle des péripéties de l'équipe. Ses collègues sont Ann Goulet, Michel Plante et Marcel Grenier, et ces quatre employés de la Division du personnel sont prêts à partir, dans les plus brefs délais, pour aider les directeurs généraux dans l'organisation de leurs bureaux.

"L'Équipe volante" a été mise sur pied en un temps record par la Division du personnel à la suite de la nomination des cinq directeurs généraux. L'idée était bonne: envoyer sur place une équipe spécialisée pour élaborer les structures organisationnelles, identifier les nouveaux postes, en faire la description et l'évaluation, commencer la dotation et s'assurer que toute la "paperasse" administrative soit complétée. Elle a été acceptée d'emblée par la Direction.

Les services de l'Équipe volante sont à la disposition des directeurs généraux qui en font la demande. Les premiers à se prévaloir de l'offre, Warren Sanderson, de l'Ontario et Keith Tapping, de la Colombie-Britannique, qui terminait ses fonctions en qualité de directeur régional de l'Ontario, étaient tous deux à Toronto. En août, l'équipe alla passer une semaine avec chacun d'eux.

L'arrangement avec le Bureau régional du Québec a été quelque peu différent. A la demande du directeur général, Pierre Brien, l'évaluation des postes s'est faite au Bureau national et la réalisation se poursuit présentement entre Montréal et le Bureau national où les services de Marcel Grenier, sont "prêts" au Québec, au besoin.

George Anderson, de la région des Prairies et Robert Player, de celle de l'Atlantique, étaient encore au Bureau national quand ils ont commencé à planifier leurs organisations régionales. L'équipe n'a donc pas eu à se déplacer vers ces régions puisque le gros du travail a été fait à Ottawa. Ces deux nouvelles régions n'ont pas encore d'effectifs sur place et Denise Leblanc, responsable de l'administration des dossiers du personnel, s'est chargée (et s'occupe encore) de leur faire parvenir les écritures administratives (formules 835, etc).

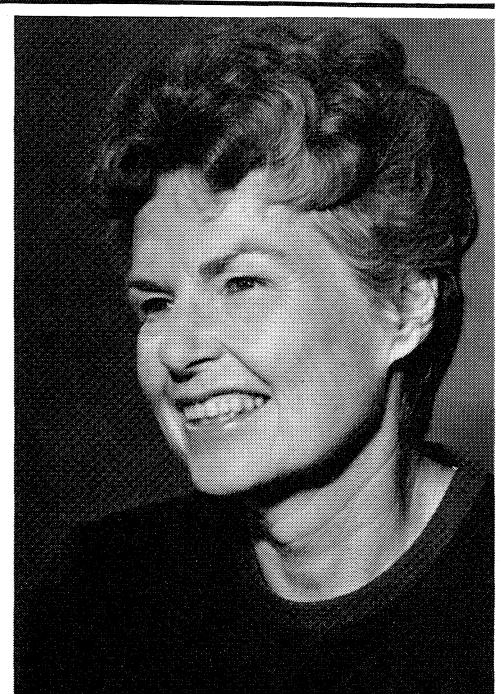
Une deuxième initiative: la réaffectation des effectifs

Une autre initiative de la Division du personnel est la mise en œuvre d'un Service de réaffectation des effectifs, qui fonctionne depuis quelques mois et auquel on a assigné le gérant en dotation, Arthur Lacroix. Ce service est centralisé au Bureau national.

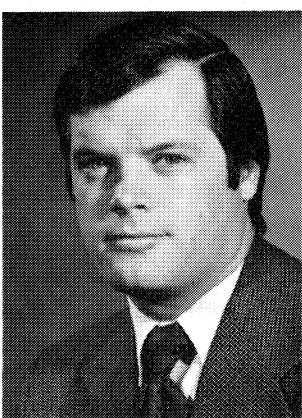
Devant toutes les répercussions qu'apportent (et apporteront) les changements organisationnels à la Société ainsi que les nouvelles politiques de restrictions économiques du gouvernement fédéral, la Direction a jugé bon de regrouper la coordination des listes du personnel disponible, d'une part, et des listes de postes vacants, d'autre part, sous une seule personne. Arthur apporte à ses nouvelles fonctions de solides connaissances en matière de personnel et une vaste expérience dans le domaine de la dotation. Ainsi, les conséquences des changements organisationnels sur le personnel devraient être réduites au minimum.

Polly Hill présidente internationale

Polly Hill, conseillère auprès du Service consultatif sur l'environnement de l'enfant, a été nommée présidente de l'IPA (l'Association internationale des terrains de jeu) dont elle était la vice-présidente depuis 1973. Elle fait partie de nombreux organismes qui ont à cœur le développement total de l'enfant et est l'auteur de plusieurs travaux, entre autres des articles, des films, des cahiers et des brochures sur le cadre de vie de l'enfant. Présentement, Mme Hill travaille à l'aménagement d'espaces de jeu dans les projets de démonstration Woodroffe et Le Breton, à Ottawa.



nominations



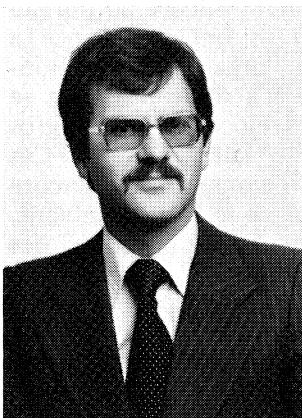
Peter S. Crombie, contrôleur financier de la Société, était chef comptable et directeur de la Division des services financiers depuis 1975.



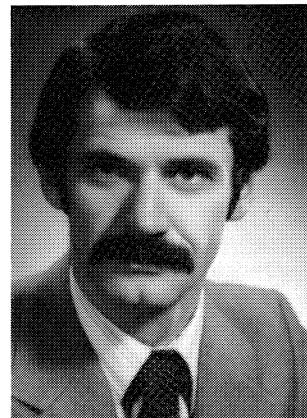
George Hendela, trésorier de la Société, vient d'entrer à la SCHL venant du Bureau des conseillers en gestion.



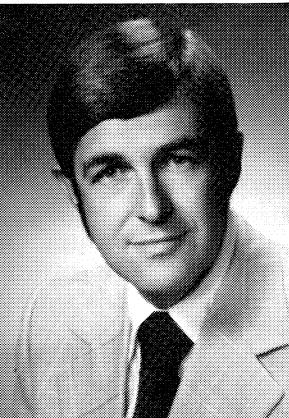
Claude Robert, gérant du bureau de Trois-Rivières, était gérant des programmes économiques au bureau de Hull.



Bernard Wirich, gérant du bureau de Sept-Îles, était gérant des programmes de logement social au bureau de Québec.



Germain Mathieu, gérant du bureau de Québec où il était gérant adjoint des programmes.



Douglas Hughes, gérant du bureau de Toronto, était gérant du bureau de London.



dialogue

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

ÉVALUATION

Question: En tant que nouvel employé, je trouve que la variété des formules d'évaluation du rendement porte à confusion. La formule "annuelle" est inappropriée pour évaluer la compétence de quelqu'un, incompréhensible pour quelqu'un qui ne travaille pas à la Division du personnel et certainement d'aucune utilité pour établir les possibilités et les probabilités de promotion au sein de la Société. Est-ce que la Direction a l'intention de modifier ou d'améliorer la méthode actuelle d'évaluation des employés? Dans l'affirmative, quand et comment? Dans la négative, pourquoi pas?

Réponse: La Direction améliore présentement la méthode d'évaluation actuelle pour les employés qui sont visés par un régime de rémunération au rendement. Le manuel du programme d'évaluation du rendement du personnel est actuellement révisé. La formule 815A, qui comptait quatre pages, sera réduite à deux pages et

devra être prête pour la prochaine révision annuelle.

A l'heure actuelle, trois formules servent à l'évaluation pour le personnel visé par un régime de rémunération du rendement. Ce sont les formules CMHC 1990 "Rapport — Planification et revue du rendement", CMHC 815A "Rapport — Évaluation du rendement", et CMHC 2044 "Rapport intérimaire — Questionnaire de la main-d'œuvre".

La formule 1990 doit être remplie par l'employé pour établir les objectifs et les normes de rendement qu'il doit atteindre. Cette formule est ensuite approuvée par le supérieur immédiat qui est chargé de donner périodiquement ses impressions sur le plan d'action et des conseils.

La formule 815A doit être remplie par la Direction avant la fin de la période de stage et à la révision annuelle pour évaluer le rendement de l'employé et recommander une augmentation de salaire en conséquence.

- L'employé donne à son supérieur immédiat une liste des travaux spéciaux accomplis et une évaluation personnelle de son rendement.
- Le supérieur immédiat évalue partiellement le rendement de l'employé, discute des cotes de rendement et de l'augmentation de salaire proposée avec son supérieur, rencontre ensuite l'employé pour discuter de l'évaluation, lui fait part de l'augmentation de salaire recommandée qu'il recevra et écoute les commentaires de l'employé.

La formule 2044 a été conçue en fonction de l'employé et de l'avenir. Elle analyse les aptitudes de l'employé, ses points forts, ses faiblesses et son potentiel. En discutant de la formule 2044 avec son employé, le supérieur immédiat l'aide à planifier et à développer sa carrière de façon réaliste étant donné qu'il connaît son rendement actuel et son potentiel pour l'avenir. Cette formule sera révisée pour 1979.

AFFICHAGE DES POSTES

Question: Pourquoi les postes au-dessus du niveau 84 ne sont-ils pas affichés?

Réponse: La Direction, en essayant de recruter les meilleurs candidats pour combler un poste, a adopté l'affichage des postes pour que tous les employés soient mis au courant des possibilités d'emploi. On a décidé de mettre le nouveau système en oeuvre par étapes en commençant par le groupe le plus nombreux, soit la catégorie du personnel de soutien administratif. En cas de réussite, on devait répéter cette expérience pour la catégorie des cadres supérieurs et professionnels.

A partir du 26 juin 1978, on a affiché les postes des niveaux 81 à 84, les "niveaux de travail" de la catégorie des cadres supérieurs et professionnels. La Direction se réserve le droit de nommer des candidats à des postes de gestion à ces niveaux.

Nous étudierons les possibilités d'étendre l'affichage des postes si le système démontre que c'est une pratique efficace.

club des 25 ans

Richard Massey, du service d'entretien du Projet Strathcona Heights, succursale d'Ottawa;

Claire Lacelle, commis supérieur à la Division des services financiers, Bureau national;

Jacques Viau, analyste à la Division de l'administration des hypothèques, Bureau national;

Denzil A. Baird, directeur de la Division de l'administration des hypothèques.

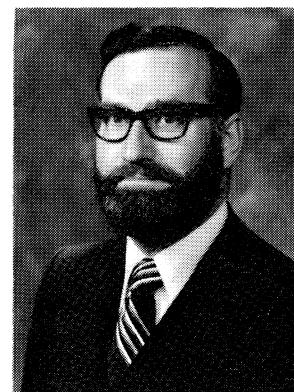
Création de Centres de soutien et premières nominations

Une des particularités de la restructuration des bureaux régionaux est la création de centres de soutien qui, à leur tour, ont donné lieu à la nomination de cinq gérants et de cinq gérants des opérations.

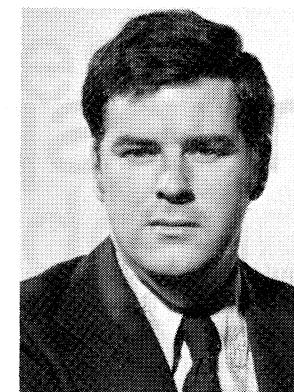
Ces nouveaux gérants sont **Bob McAllister**, pour le Centre de soutien de la région de l'Atlantique, **Roger Langlais**, pour le Québec, **Fred Johnston**, pour l'Ontario, **Laurie Lithgow**, pour les Prairies et **Peter Osborne**, pour la Colombie-Britannique. Les gérants des opérations de chacun de ces Centres de soutien sont **John Dawes** (Atlantique), **Hervé Lajoie** (Québec), **Ken Holder** (Ontario), **Brian Dornan** (Prairies) et **Ron Whiting** (Colombie-Britannique).

Les Centres de soutien ont été créés afin d'assurer à chaque bureau régional une banque de services professionnels et d'experts en différents domaines: architectes, avocats, ingé-

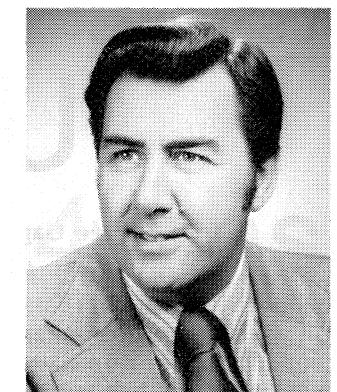
nieurs, inspecteurs, évaluateurs, etc. Ces professionnels desserviront les bureaux qui ne disposent pas de ressources à plein temps. A la demande du gérant local, ils agiront comme experts dans les bureaux qui auront à résoudre des problèmes spécifiques ou extraordinaires exerçant, entre-temps, leur rôle de conseillers-aviseurs auprès du directeur général et des gérants de succursales. On a déjà commencé à faire la sélection des effectifs de chacun des cinq centres qui comportent, en plus du gérant et du gérant des opérations, le coordonnateur de programmes, le coordonnateur des ressources humaines et de l'administration, et le coordonnateur de l'analyse financière et de la planification. Le secteur des opérations a été conçu afin d'assurer la conformité des politiques de la Société à tous les paliers ainsi que les lignes de conduite, les procédures et les normes qui s'y rattachent.



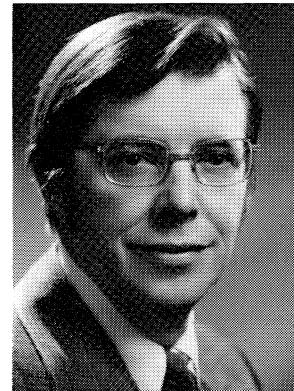
Bob McAllister



Roger Langlais



Fred Johnston



Peter Osborne



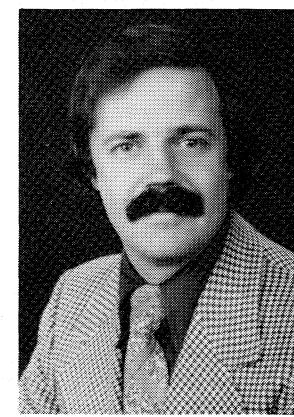
John Dawes



Hervé Lajoie



Ken Holder



Brian Dornan



Ron Whiting

À Québec

Place Vanier devient un oasis pour retraités

par Jean François Fournier

En septembre 1974, la Société reprenait les trois immeubles d'un ensemble contenant 132 logements dans Ville Vanier, en banlieue de la ville de Québec. A la suite d'une analyse technique du projet, de graves déficiences dans la fondation et dans la structure des bâtisses ont été découvertes et les logements ont dû être complètement évacués en juin 1975, avant d'entreprendre les travaux correctifs qui devaient se poursuivre jusqu'en mars 1978.

En juin 1977, des démarches ont été entreprises par la Société pour vendre les édifices à la Société d'Habitation du Québec afin de les convertir en logements pour retraités financièrement autonomes. Devant le refus d'acheter de la SHQ, les responsables de la gestion immobilière au bureau de Québec ont décidé de rentabiliser le projet en louant les logements aux taux du marché, sans offrir le programme de loyer proportionnel aux revenus.

De concert avec des personnes retraitées intéressées, une série d'émissions de radio et de télévision ont été présentées dans le cadre d'information pour le troisième âge. Bien que les taux de location étaient ceux du marché courant, dès décembre 1977 le projet avait éveillé la curiosité de 150

personnes. Devant le profond intérêt suscité par l'idée, les plans d'aménagement du terrain ont été modifiés pour répondre à la clientèle projetée et, en avril 1978, on débute la location des logements.

A la fin du premier mois, 80 logements étaient loués et en août 1978, 112 logements sur 132 étaient loués toujours au prix du marché. Depuis, des activités sociales ont été organisées par les locataires, telles que la bénédiction des blocs, la Fête de la St-Jean Baptiste, des voyages touristiques et des visites industrielles. La Société doit, tous les jours, refuser des demandes et seuls des logements d'une pièce et demie restent à louer.

Les locataires retraités, parmi lesquels on retrouve des gens de diverses formations: comptabilité, plomberie, électricité, enseignement, etc, étudient présentement la possibilité de former une Société sans but lucratif afin de prendre en main la gestion de leur projet d'habitation et de vie commune. Le secteur de la mise en marché du bureau de Québec entreprendra sous peu une étude complète à cet effet.

Voilà une première au pays qui pourrait sûrement se répéter.

(Jean François Fournier est un administrateur du secteur Reprises au bureau de Québec.)

Un poids deux mesures

C'est un simple emploi de "secrétaire" quand il faut:

- Corriger les fautes de grammaire du patron
- Réunir la documentation nécessaire à la rédaction de ses discours
- Fixer ses rendez-vous
- Préparer son café et celui de ses visiteurs
- Répondre à ses appels interurbains
- Lire et découper les articles de journaux relatifs à l'organisme et à ses concurrents
- Réquisitionner le matériel de bureau
- Faire la lecture d'épreuves
- Préparer la documentation avant les réunions
- Lire le courrier de l'extérieur du pays
- Prendre des notes pendant les discours
- Mentir pour couvrir les absences du patron
- Reconduire sa petite amie jusqu'à la porte quand sa conduite devient gênante
- Acheter des plantes pour le bureau

Il devient un travail "d'adjointe administrative" quand ces mêmes fonctions deviennent:

- Réviseur
- Recherchiste
- En charge des rendez-vous
- Agent de relations publiques
- Intermédiaire
- Analyste en marketing
- Administrateur de bureau
- Vérificateur
- Responsable des ordres du jour
- Correspondant pour l'étranger
- Auteur de discours
- Diplomate
- Discrète
- Décorateur

Un inspecteur bien particulier

par Andrée Gagné

Il est un coin du Québec qui s'appelle la Moyenne et la Basse-Côte-Nord. Un voyageur se promenant dans ce secteur n'y trouve que nature sauvage et sympathie des habitants de la Côte. Il revient chez lui avec une pleine valise de légendes et d'histoires, réelles ou non, qu'il se rappellera longtemps. Cet été, le bureau de Sept-Iles a fourni l'occasion à un contractuel d'amasser un tel bagage de connaissances.

Vous pouvez obtenir des chèques de vacances

Question: La majorité des employeurs donnent un chèque de vacances à leurs employés. Pourquoi la SCHL n'en fait-elle pas autant?

Cette question posée à la Division du personnel par le biais de DIALOGUE explique que souvent un employé prend ses vacances annuelles sans recevoir de paye si le début du congé ne coïncide pas avec la semaine de la paye. A son retour, un ou deux chèques l'attendent.

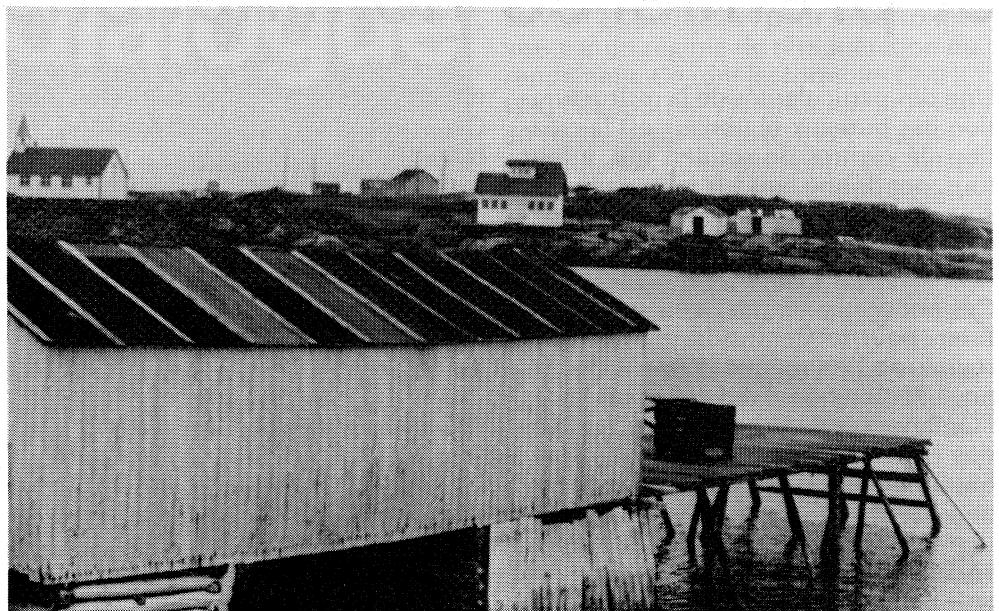
Selon le gérant des Services au personnel, Pierre Pagé, la Division du personnel a reçu des demandes semblables à plusieurs reprises mais, à chaque fois les ressources en informatique étaient trop limitées pour commencer à préparer, individuellement et manuellement, des chèques spéciaux. Une première question à DIALOGUE, au début de ce programme de relations humaines, avait été posée à ce propos mais le nouveau système d'ordinateur venait d'être mis en place et la transition n'était pas encore complétée. On avait expliqué à ce moment que le service serait rendu aussitôt que les commis de paye se sentirraient plus à l'aise avec l'ordinateur.

Dès la réception du présent DIALOGUE, Pierre a communiqué à nouveau avec le chef de la section de la paye, Jean-Guy Lemay, qui lui a assuré qu'il était maintenant possible de fournir des chèques de vacances aux employés qui en feraient la demande. Celui-ci a précisé que l'émission des chèques ne sera jamais automatique puisque tous les employés ne désirent pas être payés à l'avance. Ceux qui le souhaitent devront communiquer par écrit avec la section de la paye au moins deux cycles de paye complets avant la date du début des vacances. Etant donné le volume de demandes anticipé, il ne pourra y avoir aucune exception à cette période de préavis.

A cause d'un surcroît de travail, aucun des inspecteurs du bureau de Sept-Iles (deux inspecteurs résidants et un à Hauteville) ne pouvait être libéré suffisamment longtemps pour entreprendre une tournée du territoire qui compte une série de petites municipalités échelonnées sur 1,000 milles de côte. Pourtant, la désignation universelle du Programme d'aide à la remise en état des logements, le PAREL, exigeait un tel voyage afin de procéder à des séances d'information et à des inspections dans 18 municipalités. Le bureau a dû chercher à l'extérieur une personne pouvant effectuer ce travail.

C'est ainsi qu'au début de juin, Gaétan Jones, un étudiant originaire de la Côte, a accepté de remplir cette fonction. L'aventure était commencée. Gaétan devait, en premier lieu, se familiariser avec la Société et plus spécifiquement avec le PAREL et ensuite commencer sa première tournée. La région à couvrir s'étendait de Baie-Johan-Beetz jusqu'à Blanc-Sablon, soit quelque 600 milles de côte difficilement accessibles à cause de l'absence de route. Gaétan quitta Sept-Iles le 15 juin et s'envola vers Natashquan. De là, se servant de différents moyens de transport, hydravion, bateau de pêche, avion et auto, Gaétan continua son périple vers le Nord.

Le 10 juillet, il revenait à Sept-Iles avec une vingtaine de réunions dans son sac, autant de maisons de pension, plus de 1000 milles en vrac et combien



Kégashka, à 20 milles de Natashquan, est un hameau typique de ceux visités par Gaétan Jones dans sa tournée de la basse Côte Nord. De Kégashka à Blanc-Sablon, on compte seulement 5,000 habitants sur 225 milles de côte.

de souvenirs et de parenté retrouvée! Pour prendre le temps de connaître les gens de la Côte et de goûter leur tarte aux chicoutées, un mois n'est pas de trop.

Après avoir passé deux jours au bureau, question de s'approvisionner en formules et autres outils nécessaires à un deuxième voyage, Gaétan est reparti le 14 juillet. Cette fois, sa tournée était plus longue; il lui fallait procéder à l'inspection des propriétés et établir les montants de prêts. Même ses fins de semaine sont devenues ouvrables. En un peu plus de cinq semaines, Gaé-

tan a procédé à 110 inspections. Si l'on considère les difficultés matérielles du voyage, ce nombre est assez impressionnant.

Le 24 août, Gaétan terminait son contrat avec la Société. Il a beaucoup apprécié son travail d'été et se dirige maintenant vers l'architecture au CEGEP de Rimouski. "La Côte est un pays à découvrir: les filles sont attrayantes et la "poutine" aux graines noires succulente." C'est sur ces mots que Gaétan nous a quittés.

(Andrée Gagné est agent d'information au bureau de Sept-Iles)

Au Bureau de prêts de Montréal

Georgette Mailhot et Denis Drouin gagnent le concours de photographie

par Hugh Ward

Le Bureau de prêts de Montréal a tenu, récemment, son troisième concours de photographie et 22 personnes y ont participé. Cette année, une seule catégorie mais deux sujets, le printemps et la solitude.

Le concours était ouvert à tous les employés et chaque concurrent pouvait soumettre trois diapositives couleurs pour chacun des thèmes à illustrer. Il n'y avait aucune exigence pour le format du film à utiliser.

Les sujets faisaient appel au sens poétique des photographes amateurs et les deux juges, Pierre Charpentier et Michel Perreault, respectivement évaluateur et agent administratif au Bureau de prêts, ont été agréablement surpris de la qualité de la participation. La tâche de choisir un seul gagnant pour chaque sujet a été ardue, mais le choix s'arrêta finalement sur des photos soumises par l'inspecteur-évaluateur Denis Drouin et par la commis-dactylo Georgette Mailhot.

Le premier avait capté une "Image du fleuve St-Laurent" à la hauteur de Ville La Salle, sous les nappes brumeuses du soleil couchant. Par ailleurs,

une vue saisissante et désolée du Nouveau-Brunswick a valu à son auteur, Georgette Mailhot, le prix du jury dans la catégorie "Solitude".

Un agrandissement 24 sur 36 de leur

photo primée leur a été remis en prix.

(Hugh Ward, inspecteur au Bureau de prêts, était l'organisateur du concours.)

Une publication de la SCHL qualifiée de "chef-d'œuvre"

Voici une traduction libre d'un court article paru récemment dans les pages de l'Alcan News sous le titre: "La SCHL publie un livre que tout le monde dans l'industrie devrait se procurer sans délai." Trois paragraphes seulement mais combien élogieux pour la Société!

"Il est rare que nous fassions l'éloge d'organismes gouvernementaux dans nos colonnes mais nous levons haut notre chapeau à la SCHL qui a publié un chef-d'œuvre intitulé "Les économies d'énergie dans l'habitation."

"Ce livre se vend \$3 mais il vaut cin-

quante fois cette somme. En fait, c'est l'étude la plus approfondie et la plus détaillée que nous connaissons en ce domaine. Tout est clair jusque dans les moindres détails, le livre est facile à lire, libre de tout jargon technique et un véritable plaisir à posséder sans compter qu'il est un excellent outil pour la vente de matériaux de construction."

M. Richard de Pourbaix, de la Direction des normes professionnelles et de la technologie, était le responsable de l'étude.

Artisan aux talents multiples, Marcel Lefebvre est décédé à 64 ans

*la beauté est quelque chose
que l'on veut faire soi*

exergue du chapitre intitulé *Vivre du manuscrit "Mon atelier au fil des jours"*

Une lourde perte pour la Société. M. Marcel V. Lefebvre, un employé de longue date, a été trouvé sans vie dans la soirée du 13 septembre, victime de la crise cardiaque qui l'avait terrassé tôt le matin alors qu'il s'apprétait à se rendre au bureau. Il avait l'habitude d'être au travail tous les jours à 5h.

Marcel "Marc" Lefebvre était connu de tous pour son grand coeur, sa générosité et surtout, son humilité. Le premier traducteur de la Société, il avait œuvré dans le secteur des mots depuis plus de 30 ans — 28 ans en qualité de traducteur en chef et, depuis 1975, de terminologue en chef au Bureau des langues officielles. Deux fois il a fait œuvre de pionnier en nous dotant du "Dictionnaire du bâtiment" publié en 1965 et révisé et réimprimé en 1971 et du "Glossaire de la finance" publié en 1976. Il attribuait la publication de ses deux volumes à son désir de faire profiter les autres de ses années de recherches pour enrichir son propre vocabulaire. Les deux ouvrages n'ont leur équivalence en langue française nulle part ailleurs. Il avait puisé son information à de multiples sources en marge de son travail: compilation de travaux de traduction, participation à des groupes d'études, au Comité permanent de terminologie française et au Comité associé du Code national du bâtiment au Conseil national de recherches.

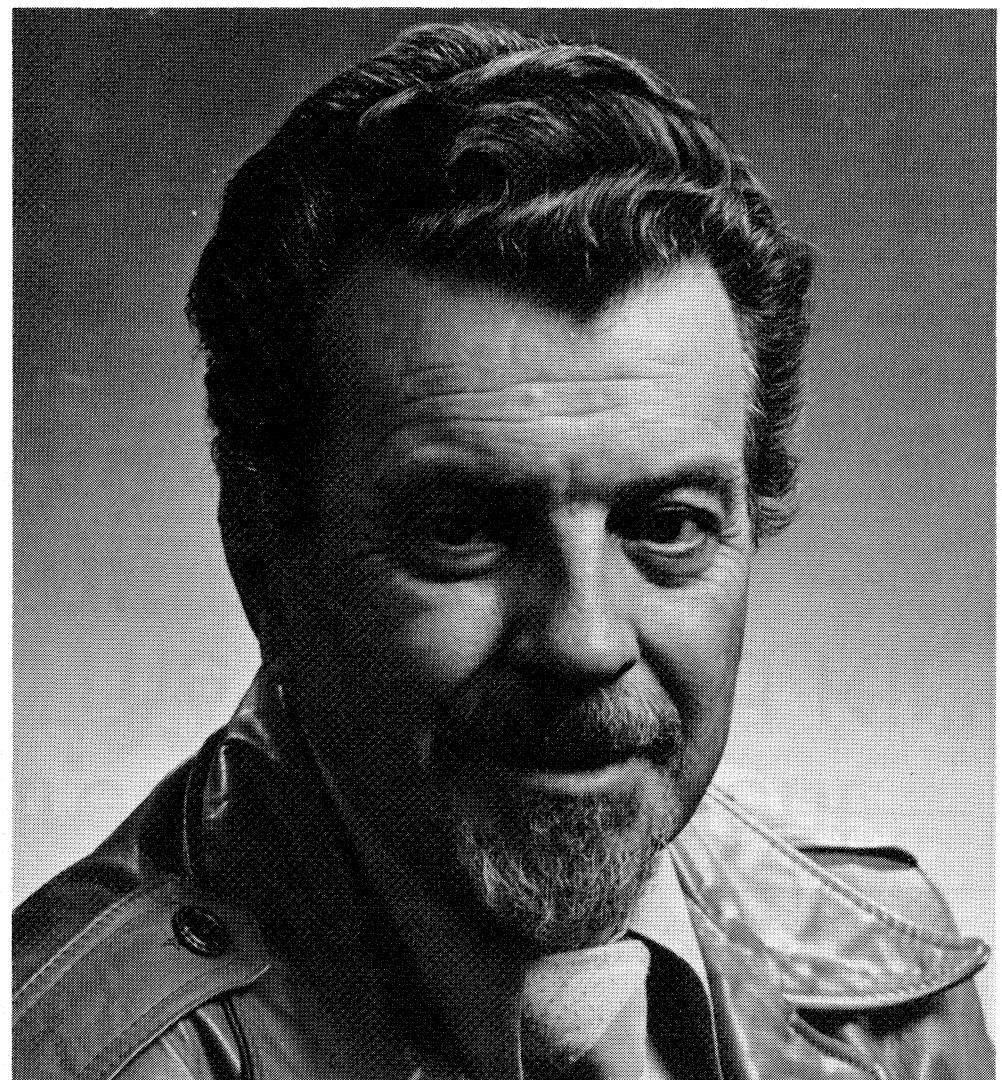
Talents variés

Si Marcel Lefebvre gagnait son pain dans le monde des mots il y était venu par un chemin détourné. Natif d'Ottawa, "plus précisément de la Côte-de-

Sable", comme il disait fièrement, il apprit la sculpture, très tôt, auprès de son père, un grand sculpteur du temps. Dessin, sculpture, peinture, céramique, émaux sur cuivre, métal ouvré, joaillerie, orfèvrerie, aucun matériau n'avait de secret pour lui; il les maîtrisait tous, jusqu'au bronze et l'acier fondus au chalumeau. "La manœuvre des mains une fois apprise se transpose facilement d'une discipline à une autre" expliquait-il. Il était avant tout sculpteur et travaillait aussi bien le marbre, le jade, la pyrophyllite, la stératite, que toutes les essences de bois. A force de recherches et de correspondance avec des maîtres français et italiens, il avait percé les secrets de la lutherie et fabriquait des instruments à cordes très recherchés, dont un violon en tout point fidèle au modèle du plan d'un Stradivarius. Il avait découvert le secret d'acclimater les bois aux écarts de température du Canada, soit d'étendre chaque étape de la facture sur plusieurs saisons.

Au service de la beauté

D'une patience sans borne, il pouvait poncer une pièce durant une centaine d'heures. D'où l'impossibilité de mettre un prix sur une œuvre. "Tout artisan sincère ne cherche pas un public à son expression, faisait-il remarquer. En soi, il est au service de la beauté et non du public." Il acceptait, la plupart du temps, ce que les gens trouvaient juste. Souvent le montant couvrait à peine les matériaux. Ses œuvres sont aujourd'hui dispersées à travers le monde et nombre d'employés en possèdent, souvent données en prix ou en cadeau par le Club récréatif. L'église Saint-Médard de Deschênes, son église paroissiale, plu-



De par sa formation classique, Marcel Lefebvre s'était lancé en traduction il y a plus de 30 ans. Il était devenu l'autorité canadienne en termes de bâtiment.

photo SCHL

sieurs églises de la région ainsi que des missions d'Afrique et d'Amérique du Sud contiennent ses œuvres religieuses: ciboires, calices, crucifix, chemins de croix, vitraux et en la cathédrale St-Redempteur de Hull, un "Christ ressuscité" grandeur nature qu'il considérait son chef-d'œuvre.

"Après"

PERSPECTIVE a tenté, à plusieurs reprises, de parler de lui dans ses pages mais toujours il disait "Pas de mon vivant. Vous ferez ce que vous voudrez après." Il avait accepté de parler de ses dictionnaires mais seulement pour les faire connaître à ceux qui pouvaient les utiliser.

La télévision nous avait quelques fois fait pénétrer dans son univers et nous avait fait découvrir son œuvre mais très peu le connaissaient vraiment.

En plus d'être traducteur et artisan d'art, Marcel avait été, entre autres, chiropracteur diplômé de l'Université de Chicago et avait fait un stage dans le corps médical de la Marine canadienne durant la guerre. Grand malade, depuis 20 ans il vivait, selon lui, des années prêtées.

Depuis quelques années Marcel s'était donné comme but de former un

terminologue, Sylvain Larivière et un traducteur technique, Pierre Leclerc. Après leur avoir donné des cours il continuait leur formation en travaillant étroitement avec eux. Voici ce qu'en dit Sylvain. "Marcel ne s'est jamais considéré comme mon patron mais bien plus comme un associé. C'est d'ailleurs la raison pour laquelle nous étions installés dans le même bureau. Je pouvais ainsi profiter au maximum de ses 30 années d'expérience en bâtiment car Marcel n'avait qu'un but: nous communiquer tout ce qu'il savait afin que, de là, "vous fassiez mieux, vous allez plus loin" selon ses propres termes."

Oeuvre posthume

Pour les mêmes raisons qu'il a, toute sa vie durant, fui les honneurs et la publicité, il refusait à son éditeur la permission de publier l'autobiographie de sa vie d'artisan qu'il avait calligraphiée. La maison d'édition Leméac avait pourtant réussi, tout récemment, à obtenir cette permission. Marcel avait accédé à la demande dans le seul but "d'être utile aux jeunes ou à toute personne qui aspire à s'exprimer par l'art." Mais il aura aussi gagné son point; il n'aura pas vu la publication de son manuscrit. *Mon atelier au fil des jours* paraîtra d'ici la fin de l'année.