perspective

volume 14, number 2, february 1979

Personnel group consolidating files for easier accessibility

Combining information about both jobs and employees into one easily accessible file is the task set for the new Human Resources Information Unit.

Employee files containing information about pensions, insurance, work history, performance evaluation and other data are now dispersed in different units of Personnel Division, sometimes making it time-consuming for both employees and managers to obtain specific information. As well, information on positions and job requirements is not easily matched with employee qualifications, making staffing a tedious manual effort.

Chief of the Unit Jean Venne, Human Resources Centre Director Gerry Demers, and a team from Data and Systems are busy these days consolidating all this information into one system of related files.

Mr. Venne said the new computer-assisted system will, for example, help fill job vacancies by quickly preparing a list of qualified candidates meeting the requirements of the position.

Employees, he said, will be able to review their files more easily in the future, since this information will be readily available.

Employee Profile forms, which staff were asked to complete recently, is the first step towards consolidating and updating information, eliminating the number of forms to be filled out and reducing the time required to process them.

The major benefit, stresses Mr. Venne, will be to lessen the administrative workload for changing and reporting human resources information.

"You did . . . what . . . with your cheque?"

Processing subsidy cheques anything but a dull job

Processing mortgage subsidy cheques may seem routine and uneventful, but not so, says a Perspective spy who has recently been eavesdropping on gossip among mortgage administration workers.

Between hearing wild excuses for lost or destroyed subsidy cheques and taking lambastings from irate clients, the mortgage administration subsidy clerk's day can have its memorable moments.

One borrower, for example, called in angrily complaining that he had not received his cheque. After a stop payment was issued and a trace put on the cheque, the same borrower called back sheepishly explaining that he had found it in his refrigerator tucked behind the butter dish.

Although individual cheques are issued at the same time each month, for one reason or another, they don't always reach their destinations on time. One borrower, feeling left out, resented not receiving her cheque because all of her neighbours had already received theirs and had gone Christmas shopping leaving her behind to mind their kids.

Occasionally though, mistakes do happen — like the time an overpayment was sent. When our clerk called the client to find out why she had cashed it, the woman claimed she had been told that the extra amount was a Christmas bonus.

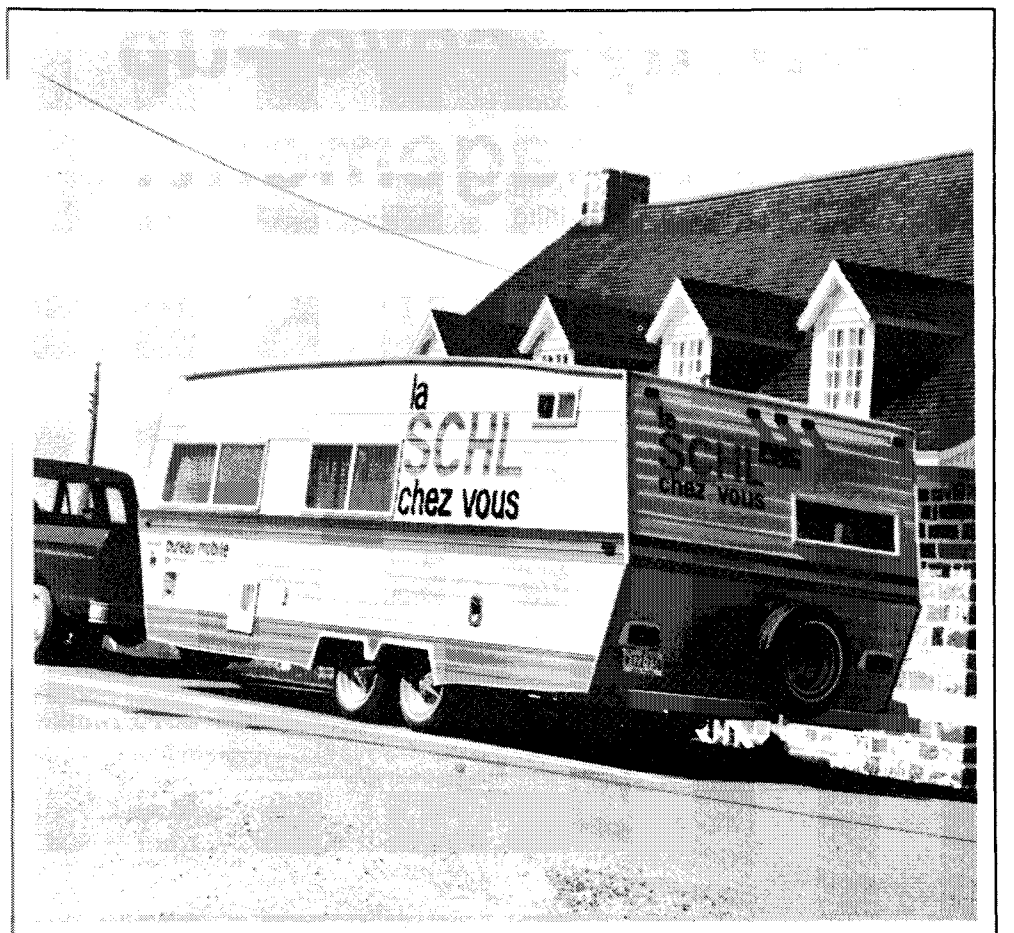
In the above and beyond the call of duty department: When a clerk arrived home from work one day, she found a mortgage assistance application form in her mail box with a note reading, "Please take to work tomorrow."

Postal interruptions always present problems for the mortgage subsidy group. On the eve of one of them, cheques covering a two month period were issued with explanatory notes. However, the following month clerks in the group had to handle a deluge of calls from people complaining that they had not received their cheques that month. Despite the explanation that the cheques for that month had been sent out a month earlier, many complained they had been short-changed and blamed the clerks because they didn't have the money for their mortgage payments.

Learning from experience, the subsidy group decided that during the next postal shut-down clients would pick up their cheques in the local offices. But, as the saying goes, 'sometimes you just can't win.' One client became beligerent when informed that he would have to drop by the office. He replied, "If you think I'm going to pick up that . . . (deleted expletive) cheque, you can . . . (another deleted expletive). I can make more money than that in one day."

These misadventures with subsidy cheques make stories of cheques chewed by the family pet, machine washed cheques, cheques that became children's first attempts at self-expression using crayons as a medium, and lost cheques, later found marking pages in books, seem routine by comparison.

But add them all together and they give our mortgage admin. clerks a view of the Corporation's business that few of their colleagues know about.



Mobile Office takes CMHC to the people

CMHC reaches into the rural areas of Quebec with this office on wheels. Last summer, operating in turn from Corporation offices in Rimouski, Sept-Iles, Quebec, and Chicoutimi, the mobile office visited 43 municipalities in the Gaspé, Lower St. Lawrence, North Shore and Saguenay-Lac Saint-Jean areas of the province. CMHC staffers manning the office had direct contact with 1,150 persons and dispensed reams of information about the Corporation and its programs. The whole effort was judged such a success that, come summer, the mobile office will hit the road once more.

people and places

TRANSFERS

In National Office

Walter C. Wheatley, Member of the Task Force, DIAND Program Task Force to Senior Communication Secretary, Office of the Corporate Secretary.

Henri Proulx, Executive Assistant, Program Operations Sector to Trainee, Real Estate Division.

John C. Mick, Manager, Edmonton Branch to Senior Operations Auditor, Operations Audit Division.

Terence A. Dawson, Senior System Analyst, Systems Development Division to Manager — Programs, Program Directorate.

Michael J. Beaupré, Senior Financial Analyst, Financial Policy and Procedures to Manager, Financial Audit, Operations Audit Division.

Morley A. Bonisteel, Subsidy Payment Clerk, Mortgage Administration Division to Accounting Clerk, Investment Portfolio Accounting.

Michelle Gauthier, Payroll Clerk — CHIP, Personnel Division to Senior Clerk, Financial Services Division.

Marilyn M. Legault, Clerk, Financial Services Division to Clerk, Data Services.

In the Field

William F. O'Mahony, Regional Information Officer, N.B. Regional Office to Co-ordinator — Information, Atlantic Regional Office.

Robert R. Broad, Manager, Administration and Finance, Saskatoon Branch to Organization Development and Personnel Officer, Atlantic Regional Office.

Margaret E. Sarty, Clerk/Steno, N.S. Regional Office to Clerk Typist, Halifax Branch.

George W. Cross, Co-ordinator, N.B. Regional Office to Assistant Manager, Fredericton Branch.

Jeanne d'Arc Arsenault, Clerk, N.B. Regional Office to Clerk Steno, Fredericton Branch.

Sherri Cam Sutton, Chief, Word Processing, Personnel Division to Coordinating Secretary, Hull Branch.

Beryl Williams, Clerk Typist, Ontario Regional Office to Secretary, Ontario General Manager's Office.

Nicholas W. Dick, Co-ordinator, Ontario Regional Office to Social Development Officer, Ontario Field Support Centre.

Andrew A. Armstrong, Regional Inspections Officer, Ontario Regional Office to Inspections Officer, Ontario Field Support Centre.

Marcel Frenette, Property Administration Officer, Sept-Iles Office to Property Manager, Ottawa Branch.

Brian F. Seaby, Engineer, Hull Branch to Real Estate Inspector, Ottawa Branch.

Roy W. Lumiss, Appraiser, Kitchener Office to Support Appraiser, Hamilton Branch.

William R. Fraser, Landscape Architect, Mississauga Loans Office to Hamilton Branch.

Robert P. Walker, Administrator, Real Estate Office, Montreal to Real Estate Officer, St-Catharines Loans Office.

Conrad G. Leclerc, Manager, Fredericton Branch to Co-ordinator — Programs, Prairie General Manager's Office.

Douglas A. Stewart, Land Analyst, Land Assembly & New Communities to Co-ordinator, Prairie General Manager's Office.

Mel E. Stang, Regional Program Officer, Alberta Regional Office to Program Officer — Lending, Prairie General Manager's Office.

Mervyn K. Camelon, Manager, Administration Division to Co-ordinator, Prairie Regional Office.

Marjorie J. Gillis, Regional Information Officer & CHIP Co-ordinator, Manitoba Regional Office to Manitoba Information Officer & CHIP Co-ordinator, Winnipeg Branch.

Clair L. Henwood, Regional Co-ordinator, Saskatchewan Regional Office to F/P Relations Officer, Regina Branch.

Gary S. Zatko, Regional Co-ordinator, Alberta Regional Office to F/P Relations Officer, Edmonton Branch.

Della K. Zederayko, Secretary, B.C. Regional Office to Personnel Clerk, B.C. General Manager's Office.

Irene Liptak, Architect/Planner, Toronto Branch to Vancouver Branch.

Anne L. Duggan, Program Manager, Kelowna Loans Office to Development & Training, Vancouver Branch.

Helmut G. Pastrick, Junior Economist, B.C. Regional Office to Market Analyst, Vancouver Branch.

Allan G. Clark, Enumerator, Victoria Office to Compliance Inspector, Cranbrook Loans Office.

Lorna K. McDougall, Secretary, B.C. Regional Office to Yukon & N.W.T.

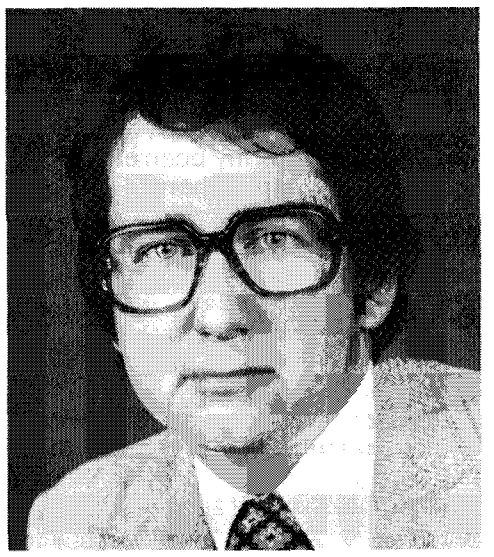
30 year club

There are two new members: **G.A. Redsell**, Manager, Insured Claims & RRAP, Mortgage Administration Division; **F.J. Gour**, Assistant Director, Real Estate Division.

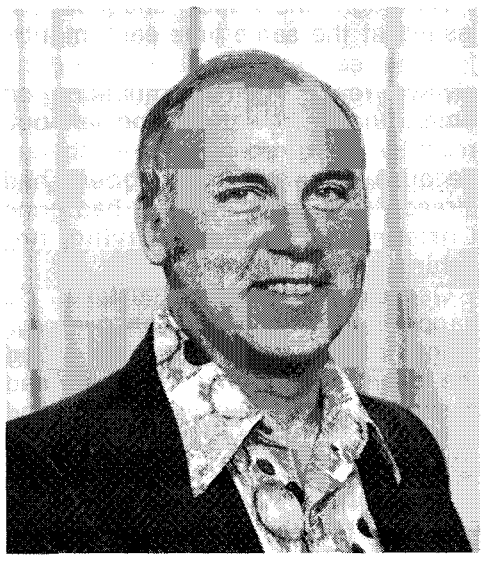
retirements

Paul Bernier, Mortgage Officer, Mortgage Office - Montreal, joined May 1949; **Monica M. Birt**, Clerk, News and Information Division, joined January 1948; **Jessie C. Briscoe**, Clerk Typist, Ontario Regional Office, joined January 1946; **Donald V. Christenson**, Co-ordinator, Ontario Regional Office, joined June 1947; **Richard Cogdale**, Building Cleaner, Jardins La Salle, Real Estate Office Montreal, joined April 1975; **Wilfred F. Halbert**, Technical Adviser, joined July 1954.

appointments



William Lusk has been appointed Manager of the St. Catharines Office. He was Program Manager, Housing in Mississauga.



David Kingsley is the Manager of the new Whitehorse Office. Prior to his appointment, he was Program Manager, Lending Operations in Thunder Bay.

Bristly cover-up in management?

Rumours have been flying recently over the proliferation of moustaches adorning the upper lips of our newly-appointed managers (see above sample of 1978 appointment photos). One rumour says it's all a PR ploy to banish our stiff upper lip image by hiding upper lips. Another, originating in the stock room, says that new male managers are being issued with CMHC-approved moustaches which meet current fire retardancy and flame-spread standards. A management spokesman hotly denied all rumours saying Perspective was just trying to pull the wool over its readers' eyes by raising such a shaggy issue. "It's just 'manely' a lot of fluff to fill space, to fleece your public," he said.

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

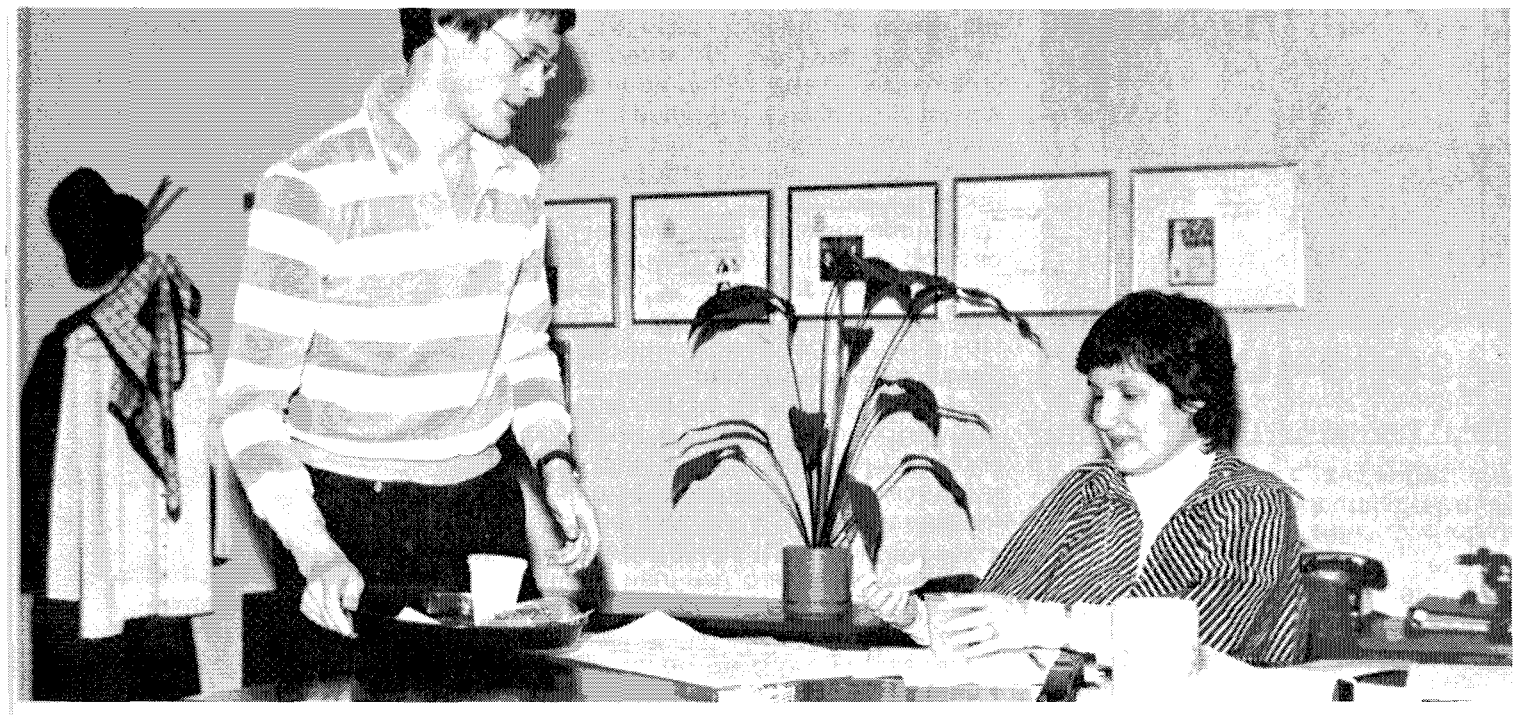
CONTIENT DES FIBRES DÉSENCRÉES ET RECYCLÉES

women's bureau

Are large numbers of men and women expected to enter the labour force in untraditional occupations in the near future? In other words, how likely are you to have a male secretary or a woman boss? How close are we to real job equality and how much longer will we need a Women's Bureau?

A guidance counsellor at an Ottawa high school offered her views on this subject to a Women's Bureau representative. She feels the prognosis is not good for "role reversal" in the labour force. Her students are provided with counselling in post-secondary education and a variety of career aptitude tests, however the choice of career is up to the student and guidance counsellors hesitate to interfere because there is a great deal of parental pressure in career choice.

The counsellor consulted by the Women's Bureau feels that, in this time of economic uncertainty, students are becoming more traditional in their choice of occupation: they are enrolling in business courses at community colleges that will virtually guarantee them employment. Women seem to be sticking to the traditional occupations: the role of "best supporting actress" as nurse not doctor, teacher not principal, secretary not director, with the resulting lower level of salary, lower level of responsibility and lower level of interest and achievement.



Will this become a common sight?

The counsellor cited as an example an extremely bright female student who wanted to take a dental technician's course at a community college in Ontario. Several of her teachers tried to encourage her to take medicine or dentistry instead but she wasn't interested. Her family moved to the East Coast and she entered university there — an arts and science course which she apparently hates. She comes from a happy home and her role model is a mother who has never worked outside the home. Her brothers have been encouraged by the parents to follow traditional career paths for men and she has been encouraged to "take a woman's job; after all she's going to marry and raise a family". Many parents don't seem to feel their daughters' career potential should be developed; they don't want to acknowledge that women will have many idle years after their child-raising years are over should they not have a job and that, because of the lower incomes available to women in their traditional jobs, they will be ill-equipped to handle their financial problems should they be separated, divorced or widowed.

It seems that there is no perceptible shift in job or career focus that will result in men assuming women's traditional jobs and vice versa in the near future. A male secretary or a woman boss will be a long time coming for most of us. What a pity that social conventions dictate job opportunities.

dialogue

MPMS

Q.: This dialogue pertains to the recent publication of MPMS — A COMPUTER TO HELP YOU.

The publication and distribution of this brochure, seems to us, to be in contradiction with the said objectives of the Corporation regarding budget restraint, especially administrative expenditures.

It is difficult to grasp the reasons why employees would receive an individualized envelope containing a message and the costs involved. Surely, the message could have been transmitted in some method and procedure that already exists. Why was Perspective not used, or the General Memorandum??

Our question is: WHY, in this time of restraint, was the message of MPMS not transmitted in a more economical fashion??

A.: The Mortgage Portfolio Management System describes a major corporate initiative which will, in due course, have some impact for virtually all field office personnel in CMHC. As you will have also noted in the newsletter, the introduction of MPMS is essential if CMHC is to survive as a successful corporate business in the complex new environment of to-day.

On the one hand, then, there exists an urgent requirement for the capabilities of the new system whereas, on the other hand, there are hundreds of CMHC people whose job will change — hopefully, for the better — with the introduction of MPMS. Therefore it is mandatory that the corporation acquaint everyone with the features and concepts of the system so that by the time it is installed in your office it will be already as familiar and as comfortable as possible. It is important, then, that communications on the project be widely distributed, enlisting the greatest possible readership.

Field office participants in the MPMS development encouraged the publication of a regular newsletter for the purpose of informing field personnel regarding this important new initiative. Primarily, they have been reiterating the call from managers at the annual conference in Vancouver last February which was endorsed at the time by the President. An updated newsletter will be printed every second month, and while the costs are somewhat higher perhaps than using existing communication devices, they are very small indeed when compared to the costs to the Corporation if personnel are not ready to use the new system when it is introduced.

PERFORMANCE PAY PLAN

Q.: Please indicate to me the procedures I can initiate to have an unfair performance evaluation corrected.

If none exist, please explain the rationale to me.

A.: The 1977 Performance Evaluation Program is silent on a specific procedure to appeal an unfair performance evaluation.

The manager is responsible for the equitable implementation of the performance evaluation process which requires that the rationale to support the rating be provided. This implies that, where an employee is not in agreement with the evaluation given by his supervisor, he may appeal to the manager/director, or to the next higher level in the organizational structure if he reports directly to the manager/director.

The 1978 Performance Evaluation Handbook includes the following paragraph:

"In case of disagreement with the supervisor's performance evaluation and/or resulting salary recommendation the employee has the option **to appeal** to the Manager for resolution.

The manager will resolve any irreconciliable differences between an employee and his supervisor with respect to the performance assessment and/or resulting salary."

If this question has been raised for correcting an evaluation related to the January 1978 salary increase, it is rather late to initiate corrective action since the evaluation for the 1979 salary adjustment is about to be applied. If it is an evaluation made at the end of the probationary period, you are entitled to an appeal.

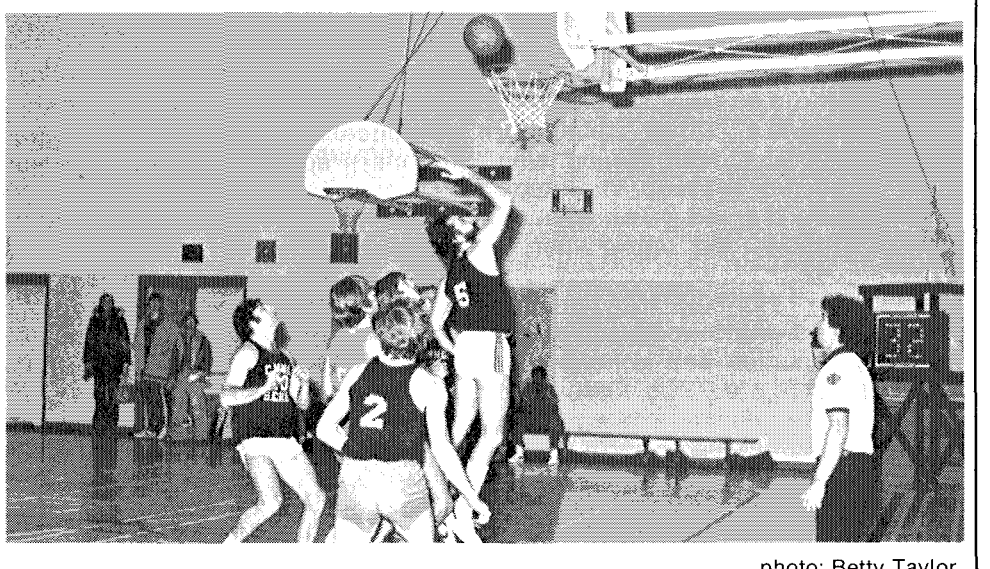


photo: Betty Taylor

CMHC's basketball team is showing a lot of potential in its rookie season in the Ottawa Intermediate Basketball league this year. So far, they have a .500-record, winning three and losing three. Playing coach Bill Maga said the team would have shown more strength had it not been plagued with injuries all season. Five players have been lost through various ailments. Above, Maga (5) puts one through the hoop for two points.

perspective

volume 14, numéro 2, février 1979

Le bureau mobile

La SCHL rencontre les villageois du Québec

par Sylvie Berthiaume

Du 1er juin au 30 septembre 1978, le bureau d'information mobile a parcouru quatre territoires, stationné dans 43 municipalités et a permis d'établir un contact direct avec 1,150 personnes résidant dans les territoires de la Gaspésie, du Bas Saint-Laurent, de Québec, de la Côte Nord et du Saguenay-Lac Saint-Jean.

Il faut souligner l'excellent travail des quatre agents d'information responsables de la tournée dans chacun de leur territoire: Mario Bélanger de Rimouski, Andrée Gagné de Sept-Îles, Nicole McCann de Québec et Louise Lessard de Chicoutimi.

Les objectifs déterminés régionalement étaient ainsi définis: "Utiliser le bureau mobile en tant qu'instrument de promotion dans le milieu rural et semi-urbain. Atteindre le plus de gens possible". Le bureau a été effectivement utilisé dans des municipalités de moins de 10,000 habitants. Les municipalités furent choisies, la plupart du temps, en fonction du programme P.A.R.E.L., ce qui fut une bonne stratégie car dans les municipalités où le P.A.R.E.L. ne s'appliquait pas, les agents d'information étaient assez démunis face aux nombreuses demandes de prêts pour la restauration qui leur étaient faites par les visiteurs.

Le bureau a rejoint 1,150 personnes en quatre mois. Si l'on tient compte du fait que ces rencontres étaient très personnalisées et duraient en moyenne 20 minutes chacune, on peut affirmer que c'est un bon résultat et que les agents d'information ont bien rempli leur tâche.

Les efforts consacrés à la publicité furent énormes partout. Nous avons toutefois pu constater que le niveau d'achalandage du bureau mobile avait une relation directe avec le dynamisme communautaire démontré dans certaines municipalités. Par contre, dans les municipalités où la vie économique est stagnante, il y avait un manque d'intérêt évident à l'égard des programmes d'aide et peu de visiteurs.

Le choix des territoires désignés fut heureux mais d'autres territoires pourraient éventuellement répondre tout aussi bien aux critères de base: bassin de population rurale assez fort, pénétration du programme P.A.R.E.L., besoin en logements, etc.

Dans la stratégie, nous avions prévu l'intégration du bureau mobile aux expositions agricoles. Cette expérience fut tentée dans le territoire de Québec mais les résultats furent mitigés.

Nous nous sommes servis de divers types de publicité: diffusion d'articles de fond et rencontres avec la presse écrite; entrevues à la radio et à la télévision; affichage de posters et messages publicitaires à la radio.

Les quatre agents d'information ont fait une excellente publicité à la tournée du bureau mobile en allant rencontrer les représentants de la radio et de la télévision. Au moins une vingtaine d'entrevues furent diffusées sur les diverses ondes locales. Trois cent cinquante posters furent distribués à tous les hôtels de ville des municipalités visitées. On demandait au secrétaire de la ville de les afficher dans divers lieux publics.

Enfin, nous avons "acheté" du temps d'antenne dans les divers postes de radio des régions visitées et certains ont passé notre message gratuitement sous la rubrique "Services à la communauté".

De nombreuses publications furent distribuées aux visiteurs, notamment la pochette du P.I.T.R.C., le choix d'un modèle de maison, normes de construction résidentielles, etc.

Le bureau était en général stationné près de l'hôtel de ville, d'une école, d'une salle paroissiale ou d'un presbytère. En quelques occasions, l'agent d'information a dû suggérer à la municipalité-hôtesse de lui accorder un meilleur emplacement.

L'expérience de 1978 n'a peut-être pas rapporté tous les résultats qu'on en escomptait, mais elle sera reprise cette année ailleurs au Québec, et nous profiterons de ce qu'elle nous a enseigné.

Un appel au changement

La SCHL joue plusieurs rôles. Certains nous sont plus familiers que d'autres. Par exemple: celui de prêter ou de garantir des prêts à l'habitation. Ce qu'on oublie souvent ou qu'on ignore, c'est que la Société, à cause de sa situation privilégiée, a influencé considérablement nos modes d'habitation au Canada. Elle a fait, en particulier, la promotion de la maison unifamiliale. Elle a aussi aidé à répandre certains modèles. Nous n'allons pas en faire ici le procès mais parler plutôt de sa dernière initiative, une initiative qui montre l'intérêt qu'elle porte à la qualité de l'habitation.

Nous avons besoin à l'heure actuelle, au Canada, d'un certain type de logement. Il nous faut d'abord des habitations qui consomment moins d'énergie. Il en coûte à l'heure actuelle en moyenne $600 par année pour se chauffer; ajoutons à cette somme $250 en frais d'électricité. Nous nous sommes aussi rendu compte que viabiliser les terrains, fournir des kilomètres et des kilomètres de rues, d'adduction d'eau, d'égouts, pour des villes qui s'étirent indéfiniment, coûtait terriblement cher. En d'autres mots, nous avons constaté que nous ne pouvions plus encourager la construction de milieux résidentiels de faible densité. Il nous faut dorénavant nous tourner vers la création d'habitations de densité moyenne. La SCHL a pensé qu'une des meilleures façons d'opérer un changement dans nos habitudes serait d'intéresser en premier lieu ceux qui font les plans de nos demeures: les architectes. A cette fin, elle vient de lancer pour la première fois depuis 1971, un concours d'habitations. Tous les architectes canadiens membres de l'Institut royal d'architecture du Canada et de l'Ordre des Architectes du Québec sont invités à y participer.

(suite page 3)

allées et venues

MUTATIONS

Walter C. Wheatley, équipe spéciale (Bureau national) au Bureau du Secrétaire de la Société;

Henri Proulx, de la Direction générale des programmes à la Division des propriétés immobilières (stagiaire);

John C. Mick, de la succursale d'Edmonton à la Division de la vérification des opérations (vérificateur senior des opérations);

Terence A. Dawson, de la Division de l'élaboration des systèmes à la Division des programmes;

Michael J. Beaupré, analyste senior des Finances à la Division de la vérification des opérations (gérant — vérification financière);

Morley A. Bonistell, de la Division de l'Administration des hypothèques à la Division de la comptabilité des portefeuilles (commis comptable);

Michelle Gauthier, de la Division du personnel à la Division des services financiers (commis senior);

Marilyn M. Legault, de la Division des services financiers aux Services des données (commis);

William F. O'Mahony, du Bureau régional du Nouveau-Brunswick au Bureau régional de l'Atlantique (coordonnateur de l'information);

Robert R. Broad, de la succursale de Saskatoon au Bureau régional de l'Atlantique (agent du personnel);

Margaret E. Sarty, du Bureau régional de la Nouvelle-Écosse à la succursale de Halifax (commis dactylo);

George W. Cross, du Bureau régional du Nouveau-Brunswick à la succursale de Fredericton (gérant adjoint);

Sherri Cam Sutton, du Service du traitement des mots, Division du personnel à la succursale de Hull (secrétaire à la coordination);

Nicholas W. Dick, du Bureau régional de l'Ontario au Bureau du centre de soutien de l'Ontario (agent du développement social);

Beryl Williams, du Bureau régional de l'Ontario au Bureau du directeur général de l'Ontario (secrétaire);

Jeanne d'Arc Arsenault, du Bureau régional du Nouveau-Brunswick à la succursale de Fredericton (commis/sténo);

Andrew A. Armstrong, du Bureau régional de l'Ontario au Bureau du centre de soutien de l'Ontario (agent des inspections);

Marcel Frenette, du Bureau de Sept-Îles à la succursale d'Ottawa (gérant des propriétés);

Brian F. Seaby, de la succursale de Hull à la succursale d'Ottawa (inspecteur);

Roy W. Lumiss, du Bureau de Kitchener à la succursale de Hamilton (architecte);

William R. Fraser, du Bureau de Mississauga à la succursale de Hamilton (architecte);

Robert P. Walker, du Bureau des propriétés immobilières-Montréal au Bureau de St. Catharines (agent des immeubles);

Conrad G. Leclerc, de la succursale de Fredericton au Bureau du directeur général des Prairies (coordonnateur);

Douglas A. Stewart, de la Division de l'aménagement de terrain au Bureau du directeur général des Prairies (coordonnateur);

Mel E. Stang, du Bureau régional de l'Alberta au Bureau du directeur général des Prairies (agent de programmes);

Mervyn K. Camelon, de la Division de l'Administration au Bureau du directeur général des Prairies (coordonnateur);

Marjorie J. Gillis, du Bureau régional du Manitoba à la succursale de Winnipeg (agent d'information);

Clair L. Henwood, du Bureau régional de la Saskatchewan à la succursale de Regina (agent des relations F/P);

Gary S. Zatko, du Bureau régional de l'Alberta à la succursale d'Edmonton (agent des relations F/P);

Della K. Zederayko, du Bureau régional de la Colombie-Britannique au Bureau du directeur général de la Colombie-Britannique (commis);

Linda D. Mealey, du Bureau régional de la Colombie-Britannique au Bureau du centre de soutien de la Colombie-Britannique (dactylo);

Irene Liptak, de la succursale de Toronto à la succursale de Vancouver;

Anne L. Duggan, du bureau de Kelowna à la succursale de Vancouver;

Lorna K. McDougall, du Bureau de la Colombie-Britannique au Bureau du Yukon et des T.-N.-O.

Helmut G. Pastrick, du Bureau régional de la Colombie-Britannique à la succursale de Vancouver (analyste du marché);

Allan G. Clark, du Bureau de Victoria au Bureau de Cranbrook (inspecteur de devis);

club des 30 ans

G.A. Redsell, gérant des prêts assurés à la Division de l'administration des hypothèques;

F.J. Gour, directeur adjoint à la Division des propriétés immobilières.

retraités

Paul Bernier, agent des hypothèques au Bureau des créances hypothécaires de Montréal, a pris sa retraite le 29 décembre 1978. Il était à la Société depuis le 23 mai 1949.

Monica M. Birt, commis à la Division de l'information et de la rédaction, est à la retraite depuis le 1er décembre 1978. Elle était à la Société depuis le 22 janvier 1948.

Richard Cogdale, nettoyeur d'immeuble (Jardins La Salle) du Bureau des propriétés immobilières de Montréal, est à la retraite depuis le 27 décembre 1978. Il était à la Société depuis le 1er avril 1975.

Jessie C. Briscoe, commis dactylo au Bureau régional de l'Ontario, a pris sa retraite le 15 décembre 1978. Elle était à la Société depuis le 21 janvier 1946.

Donald V. Christenson, coordonnateur au Bureau régional de l'Ontario, est à la retraite depuis le 29 décembre 1978. Il était à la Société depuis le 11 juin 1947.

Wilfred F. Halbert, conseiller technique au Bureau national, est à la retraite depuis le 29 décembre 1978. Il était à la Société depuis le 19 juillet 1954.

nominations

William Lusk, à gauche, gérant du bureau local de London, auparavant gérant de programme, section logement, au bureau local de Mississauga.

David Kingsley, gérant du bureau local de Whitehorse, auparavant gérant du programme des opérations touchant les prêts, au bureau local de Thunder Bay.

Au Bureau de Québec, deux adieux dans un

Pour souligner le départ de notre avocat, Me Raymond Savoie, qui est allé occuper le poste de Chef du Contentieux, Région de Québec, les employés(es) lui ont offert un cadeau. C'est le gérant, M. Germain B. Mathieu qui le lui a présenté et c'est M. Jean-Paul Lamarre qui, avec sa verve habituelle, a relaté des faits cocasses du passage de M. Savoie à notre bureau. En perdant un avocat, le Bureau de Québec perd aussi son Père Noël, puisque c'est Raymond Savoie qui avait bien voulu jouer ce rôle au dépouillement de l'arbre de Noël que le Club Social avait organisé cette année pour les familles du personnel.

Nicole McCann

Me Raymond Savoie admire la toupie de menuisier que viennent de lui offrir, au nom du Bureau de Québec, le gérant Germain Mathieu, à gauche, et des membres de son personnel. En haut, Me Savoie dans son rôle préféré.

perspective

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

directeur de la rédaction: John Dowell

chef de la rédaction française: Lucille Tessier

chef de la rédaction anglaise: George Ono

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

CONTIENT DES FIBRES DÉSENCRÉES ET RECYCLÉES

bureau de la promotion féminine

TRAVAIL À TEMPS PARTIEL... POURQUOI PAS?

par Françoise Moreau

Au moment où la situation économique oblige les gouvernements à faire des coupures budgétaires et des mises à pied importantes, n'y aurait-il pas lieu pour ceux-ci de prendre enfin au sérieux ceux qui réclament du travail à temps partiel? Les femmes le font, entre autres, depuis de nombreuses années.

Cette formule est idéale pour les femmes qui, tout en satisfaisant aux exigences de leur foyer, peuvent gagner un salaire d'appoint souvent indispensable au budget familial et poursuivre ou reprendre une carrière. Il n'est pas exclu que beaucoup d'hommes apprécieraient avoir eux aussi la possibilité de participer davantage à l'éducation des enfants tout en exerçant leur métier ou leur profession selon des normes horaires différentes. Les futurs retraités verraient peut-être là la formule qui les mèneraient progressivement et "sereinement" vers le moment de l'arrêt de leurs activités de travail.

Il est bien connu cependant que, tel que vécu présentement, un emploi à temps partiel présente de sérieux inconvénients: les congés, les augmentations de salaire, les avantages sociaux et les vacances sont calculés d'une façon telle que l'on pénalise ceux qui occupent ce genre d'emploi encore vu comme plus ou moins "anormal". La possibilité de syndicalisation y est pratiquement nulle et les chances de promotion très réduites.

Déjà, plusieurs écologistes et sociologues proposent une réduction des heures de travail qui, en se généralisant, contribuerait à modérer la surproduction actuelle vue comme une cause de l'épuisement des matières premières non renouvelables et de plusieurs formes de pollution. D'autre part, la réduction des horaires de travail pourrait alléger le problème du chômage puisqu'un même poste pourrait être comblé par plus d'un travailleur qui se partageraient la semaine de travail.

Bien sûr, si on réduit en même temps heures de travail et production, d'aucuns y verront aussitôt une nouvelle recette de création de chômage.

Ceci étant, l'on constate d'une part que les postes à temps partiel ont toujours existé, que leur nombre augmente très lentement et que les conditions de travail y sont encore assez précaires. D'autre part, pour que la société puisse profiter d'une main-d'oeuvre plus diversifiée (âges, sexes, états de santé, états civils) et numériquement plus grande, il faudrait augmenter et accélérer la création de ce genre d'emploi.

Cependant, la formule du travail à temps partiel ne semble avoir jamais fait l'objet d'études vraiment sérieuses. Pourtant, autant pour corriger certaines des conditions de travail mentionnées plus haut que pour faire progresser ce type d'emploi, tous les employeurs des secteurs public et privé devraient consacrer efforts et argent.

Sans doute pourraient-ils débuter dans ce travail par la consultation des nombreux dossiers présentés sur le sujet par les organismes de promotion féminine. Ils y trouveraient une abondante source de propositions, de recommandations et de solutions.

Un appel au changement

(suite de la page 1)

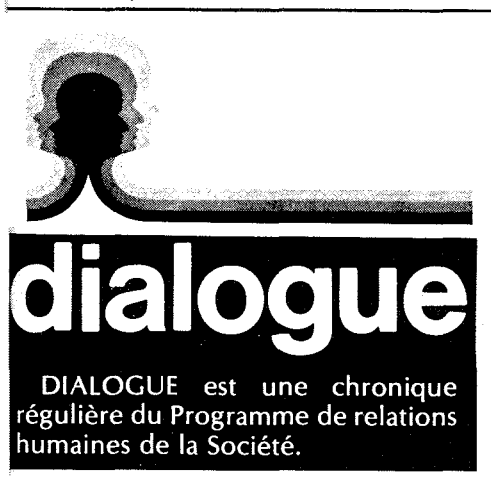
Comme la SCHL a un peu perdu l'habitude des concours, elle a fait appel à la longue expérience du Conseil canadien de l'habitation. Incidemment, pour ceux qui ne le sauraient pas, le Conseil canadien de l'habitation a été fondé par la SCHL en 1956. C'est grâce aux fonds que la Société lui verse annuellement en vertu du chapître V de la LNH, qu'il continue d'exister et de mener à bien son action qui est d'améliorer le logement des Canadiens. La SCHL fournit au CCH des locaux, un personnel et des fonds pour ses diverses opérations. L'an dernier, cette subvention s'élevait à $150 000. Le CCH s'en sert surtout pour organiser tous les deux ans un grand prix de l'habitation qu'il décerne aux réalisations les plus méritoires.

Revenons à notre concours, celui de la SCHL, et qui porte lui sur des plans et non sur des réalisations. Il se déroulera du 1er mars de cette année au 31 mai et comportera des prix d'une valeur totale de $135 000 distribués, en cinq montants égaux de $27 000, entre cinq régions du pays: les provinces Atlantiques, le Québec, l'Ontario, les Prairies et la Colombie-Britannique.

L'objectif principal est de proposer par la suite aux Canadiens dans des publications spéciales, des ensembles d'habitations modestes, abordables, économiques en termes de consommation d'énergie et d'une densité qui se situe entre 25 et 75 logements l'hectare. Il s'agit plutôt de plans d'habitats que d'habitations car les programmes comprennent plus que le simple plan de la maison. Les dessins des participants devront inclure ceux des espaces extérieurs, du stationnement, des espaces privatifs, et tenir compte de l'orientation, de l'économie du terrain, de l'adaptation au climat, des besoins des enfants et de l'aménagement paysager.

L'intérêt de ce concours, c'est qu'il varie d'une région à l'autre. On propose aux architectes de dessiner non pas une maison mais tout un ensemble résidentiel. Toutefois, les densités ne seront pas les mêmes dans chaque région, et les prix de revient non plus. Le site proposé différera également, de même que l'environnement. Le programme correspond donc aux particularismes et à la physionomie des diverses parties du pays et on peut s'attendre normalement à ce que ceux qui vont concourir dans les provinces maritimes se voient imposer un lieu situé au bord de l'océan. Chaque région a son jury propre composé de gens y oeuvrant depuis longtemps et par conséquent aptes à en comprendre les problèmes particuliers.

Lorsque les résultats seront connus, la Société se propose de les publier et de faire la diffusion des modèles gagnants parmi le grand public. C'est à petits pas que les mentalités évoluent et personne ne peut affirmer que nos logis vont changer de visage en peu de temps, mais on peut soutenir sans se tromper que la SCHL montre par ce concours qu'elle est consciente des problèmes d'habitation et qu'elle appuie ceux qui veulent que le logement soit mieux adapté à notre population et à notre époque.



LE S.G.P.H.

Question: Ce dialogue porte sur la publication récente intitulée: S.G.P.H. – L'informatique à votre aide.

Selon nous, la publication et la distribution de cette brochure semblent aller à l'encontre des objectifs exprimés de la Société en ce qui a trait aux restrictions budgétaires et en particulier aux dépenses administratives.

Il est difficile de saisir les motifs pour lesquels les employés ont reçu une enveloppe individuelle qui comprenait un message, surtout quand on tient compte des frais que cela implique. Le message aurait pu être transmis par un des moyens de communication existants. Pourquoi ne s'est-on pas servi de Perspective ou d'un Mémoire général?

POURQUOI, pendant cette période de restriction économique, le message du S.G.P.H. n'a-t-il pas été transmis d'une façon plus économique?

Réponse: Le Système de gestion du portefeuille hypothécaire décrit une initiative d'envergure à la Société qui, en temps opportun, influencera presque tout le personnel travaillant dans les bureaux de la S.C.H.L. Comme vous l'aurez noté dans le communiqué, l'introduction du S.G.P.H. est essentielle si la S.C.H.L. tient à voir ses efforts couronnés de succès dans le milieu neuf et complexe qu'est le monde d'aujourd'hui.

D'une part, alors, il existe un besoin urgent d'implanter le nouveau système, tandis que d'autre part, il y a des centaines d'employés de la S.C.H.L. qui changeront d'emploi — on espère que cela sera pour le mieux — à la suite de l'introduction du S.G.P.H. Il est donc nécessaire que la Société renseigne tous ses employés sur les particularités du système pour qu'ils se familiarisent avec lui avant son installation dans leur bureau. Il est donc important que les publications sur le projet fassent l'objet d'un grand tirage qui aura pour effet de répondre au plus grand nombre possible de lecteurs.

Les participants à l'élaboration du S.G.P.H. des bureaux locaux ont recommandé la publication d'un communiqué périodique afin d'informer le personnel local de cette nouvelle initiative de grande importance. Ils répètent essentiellement le voeu émis par les gérants en février dernier lors du congrès annuel à Vancouver, voeu qui a d'ailleurs reçu la sanction du Président à ce moment-là. Un communiqué mis à jour paraîtra tous les deux mois, et bien que les coûts que représente cette façon de faire soient un peu plus élevés que les moyens de communications existants, ils sont minimes si on les compare aux coûts que la Société aurait encourus si le personnel n'était pas prêt à se servir du système lors de son implantation.

Qui sont-elles?

Vos commentaires nous prouvent que vous avez aimé les photos des Noëls d'autrefois publiées en décembre dernier. En voici une autre qui date, cette fois, de février 1958. Vous vous souvenez des robes froufroutantes et des crinolines? A l'occasion d'une présentation de mode, le club récréatif du Bureau national nous montrait cette année-là ce que toute jeune femme bien mise devait porter.

Vous reconnaissez les mannequins?

Pourquoi ne pas en faire part à la Rédaction? Nous publierons les noms le mois prochain.