perspective

volume 14, number 8, august 1979

CMHC provides housing

Staff sponsoring Vietnamese family

Moved by the plight of South-East Asians who have been forced from their homeland, CMHC has acted quickly to help the refugees who make it to Canada.

As an official act, the Corporation is making 3,000 of the housing units it administers or owns in various parts of the country available as temporary shelter. These will be rented out to refugee sponsors, either government or private, at cost. Rent will include heat, water and light. The maximum rent we will charge for a row house or apartment anywhere in Canada is $200.

CMHC Employees in National Office are also doing their bit to help the refugees by sponsoring a family and raising funds for Project 4,000, the City of Ottawa's scheme to have 4,000 privately-sponsored refugees settle in the Capital.

The fund-raisers hope to collect about $13,000 for refugee-relief.

Cam McCallum, Assistant Director of Social Housing, said the ad hoc group is seeking financial contributions from employees in the National Capital area — National Office and the Ottawa and Hull branches.

"We know there are a lot of charities already, but we feel this one is a good cause and these people need all the help they can get," said Mr. McCallum, spokesman for the group.

The fund-raising project is not an official Corporation undertaking so there will be no solicitation of funds on a country-wide scale, said Mr. McCallum.

"It is probably best that local offices organize their own projects if they wish to. That way the money they raise can support local refugee projects," he said.

National Capital-area employees who want to make a donation to Project 4,000 can do so by a lump sum payment or through payroll deductions.

Under the name "Shelter-One", about 25 employees will sponsor a family of boat people.

Group spokesman Gerd Doepner of the Market Analysis and Forecast Division said the family is expected to arrive in Canada sometime in the fall which gives the sponsors time to get themselves ready.

The group has two types of members, those who have pledged financial support and limited time to helping the refugee family settle in Canada, and those who will donate considerable time in addition to a financial contribution.

"The core group — those who will be giving the most time — will be the ones who deal with the family on a regular basis to make sure all aspects of their assimilation into Canadian society are being looked after," said Mr. Doepner.

"This particular group can't be very large because the family we are sponsoring is going to be quite disoriented when they get here. They have been through the trauma of uprooting from their homeland and they will be undergoing the culture shock of Canadian society. Therefore we think it is best if they are not meeting too many people too often," he said.

Shelter One expects the project to last one year during which each of the members will contribute a maximum of $50 per month towards the family's basic needs of shelter, food, clothing and education.

"That is the maximum time it should take for the family to get on its feet. It may well take less time if the family can be assimilated quickly," he said. "After 12 months the government assumes financial responsibility."

The sponsor group has set up a management board to administer the day-to-day activities of the project. It has also organized three committees to look after job search, administration and the family's health and welfare.

The management board in addition to its management responsibilities will also be responsible for liaison with other external agencies and for co-signing cheques drawn on the group's bank account.

The job search committee will attempt to find employment for the sponsored refugees and counsel them in their new work environment.

The administration committee will be responsible for the overall management of funds collected for the project as well as ensuring that monthly financial commitments are met, and keeping financial records.

The health and welfare committee will assist the refugees in integrating into Ottawa society by providing housing and any other goods and services they may require.

Mr. Doepner feels the group members are motivated not only by a desire to help people in a "desperate, severe situation" but also because there is the added benefit of seeing the efforts of the group helping one particular family.

"We want to help and to us this is a good way to do it. If we did not do it a family might sit in a refugee camp for years," he said.

Coming down is fine . . . it's landing . . .

John Tanney (above and inset) and six other CMHC staffers took up skydiving. Staff photographer Bill Cadzow was on hand when they made their first jump. See page six for more pictures.

Women's Bureau survey responses tabulated

More than 50 per cent of the CMHC women responding to a Women's Bureau survey felt they were confronted with obstacles in achieving career goals.

Two hundred and twelve respondents felt lack of opportunity was the reason; 109 said it was a lack of information; 62 women felt blocked because of a lack of skills and education as well as private life restrictions; 23 others admitted it was a lack of desire.

Details page 3

These statistics were drawn from 808 completed surveys. In total 1607 female staffers were polled.

Some of the statistical data has been tabulated and the Bureau is in the process of analysing the information. On page three of Perspective is a breakdown of these statistics. Once analysis of the replies has been completed, the Bureau will be issuing a report containing its conclusions.

The survey was distributed in November 1978 to all women employees to find out their attitudes and aspirations about job-related issues such as career development and job posting. The Women's Bureau intends to use the information to guide its future activities.

The survey, drawn up by a committee with help from Statistical Services Division, consisted of 27 multiple choice questions plus three open-ended questions asking for opinions in narrative form.

people and places

TRANSFERS

In National Office:

Paul Legault, Loan Officer, Hull Branch to Program Officer, Social Housing Division.

Mario Defelice, Mortgage Market Analyst, Mortgage Marketing Division to Chief, Mortgage Market Development, Direct & Insured Lending Division.

Jean Montgrain, Market Analyst Assistant, Mortgage Marketing Division to Project Administrator, Mortgage Portfolio Management System.

Renée Guibord, Senior Operator, Human Resources Centre to Senior W/P Operator, Office of the President.

Roland Hennessey, Policy Advisor, Program Policy & Research Sector to Project Co-ordinator, President's Office.

Claude Gauthier, Project Leader Organization Mortgage Portfolio Management Systems Task Force to Senior Advisor, Systems Assurance Office.

Don W. McLelland, Lead Programmer, Mortgage Portfolio Management Systems to Lead Programmer — M.P.M.S. Interface, Computer Services Division.

Joanne Hudder, Administrative Assistant, Social Housing Division to Analyst, Computer Services Division.

Ravinder Gupta, Senior Auditor, Operations Audit Division to Senior Accountant, Financial Services Division.

In the Field:

Merla T. MacFarlane, Clerk Typist, Fredericton Branch, to Administrative Secretary, Atlantic Field Support Centre.

Mary Smith, Administration & Finance Officer, Fredericton Branch to Mortgage Officer, Atlantic Field Support Centre.

Paul Lavoie, Program Manager, Moncton Loans Office to Program Manager, Halifax Branch.

Yeesen Lee, Economist, Atlantic Field Support Centre to Co-ordinator Planning & Research, Atlantic General Manager's Office.

Ginette Vallières, Mail Clerk, CHIP, Montreal, to Clerk Typist, Laval & Laurentians Office.

Gaston Emond, Co-ordinator, CHIP — New Brunswick to Chief, Provincial Co-ordinators and Customer Services, CHIP, Montreal.

Pierre Hamelin, Technician, Laval & Laurentians Office to Technician, Quebec Field Support Centre.

Chantal Léveill, Clerk Typist, CHIP, Montreal to Junior Clerk, Montreal Office.

Michelle Grenier, Appraiser, Ottawa Branch, Montreal South Shore Office.

Michel LaForest, Appraiser, Montreal Real Estate Office to Appraiser, Montreal South Shore Office.

Normand Beliveau, Loans Officer, Montreal Office to Officer, Trois-Rivières Office.

Pauline Roy, Correspondence Secretary, Ontario General Manager's Office to Cashier, Sudbury Branch.

Robert A. Moore, Market Analyst Advisor, Mortgage Marketing Division to Agreements Administration Officer, Ottawa Branch.

Brian T. Hogan, Senior Architect, Mississauga Loans Office to Architect/Planner, Ontario Field Suport Centre.

Gordon Shields, Land & Community Officer, Ontario General Manager's Office to Engineer, Hamilton Branch.

Harry Bolton, Compliance Inspector, Toronto Branch to Compliance Inspector, Oshawa Loans Office.

John A. Doherty, Program Manager, Sault Ste-Marie Loans Office to Program Manager, Barrie Loans Office.

Marjorie Bain, Social Development Officer, to Staffing & Training Officer, B.C. General Manager's Office.

Richard D. McAlary, Community Planner, Corporate Planning Division, to Economist, B.C. General Manager's Office.

Deborah Jennings, Organizational Development & Personnel Services Officer, B.C. General Manager's Office to Officer in Training, Lending Mortgage & Real Estate, Vancouver Branch.

Maurice Higginson, Program Manager — Housing Kamloops Loans Office, to Senior Inspector, Vancouver Branch.

perspective

Published monthly for employees of

CANADA 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

30 year club

Kingston B. Ganong, Assistant to the President, Yukon & N.W.T.

Robert H. Ledingham, Assistant Director, N.O. Mortgage Administration Division.

Theodore L. Jenken, Landscape Architect, Toronto Branch.

25 year club

Ross G. Moran, Assistant Manager, N.O. Financial Services Division.

John McEwan, Manager, Building Maintenance, N.O. Administration Division.

Rodrigue Deveault, Clerk, Montreal South Shore Office.

Lorraine M. Liddiard, Administrative Assistant, N.O. Office of the President.

death notice

Joy W. Manley, a Clerk Typist in the Victoria Office before she retired on April 30, died on June 18.

retirements

Jean Benoit, Assistant Program Director, N.O. Neighbourhood & Residential Improvement Division, joined January 4, 1949.

Aimé Bergeron, Compliance Inspector, Montreal Loans Office, joined June 21, 1954.

John B. Black, Assistant Manager, Toronto Branch, joined May 17, 1948.

Charles F. Emms, Program Manager, Land & Community Services, Fredericton Branch, joined June 2, 1952.

F. Alexandre Gervais, Project Officer, Montreal Loans Office, joined February 7, 1956.

Estelle I. Gross, Clerk Typist, Kitchener Office, joined January 5, 1953.

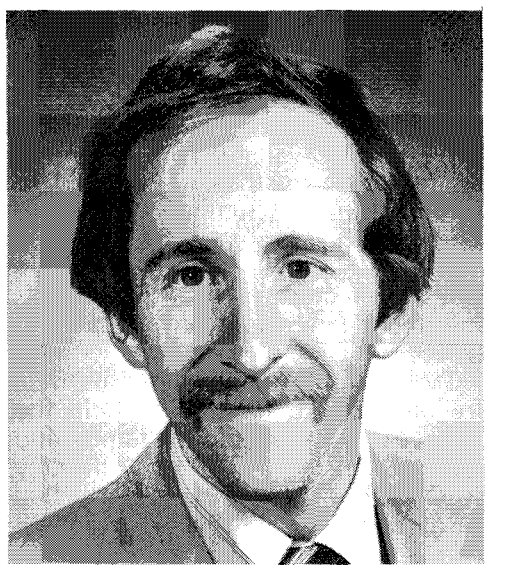
Lois A. Kealey, Clerk, Ottawa Branch, joined March 18, 1948.

Anne Lortie, Clerk, N.O. Data Services, joined November 6, 1947.

Laurédan, Perreault, Caretaker, Parc Royal, Montreal Office, joined May 1, 1963.

appointments

F. Paul Aubrey has been appointed District Manager, West, Quebec Region. Prior to his appointment, he was Director, Office of the President.



Jean-François Martin has been appointed Manager of the Hull Branch. He was a program manager in the branch prior to his appointment.

Out with the old In with the new

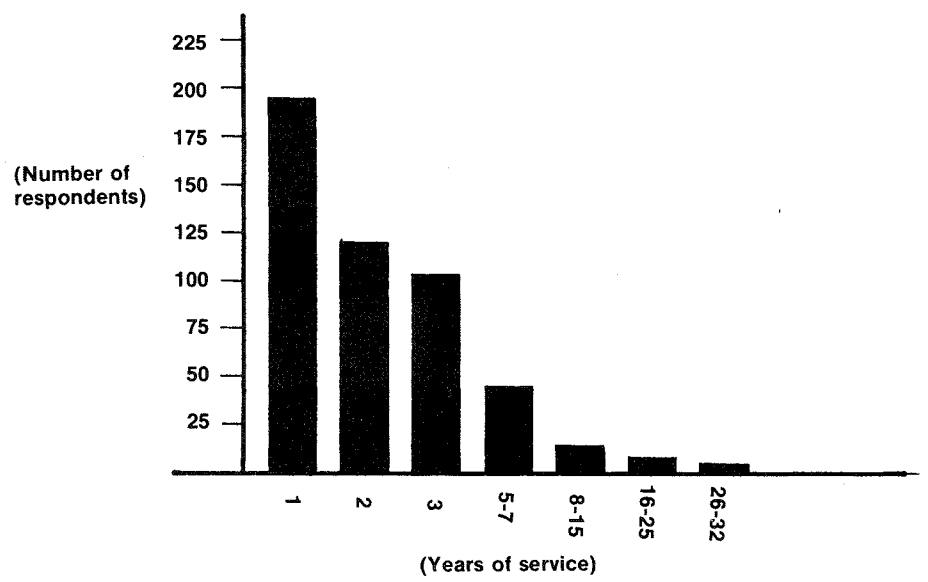
Toronto Branch has installed a new telephone system replacing the old system which it had been using for 20 years. With the convenience of the new system, switchboard operator Edith Southam, who has been handling branch phone calls for the past 10 years, has now been moved into the reception area and doubles as the receptionist.

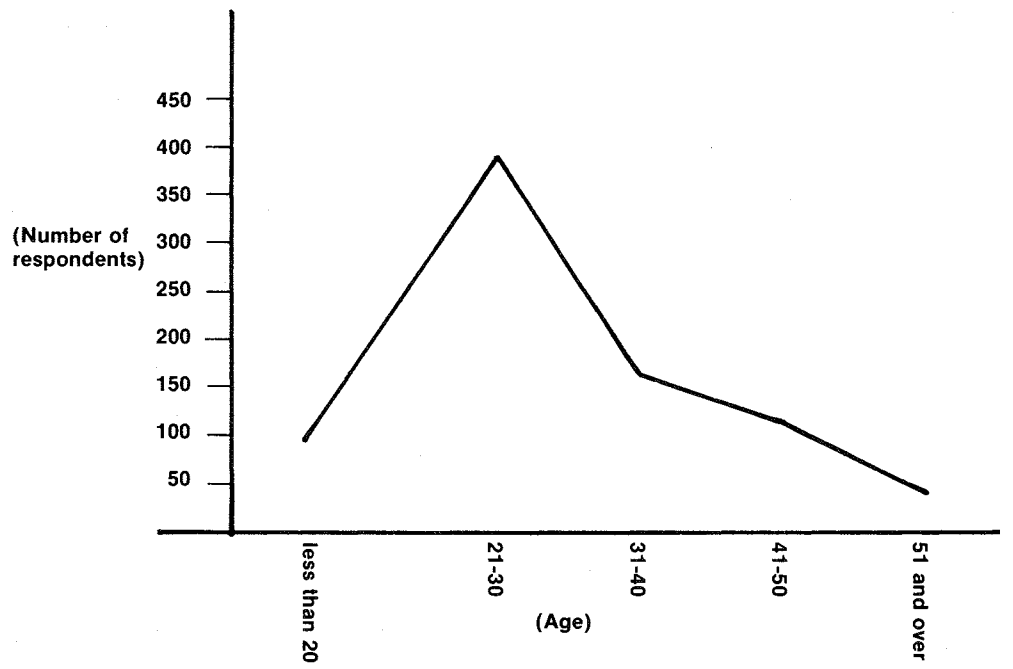
— R.F. Brown

Women's Bureau Survey
stats, data, and what was said

Length of Service

The chart below shows that of the 808 women who completed surveys, 54 per cent had been with the Corporation less than three years, indicating a significant turnover of female staff.





Age

The graph below indicates that the largest group of women at CMHC (about 48 per cent) are between 21 and 30 years old. The next largest group, comprising about 20 per cent are in the 31-40 year age group. Only 12 per cent are less than 20 years of age, and the number of respondents (see graph) in the 40 and older categories drops significantly.

Career development

"What program or services do you feel the Women's Bureau could provide women at CMHC in areas related to career development and in other areas?"

Many responses to this question centred on the importance of career counselling and guidance to improve opportunities for career development.

Women wanted to take courses to develop job skills but weren't sure what courses would be most advantageous. Workshops and seminars were suggested as a means of providing more opportunity for support staff to obtain positions at more senior levels. Even such basics as interviewing skills, resumé writing and assertiveness training to combat lack of self-confidence were suggested.

On-the-job training was a frequent suggestion for improving promotion opportunities through transfers between departments, to develop skills and knowledge and an overall picture of CMHC policies and procedures. Career pathing should be initiated, the respondents felt.

Some women knew where they wanted to go in terms of a career but weren't sure how to get there. Secretaries at the top of their levels were particularly concerned about this aspect. "What courses might be available and what means could be used for a promotion to a more senior job?" were questions frequently asked.

The importance of a change in attitude for both men and women was also mentioned. Respondents indicated that men's attitudes need to change so women will be accepted by them at senior levels and women's attitudes must also change so they may realize their own potential.

Job levels

As assumed by the surveyors, and in proportion to the actual distribution of female staff, the greatest number of respondents were from the Administrative Support categories: levels 31 — 34, 553 respondents; levels 35 — 37, 113; and levels 81 — 93, 83.

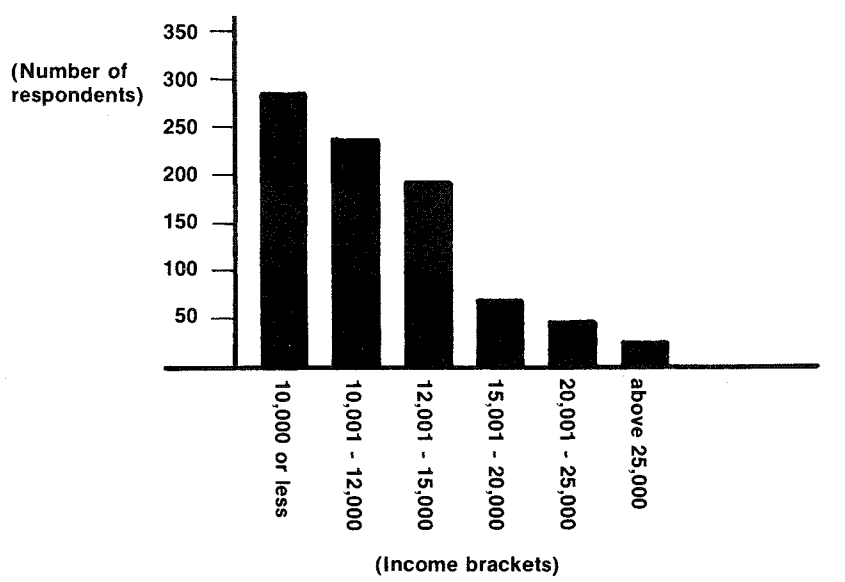
Marital status

Thirty-one per cent of the 808 respondents are single; the majority, 428 or 54 per cent are married. Nine per cent noted that they were separated or divorced, and three per cent live common law. Nineteen respondents or 1.9 per cent are widowed.

Career aspirations

Sixty-five per cent of female staff at CMHC indicated that they had career aspirations and approximately the same number had taken courses, either on their own or through the Corporation. The following are the number of respondents and the type of course they took: 134, training and development; 111, business administration; 93, languages; 77, secretarial; 48, writing skills; and 32, appraisal.

Salary



More than 85 per cent of the women employed at CMHC earn less than $15,000 per year and 63 per cent earn less than $12,000 per annum. Five per cent of the respondents were earning more than $25,000, as of November 1978.

Statistics from the Public Service in 1977 indicate that 89 per cent of the female staff earn less than $15,000, and 69 per cent earn less than $12,000. As of 1977 less than one per cent of women in the public service were earning more than $25,000 per annum. However, during the last two years the overall representation of women at higher salary levels in the federal government has increased by three per cent.

Education

	Completed	Some
High school	533	73
Community/business college	211	91
University	76	71
Graduate school	37	—

New family in town

transferring within CMHC

Do we move or stay? That's a question that many career minded employees must face sooner or later. Each year more than 100 Corporation employees are transferred and last year alone there were 158 inter-office transfers.

More often than not, a transfer also means a promotion, but that isn't the only thing employees have to consider. The decision to pack up the family and move is often difficult but, as Don Johnston, a recently transferred employee, said, "You have to look at the trade-offs — the pluses and minuses — in terms of yourself and your family. I look at this move as a broadening of my perspective."

Mr. Johnston's career as an architect has been a series of learning experiences and he is well travelled too. After five years in the private sector, that took him to a number of cities, he joined CMHC three and a half years ago. He was sent to Halifax Branch as an architect planner and last June was transferred to National Office as the senior consultant architect.

"My work and personal development have taken me to several different places. My job in Halifax took me one step away from the drafting board but to a position where I could have a broader involvement in housing. I very much enjoyed being in Nova Scotia and I found the work in Halifax very rewarding. It gave me an opportunity to make a contribution as well as providing me with a community perspective."

"This new job is moving one step further away in terms of community involvement and project design. But, my awareness of the field office will, I hope, play a role in my work here. And, I will get an opportunity to see things from a different view — of the different regions and cities across the country. Whereas working in a branch, my involvement was more specific, dealing with local problems. Here, I will have acess to housing issues to more of those involved in the housing dialogue.

But the actual moving, the arrangements, the details, leaving friends, house hunting, not to mention cleaning up work in the office before moving, and learning a new job creates an unsettling, if not difficult, period.

Although Mr. Johnston, his wife, and two sons, aged one and four, are used to moving, this latest move was particularly difficult for them because they're leaving behind a house which he designed and built.

"I learned through building and living in it. The experience itself has paid me back. It was hard for us to leave it behind but we were lucky to sell it to people that we know will appreciate it."

Although the Corporation can't make up for sentiments like Mr. Johnston's house, or the friends and memories, it tries to make the transfer as easy as possible. A package of benefits designed to cover all the costs of selling and buying a new home includes picking up the costs for a one week house hunting trip, all real estate and legal fees, moving expenses, up to one month's living expenses while furniture is in transit, as well as interim financing for a home purchase. Added to that is the equivalent of six weeks salary to cover additional costs such as drapes and carpeting.

Also, the Corporation will purchase the employee's home at market value. The price is arrived at by two independent appraisers, one selected by the employee and the other by the Corporation. The employee has the option of selling his home immediately to the Corporation, or attempting to sell it himself. If he can't sell it within three months, the Corporation will still be willing to purchase it at the original appraisal value.

Of the Corporation's assistance for employees who have been transferred, Mr. Johnston said, "I find it equitable. The Corporation has not only provided me with an opportunity for growth, but has made moving as convenient as possible."

However, despite the Corporation's assistance, moving is seldom a smooth operation. Mr. Johnston's new home won't be available until September. So until then, his wife and children are living in a rented cottage near Montreal and he is staying with a friend, commuting to his family on weekends. "At the time, it's very unsettling and you wonder why you're doing it. But that's one of the things you consider before accepting a transfer."

Don Johnston

Support centre workshops polish expertise

By Norman Helm

Anita Sanford is an Appraiser. She works in CMHC's Barrie Office. George Pavolgyi is an Inspector. He's in our Toronto Branch. Debbie Ghetti handles the St. Catharines Office Real Estate portfolio. Mildred Bleakley chases after arrears all over Doug Hughes's Toronto territory. And Jim Morris is Manager of our London Branch. Each does a different job in the Corporation's Ontario Region. But all have one thing in common: for the past month or two, each has been doing his job better.

The reason for the improvement in Sanford's and Pavolgyi's and Ghetti's and Bleakley's and Morris's efficiency is simple. Each, though already expert in his chosen field, has had his expertise honed and polished in one of a series of workshops conducted recently by the Ontario Region's Field Support Centre.

The workshops, there were four of them, were born in the mind of Centre Manager Fred Johnson as one way in which his Field Support people could do just that . . . support the field.

The 'pilot' for a 'Real Estate Documentation Workshop' was held in the Corporation's Ottawa Branch Office on January 8 and 9. For two days, nine staffers from that office and from the Kingston loans office discussed with Carl McEvoy, Dick Graham, Gordon Jetti, and Jim Godin of the National Office Real Estate Division the intricacies of documenting real estate sales. As a feature of the workshop, both 'teachers' and 'students' visited Ottawa's Registry and Land Titles Office where the mysteries of that operation were unravelled.

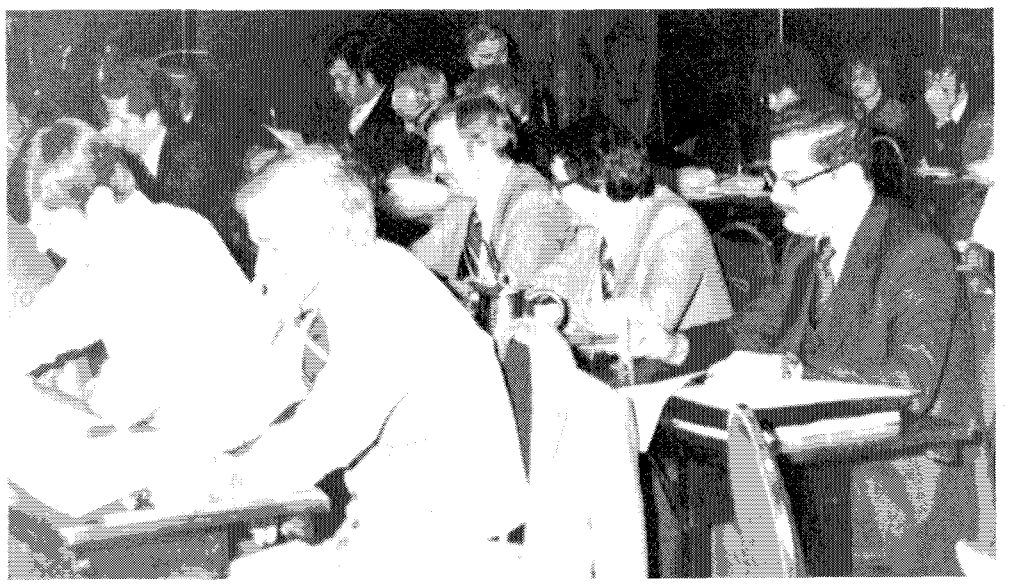
The 'pilot' was an unqualified success. All the participants found the workshop "interesting and stimulating." The speakers had come across as being well-prepared and knowledgeable. Topics and subjects in need of study to an even greater depth had been identified: a plan was drawn-up to hold the larger session.

Fred Johnson's idea was proved: it was time to move on.

On February 27 and 28, before 30 participants from throughout Ontario, Regional Field Support Centre personnel presented a refined version of the Ottawa pilot course.

It too was a success: a pattern was being set.

Two months later, in Toronto's Hotel Toronto on April 18, 19 & 20, 31 Inspectors and Appraisers learned more of the policies of inspecting and appraising existing housing; of guidelines and procedures; of appraisal techniques; of inspecting MIF and CORE properties; of cost-estimating. The five 'teachers' and resource persons at this 'Inspector/Appraiser Training Workshop' came from the Ontario Region's Field Support Centre — Dan Anderson, Glen Koppen, Andy Armstrong, Eric Hagons and Dennis Devine. In support were 3 Nationsl Office staffers — John Spanier and Dave Switzer and Russ Cushman.



Ontario staff hard at work at one of Fred Johnson's support centre workshops.

The Ontario Region Field Support Centre was now pursuing a success story, Johnson was relentless.

'Condominium Management' became the theme for a workshop on May 2, 3 & 4. 'Arrears' was covered as a theme on June 18 & 19: another 40 CMHC employees had had their skills honed. Significantly, some of the participants came from *outside* the Ontario Region. Ontario's workshop had become a model available for emulation by other Field Support Centres.

dialogue

Managers' Conference

Q.: I have heard that this year's Managers' conference in Halifax was quite successful and yet I see no effort by management to share with the other managers who did not attend, the information that has been shared during the Conference. I doubt that the short articles that appeared in the April issue of Perspective are as informative as a résumé of the conference would be if distributed to the rest of us. We also need to know.

A.: The management of the Corporation has every intention of sharing with the staff the highlights from the 1979 national managers' conference. All conference participants — local office managers throughout the field and program directors at national office — are expected to report to their staff on the questions discussed at the conference.

The Information and Communications Centre (ICOM) has published the statements made at the conference by the Chairman of the Board, Mr. W. Teron and by the President, Mr. R.V. Hession. ICOM has also gathered the reports of the rapporteurs, and all these documents are a record of the 1979 conference and have been sent to all participants. Here again, it is expected that those who receive copies of the proceedings of the 1979 conference will ensure that the information is shared with their staff.

Friends and collegues of Anne Lortie of Data Services gathered at the RCMP curling club in Ottawa to bid adieu. Anne who has worked in the Corporation for 31 years, was presented with a gold watch and gold necklace.

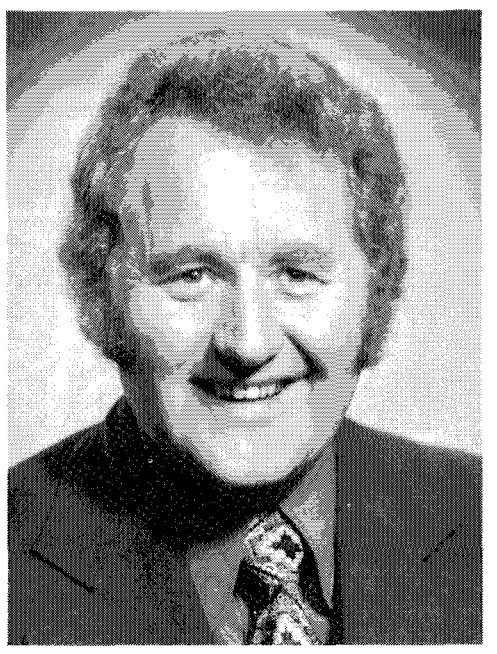
Atlantic's Jerry Mantle elected building officials' president

Atlantic Region's Chief Inspections Officer Jerry Mantle has been elected Chairman of the board and president of the Atlantic Building officials council.

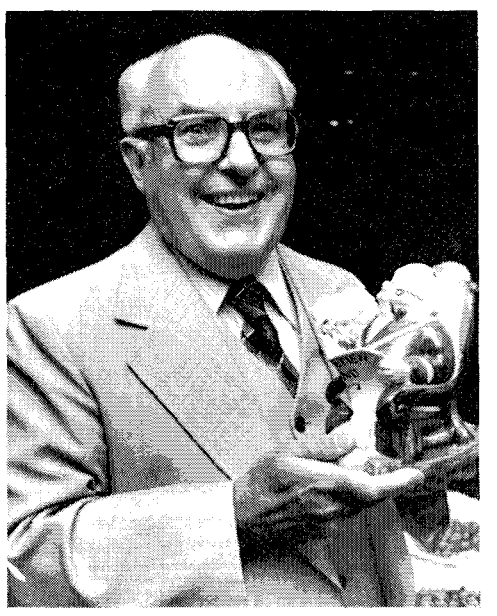
According to Mr. Mantle, the main objective of the council, which represents building officials' associations from the four Atlantic provinces, is to achieve a uniform building code throughout the Atlantic region.

The council has already succeeded in having the provinces set up a building inspector's training program, which Mr. Mantle considers a major step towards uniformity in code and consistency of application.

Members of the council include industry and provincial government representatives, as well as CMHC's Bob Law from Halifax, Richard Green of Saint John Branch and Phil Weatherby of Charlottetown office.



Jerry Mantle



Alex Burt retires after 32 years

More than 100 friends and colleagues of Alex Burt gathered at the Concord Hotel in Ottawa to wish him well in his retirement. Along with his retirement plaque, Mr. Burt, chief, cash management in financial services division, received a set of luggage, a fountain pen, the retirement bank that he is holding (it was full of money incidentally), and a cartoon caricature of himself. The cartoon was done by the daughter of fellow employee Bob Rochford.

Dialogue on *Dialogue*

Perspective's readership survey last year showed that the Dialogue column is popular (88% of the readers read it regularly). To find out more about the program, Perspective talked to Employee Relations Manager Jean Pacquette and Marie-Claire Larocque, program co-ordinator.

Perspective: The Dialogue program began in July 1976. Is it popular with Corporation employees?

Dialogue: Yes, I believe the program is becoming increasingly popular. Indications are that this year, with 40 dialogues as of May 15, will be our biggest year. All of last year we had 58 dialogues and to date there has been a total of 241.

Perspective: How can one be certain that a Dialogue really remains anonymous? I always have the impression that once I sign a document, it may be put on my file.

Dialogue: We have no control over what people think. With time, the authors of Dialogue realize that their interventions remain confidential and that they are not put on their files and remember that all employees have the right to see their personal files. Only time will confirm the confidential aspect of the program.

Perspective: The issues raised by Dialogue always seems to be along the same line, i.e., salary related questions.

Dialogue: In the beginning, Dialogues often dealt with employee benefits, pension plans, working conditions, insurance, etc. But, as the program evolves, the subjects are becoming more varied, and also more controversial. It seems that we have reached the stage where the authors of Dialogue feel more at ease raising "ticklish" issues as long as they are of serious concern to them. In this respect, the question of personal history among others come to mind.

Perspective: Who used Dialogue? Certain groups in particular?

Dialogue: A study of all the Dialogues received as of December 31, 1978 reveals that the average person submitting Dialogues is 33 years old, has been working for the Corporation four years and in 65% of the cases is in the professional or senior administrative category.

Perspective: A comment which we often hear is that the replies are vague, skirt the main issue and never really provide direct answers. Why accept an ambiguous reply?

Dialogue: It is true that certain replies have been rather evasive. In the beginning respondents were justifying policy rather than explaining it. Now, as we are all gaining experience both the issues raised in Dialogue and the responses are more direct. There are fewer quotations from policies or repetitions of GMs in the responses.

Perspective: Who judges the value of a reply?

Dialogue: The co-ordinator or the author. If one or the other is not satisfied, he/she returns it to the respondent.

Perspective: Do the people accept the replies?

Dialogue: Seventy-five percent of those submitting queries are satisfied with the replies. Twenty-five per cent of them return their replies asking for further information or for additional details.

Perspective: How is it that we never read of these subsequent requests in Perspective?

Dialogue: The Dialogues submitted for publication are usually the final replies. Sometimes they are not of general interest or their authors did not provide the necessary permission to publish them. This authorization is one of the important qualities of the program. No one is required to share his or her reply with Perspective readers.

Perspective: Why do you accept as reply quotations from directives, policies or GMs rather than short direct replies. I am thinking in particular of a recent Dialogue concerning the signature of correspondence in a second language by an unilingual employee. You did provide an answer all right but you skirted the main issue raised in the Dialogue which was "How can I sign if I do not understand the content"?

Dialogue: I had thought, on the contrary, that the respondent had clarified the fact that we were dealing with a law which must be applied and under unpleasant circumstances. The last paragraph of the response clearly indicates the alternative offered to a CMHC manager who finds himself or herself in such a position, where he or she hesitates to trust the Corporation's translation service.

Perspective: Do you anticipate changing the Dialogue Program?

Dialogue: Not for the time being, but we are continually reviewing the program to refine it and make it more responsive to the employees and to the needs of the Corporation. It is clear that we are on the right track. With better use of the program for questions, recommendations or suggestions, it will grow. Already it has given rise to immediate measures such as the accelerated review of the directive concerning travel expenses, the clarification of misunderstandings among a large number of employees concerning salary increases and classifications which were confusing. It has influenced many others: the remittal of pay cheques before holiday period, improved insurance plan, etc.

Perspective: Have you nevertheless detected defects in the Dialogue Program?

Dialogue: We now know that we have an excellent instrument for internal communication purposes and that the mechanisms are proving to be more effective. It is nevertheless true that we are at present studying the possibility of introducing improvements that would make Dialogue even more accessible and in turn would drastically reduce the time it takes to receive replies or any other information requested.

Skydiving programers

Seven National Office employees, most of them from computer services division, decided to jump out of an airplane. They took a couple of courses on skydiving that included films, and instructions on how to get out of the plane, steering the parachute, how to put on the equipment, and, oh yes, landing. On the day of the big jump, all seven of them screwed up their courage and made the leap. Some of them even went for a second and third jump. The final result, four decided to keep on doing it, and three figured it was better to keep their feet on the ground. (Above left) Andy Field of computer services gathers up his chute before jumping. (Above right) Computer services' Lona Porter (left), along with some other jumpers, listens to last minute instructions from the jump instructor. The fellow behind her without the helmet is staff photographer Bill Cadzow. Although we got him into the plane with a parachute, we couldn't talk him into making a jump for some action shots. (Right) Rick Cameron of Land and Infrastructure discovered that land is hard. He broke his ankle on his second jump.

New Brunswick Provincial Director G. N. Sneyd (left) presents Fredericton's Municipal Infrastructure Program Manager Chuck Emms with a retirement gift. Mr. Emms who has been in the Corporation for 25 years, retired to his farm near Chester N.B. and plans to spend a lot of his time sailing.

Land and Infrastructure Director Joe White (left) gets a laugh from Peter Clark (right foreground) at a National Office reception held to honor Mr. Clark on his retirement after 30 years with CMHC. Mr. White had just presented Mr. Clark with a book and bookends, gifts from his colleagues.
photo: Peter Spurr

perspective

volume 14, numéro 8, août 1979

La Société et l'accueil aux réfugiés

Touchée par le sort réservé aux réfugiés du Sud-est asiatique, la SCHL a mis 3,000 logements à la disposition de ceux qui viendront au Canada, parrainés par le secteur privé ou avec l'appui du gouvernement.

Situés dans plusieurs centres urbains, les logements appartiennent à la Société ou sont gérés par elle. Ils sont de tous les genres, édifices en hauteur, maisons individuelles ou en rangées, et les loyers mensuels ne dépasseront pas $200, ce qui permettra aux réfugiés et à leur famille de se loger temporairement.

Par ailleurs, un groupe d'employés du Bureau national s'est engagé à parrainer une famille et à contribuer financièrement au Projet 4 000, le projet particulier de la ville d'Ottawa qui vise à accueillir 4 000 réfugiés dans la région de la Capitale nationale. Le groupe espère recueillir $13 000 parmi leurs collègues du Bureau national et des succursales d'Ottawa et de Hull.

Selon le porte-parole du groupe, Cam McCallum, directeur adjoint du Logement social, le Fonds pour les "réfugiés de la mer" est une initiative locale et ne fera l'objet d'aucune sollicitation à l'échelle du pays. Ceux qui sont sensibles au malheur de ces réfugiés peuvent cependant aider financièrement à leur accueil en adressant un chèque à l'ordre de La SCHL Ottawa-Hull (Fonds pour les réfugiés), ou en prenant les mesures nécessaires pour faire déduire le montant de leur chèque de paye.

Un article sur les 25 employés de la Division des besoins des programmes et du marché qui viennent de se regrouper en vue de parrainer une famille de réfugiés, paraîtra dans le *Perspective* de septembre.

Un par un, s.v.p. Où se rendent-ils?

Résultats préliminaires de l'enquête du BPF

Plus de 50 pour cent des employées de la Société qui ont répondu à une enquête du Bureau de la promotion féminine, le BPF, ont dit trouver obstacle dans la réalisation de leurs objectifs de carrière.

Deux cent douze (212) d'entre elles ont indiqué que le manque d'ouvertures était la raison principale de cet état de fait; 109 ont dit que c'était le manque d'information et 62, que c'était le manque d'instruction et de compétences, ainsi que les empêchements de la vie privée; 23 enfin, ont reconnu leur manque d'ambition.

Ces statistiques ont été compilées à partir de 808 questionnaires dûment remplis. En tout, 1607 employées avaient été interrogées.

Le questionnaire a été distribué en novembre 1978 à toutes les employées afin de connaître leurs attitudes et leurs aspirations à l'égard de questions ayant trait au travail, telles que l'avancement et l'affichage des postes. Le BPF a l'intention d'utiliser ces renseignements pour donner une orientation à ses activités futures.

Un certain nombre de données ont été classées en tableaux et le BPF en fait l'analyse présentement. Vous trouverez, à la cinquième page de Perspective, une ventilation de ces statistiques. Une fois l'analyse des réponses terminée, le BPF publiera un rapport contenant ses conclusions.

Résultats en page 5

Une croisière sur le territoire de Montréal

Tout le monde sur le pont
Larguez les canots à la mer
Stoppez les machines. . .
Nous faisons escale dans le Perspective. . .

. . . pour expliquer comment la Direction de la succursale de Montréal a réussi à démystifier le niveau opérationnel du bureau auprès de ses employés de soutien et comment il a su revaloriser le travail de chacun. Pour prendre part à l'expérience: voir page 2 et page 3.

Dix projets d'habitation seront présentés au personnel. Deux feront l'objet d'une visite complète.

folie — Infotour — Infotech — Infolie

Infolie au bureau de Montréal

Non! Vous n'êtes pas dans un rêve! Vous êtes réellement les témoins de l'arrivée de la succursale de Montréal dans le Perspective.

N'ayez crainte, il ne s'agit pas d'un débarquement, mais d'une simple visite de courtoisie après plus d'un an d'absence dans ce port d'attache qu'est le journal mensuel de la Société. Les raisons de cette soudaine intrusion sont, dans un premier temps, de vous raconter un projet tout spécial qui fût réalisé les 10 et 11 juillet derniers par notre succursale, sous le thème "L'INFOTOUR".

Dans un deuxième temps, de vous entretenir du journal hebdomadaire "L'INFOTECH" de la succursale de Montréal et, dans un dernier temps, de vous expliquer d'où vient le principe du "NAVIRE DE MONTRÉAL".

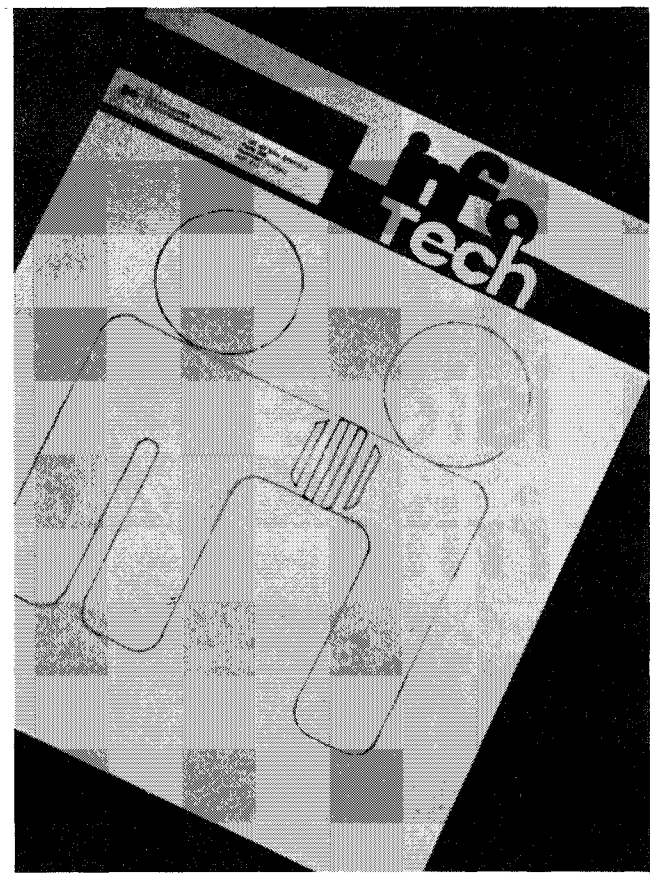
Nous espérons que cette escale saura donner un bon aperçu du mode de vie de notre navire dans le processus administratif de tous les jours.

L'INFOTOUR: Une croisière organisée sur le territoire de Montréal

"Je trouve l'initiative fort valable et elle mérite d'être répétée. Plus le personnel est informé, plus il est, à mon avis, efficace et surtout motivé." Lise Roy

"J'ai été, pour ma part, frappé par les aménagements à l'Ile des Soeurs, mais tous les projets visités, en plus de me situer géographiquement, m'ont instruit sur ce que fait concrètement la SCHL." Ronald Bériault

Ces commentaires reflètent le succès remporté par l'Infotour. Il va sans dire que l'équipe qui a participé à cette réalisation peu commune doit être remerciée.



INFO = INFORMATION
TECH = COLLECTION
INFOTECH = COLLECTION D'INFORMATION

Voici la page couverture du journal hebdomadaire publié par la succursale de Montréal pour ses 200 employés. L'idéogramme représente deux têtes qui communiquent.

Le projet "Infotour" réalisé les 10 et 11 juillet 1979 par la succursale de Montréal cherchait à répondre à deux buts très précis, soit:

1. Augmenter la connaissance des programmes de tout le personnel de la succursale;
2. Permettre au personnel de soutien de visualiser les réalisations courantes de la succursale sur le territoire de Montréal.

Le déroulement du projet "Infotour" consistait en une présentation des programmes sociaux et économiques en matinée (de 10 h à 10 h 45) et d'une visite, de 11 h 45 à 16 h 45, des réalisations de notre succursale sur le territoire, le tout commenté et expliqué par les chargés de projet et les professionnels.

Les personnes-ressources ont su agrémenter cette journée d'information qui a démontré que la SCHL est présente partout sur notre territoire. Beaucoup ont appris avec les yeux ce que nulle personne aurait su leur enseigner verbalement.

Parmis les 10 projets visités figuraient quatre coopératives d'habitation, un projet pour personnes âgées réalisé sous le programme pour organisme sans but lucratif, deux projets économiques réalisés sous l'article 6 de la LNH, un projet d'acquisition/restauration, un projet de copropriété et un projet des propriétés immobilières. La diversité des projets qui furent visités a su montrer l'impact et l'importance de la succursale dans la livraison des programmes sur le territoire de Montréal.

Chaque participant a pu visualiser l'importance que revêt son travail dans le processus d'acheminement des prêts de la SCHL.

L'Infotour a su donner l'accent sur le travail d'équipe constant que nécessite la livraison des programmes de la SCHL et des excellentes réalisations de la succursale de Montréal. D'ailleurs, les réalisations de la succursale sont dûes à l'effort fourni par tous ses membres.

Le professionnalisme avec lequel fût réalisé l'Infotour doit son mérite à l'implication de toutes les personnes-ressources participant au projet. Pour plusieurs, ce fût une redécouverte de leur territoire.

Il faut souligner l'amabilité de notre architecte Yves Brault, qui a daigné recevoir chez lui tous les matelots participant à l'Infotour. Il faut aussi noter que sa propriété est l'exemple-type des possibilités qui sont offertes dans la restauration des vieux immeubles.

Les deux journées d'information qu'a donné l'Infotour furent des plus réussies et auront des répercussions certaines sur l'opinion que le personnel se fait de la SCHL et de ses réalisations.

L'INFOTECH: Le poste émetteur à ondes courtes du navire de Montréal

La succursale de Montréal a son journal hebdomadaire, "L'Infotech", depuis le début de l'année 1979.

Ce journal a pour but de donner l'image de l'activité de la succursale et est une source d'information agréable et utile pour tout le personnel. Il assure l'unité auprès des quelques 200 "marins" qui oeuvrent dans le navire et facilite grandement la consolidation des opérations des propriétés immobilières avec l'ensemble du bureau local. Il traite des opérations, du personnel, de l'accueil à la clientèle, des programmes de la Société et des propos du "capitaine", M. Gilles E. Girard, gérant de la succursale. Il est rédigé avec la collaboration de tous les matelots qui veulent y prendre part, i.e. le personnel lui-même, le Club récréatif et la Direction du bureau.

Ce journal est un intermédiaire éducatif qui prend une part active dans l'élaboration de l'esprit d'équipe.

Lors de la décentralisation des créances hypothécaires à l'automne 1978, des propriétés immobilières au début de l'année et des changements de programme au mois de mai, l'Infotech a été un outil précieux entre les modifications suggérées et le personnel, ce qui a contribué à faciliter l'intégration de chacune des divisions à l'ensemble des modifications.

L'Infotech est le reflet de l'esprit d'équipe avec lequel fonctionne le navire de Montréal.

LE NAVIRE DE MONTRÉAL: Où l'esprit d'équipe est digne des grandes équipes professionnelles

Nous ne sommes pas dans un vrai navire, mais le principe organisationnel est le même; la vitesse de croisière dépend de la bonne organisation interne de la succursale et de l'esprit d'équipe qui y règne. Vous ne verrez jamais un marin de la succursale de Montréal avec une rame à la main, et pourtant il vous dira: "Il faut ramer tous dans le même sens". Alors vous reconnaîtrez vraiment à ce matelot, toutes les caractéristiques des employés de la succursale de Montréal.

En résumé, les réalisations de la succursale de Montréal sont le fruit du travail collectif de tout son personnel et de la Direction de la succursale qui pourvoit constamment au besoin d'information des matelots pour assurer:

1. L'amélioration continuelle interne du travail d'équipe;
2. Le raffinement des connaissances des programmes auprès du personnel;
3. L'amélioration du service à la clientèle.

ET LE TOUT SE FAIT AVEC LE SOURIRE. . .

Les moteurs du navire viennent tout juste de faire entendre leur vrombissement. Tout le monde à son poste. . . . Il va falloir quitter cette édition de Perspective pour nous permettre de tourner une autre page sur le voyage que s'est fixé la succursale de Montréal, qui est d'aller toujours plus loin sur une mer inconnue.

Nous referons surface dans le Perspective dans quelques mois, pour vous raconter les péripéties de nos voyages dans le temps.

Bon vent,
Le groupe de Montréal

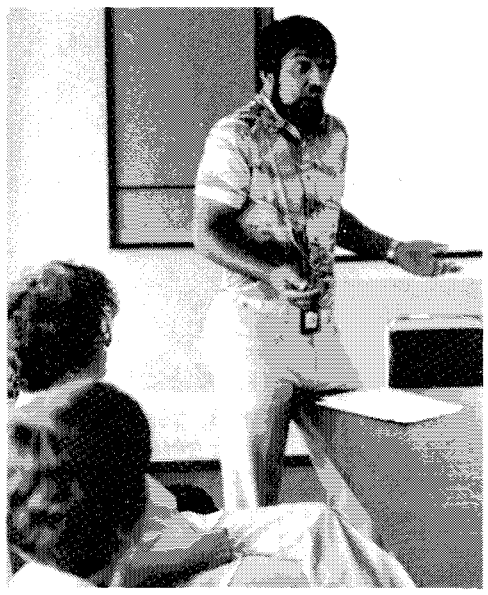
N.B.: Notre absence dans le Perspective date maintenant de presque un an. Il est certain que ce passage ne donne pas tout le temps nécessaire pour échanger toutes les expériences que fait la succursale de Montréal. Tout au cours des prochains mois, nous nous efforcerons de développer les items soulevés lors de cet article.

(Michel Beauchamp est l'ex-agent d'information du bureau de Montréal et, avec le gérant Gilles Girard, l'organisateur principal de cette INFOLIE.)

Infotour — Infotech — Infolie — Info

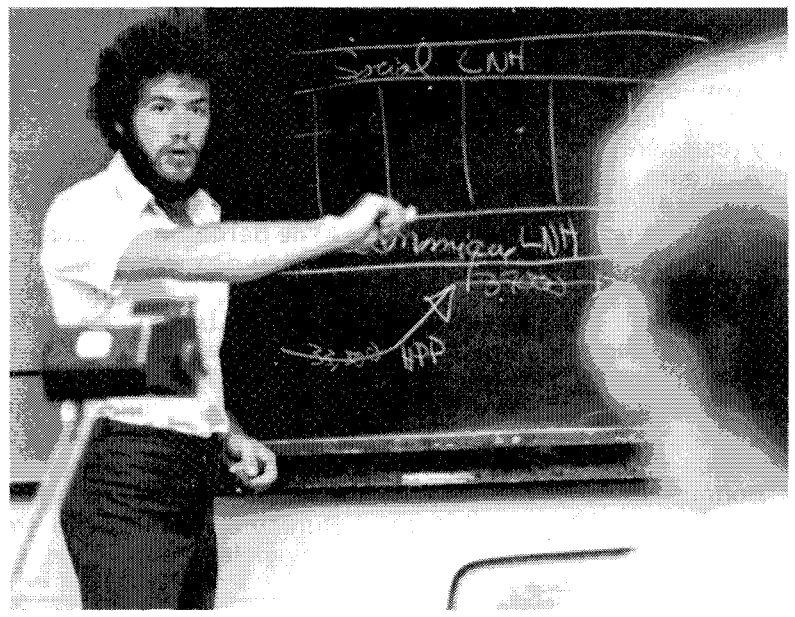
textes: Michel Beauchamp

photos: L. Hugh Ward



Un mot du précurseur du projet "L'INFOTOUR", le gérant du bureau de prêts de Montréal, Gilles E. Girard.

Lise Roy, secondée de Johanne Goulet, en pleine action lors d'un atelier des programmes sociaux.



Michel Beauchamp, l'ex-agent d'information du bureau de Montréal et le principal organisateur de l'INFOTOUR, dans ses nouvelles fonctions de chargé de projets pour organismes sans but lucratif.

Atelier des programmes économiques. Ah! Le pauvre Arthur Lacroix! Ce fut le seul qui fut désigné comme unique personne-ressource pour les quatre ateliers des programmes économiques, pour les deux jours de visite! Ceci ne semble aucunement l'affecter, même s'il en était à ses premières armes, et relégué dans la cuisine à part çà.

Atelier des programmes sociaux qui se tenait simultanément avec les programmes économiques mais à la salle de conférence. Luc Perron, chargé des projets coop, n'a rien négligé pour que ses explications résument, le plus fidèlement possible, les programmes sociaux.

Première escale sur l'Ile des Soeurs, en plein coeur de Pyramide '77, le plus beau projet condominium de Montréal. Il en met plein la vue aux participants de l'INFOTOUR! Ses appartements se vendent de $30 000 à $200 000. La SCHL finance ceux de $30 000 à $70 000.

C'est maintenant l'heure du départ. Il faut respecter l'horaire tracé pour le reste de la journée. Pour plusieurs, le projet Pyramide '77 constitue encore un rêve.

Deuxième escale, devant "le Taudis" comme se plait à le surnommer l'architecte de la succursale, Yves Brault. Sa propriété est l'exemple type de ce qui est possible dans la restauration des vieux immeubles.

Un petit exposé sur le programme PAREL et sur la conception architecturale de la propriété d'Yves qui est presque entièrement finie de restaurer, et on continue la visite de projets. . .

allées et venues

MUTATIONS

Paul Legault, de la succursale de Hull à la Division du logement social (agent de programmes);
Mario De Felice, de la Division de la commercialisation des créances hypothécaires à la Division des prêts directs et assurés (chef, développement des hypothèques et du marché);
Jean Montgrain, de la Division de la commercialisation des créances hypothécaires au Système de gestion du portefeuille des hypothèques (administrateur de projets);
Renée Guibord, du Centre des ressources humaines au Bureau du Président (traitement des mots);
Roland Hennessey, du Secteur des propositions et de la recherche au Bureau du Président (coordonnateur de projets);
Claude Gauthier, du Système de gestion du portefeuille des hypothèques au Bureau de fiabilité des systèmes (conseiller sénior);
Don W. McLelland, du Système de gestion du portefeuille des hypothèques à la Division du traitement de l'information (programmeur);
Joanne Hudder, de la Division du logement social à la Division du traitement de l'information (analyste);
Ravinder Gupta, de la Division de la vérification des opérations à la Division des services financiers (comptable sénior);
Merla T. MacFarlane, de la succursale de Fredericton au Centre de soutien de l'Atlantique (secrétaire administrative);
Mary Smith, de la succursale de Fredericton au Centre de soutien de l'Atlantique (agent des hypothèques);
Paul Lavoie, du Bureau de Moncton à la succursale de Halifax (gérant de programmes);
Yeeseng Lee, du Centre de soutien de l'Atlantique au Bureau du directeur général de l'Atlantique (coordonnateur, planification et recherche);
Ginette Vallières, du P.I.T.R.C. Montréal au Bureau de Laval et des Laurentides (commis dactylo);
Gaston Emond, du P.I.T.R.C. Nouveau-Brunswick au P.I.T.R.C. Montréal (chef, service à la clientèle et coordonnateur provincial);
Pierre Hamelin, du bureau de Laval et des Laurentides au Centre de soutien du Québec (technicien);
Chantal Léveillé, du P.I.T.R.C. Montréal au Bureau de Montréal (commis junior);
Michelle Grenier, de la succursale d'Ottawa au bureau de Montréal Rive-Sud (évaluateur de soutien);
Michel LaForest, de la Division de la mise en marché au bureau de Montréal Rive-Sud (évaluateur);
Normand Beliveau, du bureau de Montréal au bureau de Trois-Rivières (agent de prêts);
Pauline Roy, du bureau du directeur général de l'Ontario à la succursale de Sudbury (caissière);
Robert A. Moore, de la Division de la commercialisation des créances hypothécaires à la succursale d'Ottawa (agent, entente de l'administration);
Brian T. Hogan, du bureau de Mississauga au Centre de soutien de l'Ontario (architecte/urbaniste);
Gordon Shields, du Bureau du directeur général de l'Ontario à la succursale de Hamilton (ingénieur);
Harry Bolton, de la succursale de Toronto au bureau d'Oshawa (inspecteur de devis);
John A. Doherty, du bureau de Sault Ste-Marie au bureau de Barrie (gérant de programmes);
Marjorie Bain, de la succursale de Vancouver au Bureau du directeur général de la C.-B. (agent de la dotation et du perfectionnement);
Richard D. McAlary, de la Division de la planification interne au Bureau du directeur général de la C.-B. (économiste);
Deborah Jennings, du Bureau du directeur général de la C.-B. à la succursale de Vancouver (agent du perfectionnement);
Maurice Higginson, du bureau de Kamloops à la succursale de Vancouver (inspecteur sénior).

perspective

Journal publié mensuellement pour les employés de
LA SOCIÉTÉ CANADIENNE 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

club des 30 ans

Kingston B. Ganong, adjoint au Président, pour le Yukon et les Territoires du Nord-Ouest;
Robert H. Ledingham, directeur adjoint, Division de l'administration des hypothèques;
Theodore L. Jenken, architecte/paysagiste à la succursale de Toronto.

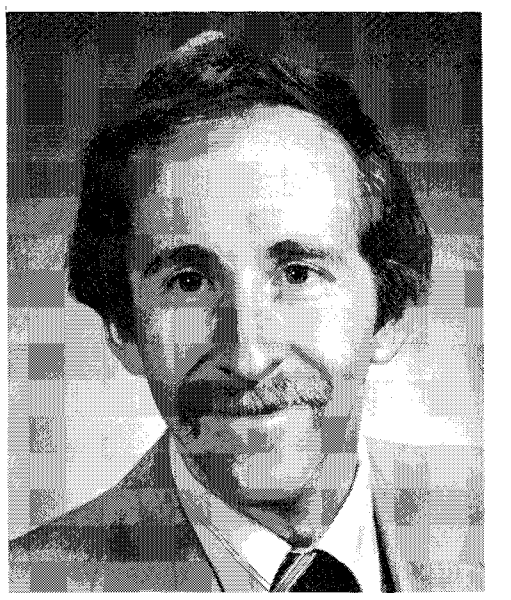
club des 25 ans

Ross G. Moran, gérant adjoint, Division des services financiers;
John McEwan, gérant de l'entretien de l'édifice, Division de l'administration;
Rodrigue Deveault, commis, bureau de Montréal-Rive Sud;
Lorraine M. Liddiard, adjointe administrative, Bureau du Président.

décès

Mme Joy Manley, commis dactylo au bureau de Victoria lors de sa retraite le 30 avril dernier, est décédée le 18 juin.

F. Paul Aubrey, directeur du district ouest de la région du Québec, était le directeur du Bureau du Président depuis 1977.



Jean-François Martin, gérant du bureau de Hull, a été gérant de programmes à Sherbrooke, à Ottawa et, depuis juillet 1978, à Hull.

retraites

Aimé Bergeron, inspecteur de devis au Bureau de prêts de Montréal. Il était à la Société depuis juin 1954;
John B. Black, gérant adjoint à la succursale de Toronto. Il était à la Société depuis mai 1948;
Charles F. Emms, gérant de programmes à la succursale de Fredericton. Il était à la Société depuis 1952;
F. Alexandre Gervais, agent de projets, Bureau de prêts de Montréal. Il était à la Société depuis février 1956;
Estelle I. Gross, commis dactylo au bureau de Kitchener. Elle était à la Société depuis janvier 1953;
Lois A. Kealey, commis à la succursale d'Ottawa. Elle était à la Société depuis mars 1948;
Anne Lortie, commis aux Services des données. Elle était à la Société depuis novembre 1947;
Laurédan Perreault, concierge du projet Parc Royal, bureau de Montréal. Il était à la Société depuis mai 1963.

dialogue

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

Conférence des gérants

Question: J'ai entendu dire que la Conférence des gérants tenue à Halifax cette année a été couronnée de succès; pourtant, la direction ne semble vouloir faire aucun effort pour partager avec les autres gérants qui n'ont pas pu y participer, les renseignements qui ont été échangés au cours de la conférence. Je doute que les courts articles qui ont paru dans le Perspective d'avril constituent une source d'information aussi complète qu'un résumé de la conférence qui serait distribué au reste d'entre nous. Nous aussi avons besoin de savoir.
Réponse: La direction de la Société a fermement l'intention de transmettre au personnel les points saillants de la Conférence nationale des gérants de 1979. On s'attend à ce que tous les participants, soit les gérants des bureaux extérieurs et les directeurs de programmes au Bureau national, fassent état à leur personnel des questions discutées à la conférence.

De plus, le Centre de communication et d'information (C.C.I.) a publié les déclarations faites à la Conférence par le président du Conseil d'administration, W. Teron et par le président, R.V. Hession. Le C.C.I. a aussi rassemblé les rapports des rapporteurs et tous ces documents ont été publiés et envoyés à tous les participants, à titre de procès-verbal de la conférence de 1979. Encore une fois, on s'attend à ce que ceux qui recevront un exemplaire du procès-verbal de la conférence de 1979 en partageront le contenu avec leur personnel.

Examen médical

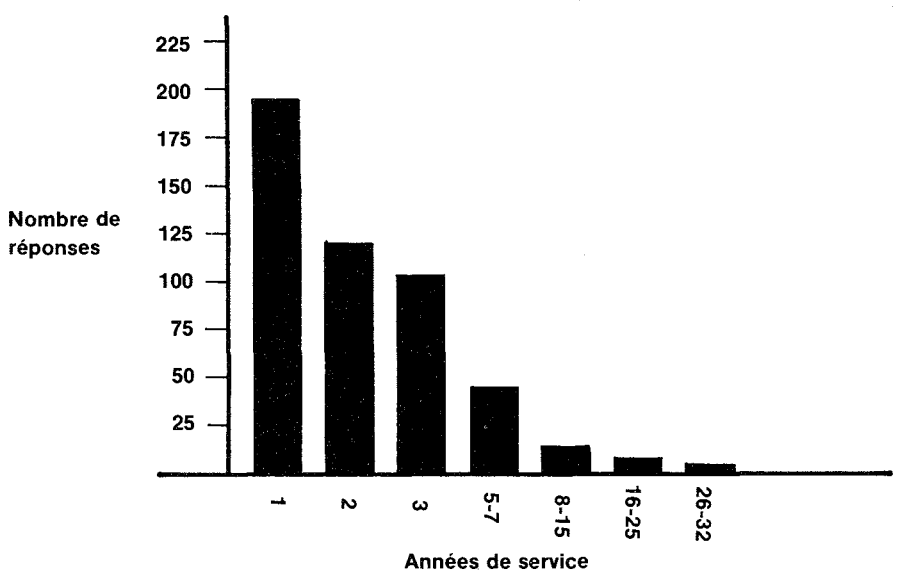
Question: Je considère injuste que les nouveaux employés passent l'examen médical obligatoire après avoir été engagés par la Société. Ne serait-ce pas possible que cet examen médical ait lieu avant que la personne intéressée à un emploi à la Société quitte son emploi actuel? Elle serait ainsi assurée de ne pas être sans travail au cas où l'examen serait négatif.
Réponse: Dans la mesure du possible, l'examen médical de pré-emploi devrait avoir lieu avant l'entrée en fonction de l'employé. On intervertit quelquefois l'ordre quand cela s'avère plus pratique ou plus efficace, toutefois l'offre d'emploi est toujours conditionnelle à ce que l'employé satisfasse aux normes médicales de la Société. Si le candidat a certaines raisons de penser qu'il ne peut pas satisfaire à ces normes, il devrait alors s'assurer de passer l'examen médical avant de remettre sa démission à son employeur actuel. Bref, je crois que la Société est compréhensive et que le règlement est clair. Il incombe à l'employé éventuel de négocier la date d'entrée en fonction de façon à ne courir aucun risque.

Enquête du Bureau de la promotion féminine

en voici les grande lignes:

Durée de service

D'après le tableau ci-dessous, le roulement du personnel féminin à la Société est manifestement plus important au cours des trois premières années de service; en effet, 54 pour cent de celles qui ont répondu sont à la Société depuis moins de trois ans.



Âge

Le graphique ci-dessus indique que l'âge d'un grand nombre de femmes à la Société (48 pour cent environ) se situe entre 21 et 30 ans. Le groupe qui vient ensuite comprend environ 20 pour cent des femmes et leur âge se situe entre 31 et 40 ans. Seulement 12 pour cent des femmes ont moins de 20 ans et l'on constate, grâce au graphique, à quel point leur nombre diminue dans la catégorie des 40 ans et plus.

Perfectionnement de carrière

"Quels programmes ou services, à votre avis, le Bureau de la promotion féminine pourrait-il offrir aux femmes de la Société dans les domaines ayant trait à la progression de la carrière, de même que dans d'autres domaines?"

Bon nombre des réponses à cette question étaient axées sur l'importance de l'orientation et des conseils relatifs à la carrière afin d'augmenter les chances de progression.

Les femmes veulent suivre des cours dans le but de développer leurs compétences au travail, mais elles ne savent pas quels cours seraient les plus profitables. On a suggéré que des ateliers et des colloques seraient un moyen de fournir plus d'occasions au personnel de soutien d'obtenir des postes à des niveaux supérieurs. On a même suggéré de donner une formation portant sur les aptitudes fondamentales comme les techniques d'entrevue, la rédaction de curriculum vitae et la façon d'acquérir de l'assurance, afin de combattre le manque de confiance en soi.

La formation en cours d'emploi a été proposée à plusieurs reprises comme moyen d'augmenter les chances de promotion, par voie de mutation d'un service à un autre pour développer les aptitudes, les connaissances et donner un aperçu global des lignes de conduite et des méthodes de la Société. Les réponses soulignent qu'il faudrait présenter des débouchés de carrière.

Certaines femmes connaissent leurs objectifs en matière de carrière, mais ignorent la façon de les réaliser. Les secrétaires ayant atteint le point le plus élevé de leur niveau étaient particulièrement inquiètes de ce besoin. La question est souvent revenue: "Quels cours sont offerts et quelle est la façon d'obtenir une promotion?"

L'importance d'un changement d'attitude des hommes et des femmes a également été relevée. On a aussi souligné, dans les réponses, que l'attitude des hommes devait changer pour qu'ils acceptent des femmes à des niveaux supérieurs, et que celle des femmes devait également changer afin qu'elles prennent conscience de leur propre potentiel.

Niveau d'emploi

Comme on pouvait le prévoir et en proportion avec la répartition actuelle du personnel féminin à la Société, la plupart des réponses proviennent des catégories du personnel de soutien administratif:

niveaux 31 à 34, 553 réponses
niveaux 35 à 37, 113 réponses
niveaux 81 à 91, 83 réponses

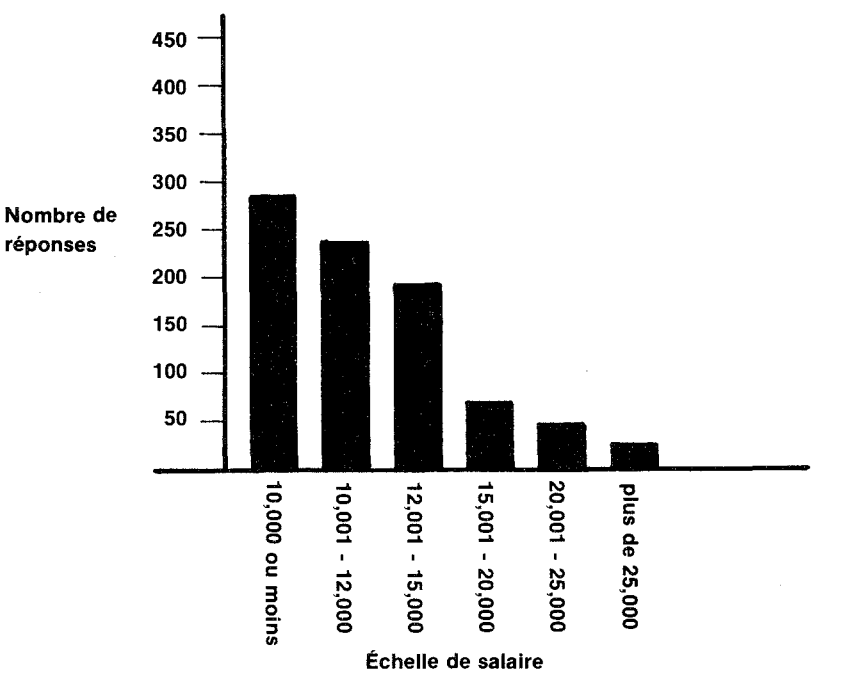
État civil

Trente et un pour cent des 808 employées qui ont répondu sont célibataires, et la majorité, soit 428 ou 54 pour cent, sont mariées. Neuf pour cent ont précisé qu'elles étaient séparées ou divorcées, trois pour cent sont engagées dans une union libre et 19 ou 1.9 pour cent sont veuves.

Aspirations vers la carrière

Soixante-cinq pour cent des employées de la Société ont indiqué qu'elles avaient des aspirations vers une carrière, et le même pourcentage environ a suivi des cours à cet effet pendant leurs loisirs ou leurs heures de travail. Voici la répartition des réponses à la question portant sur les cours suivis: 134, formation et perfectionnement; 111, administration des affaires; 93, langues; 77, secrétariat; 48, rédaction et 32, évaluation.

Salaire



Plus de 85 pour cent des employées de la Société gagnent moins de $15 000 par année, et presque 63 pour cent gagnent moins de $12 000. Cinq pour cent de celles qui ont répondu gagnaient plus de $25 000 en novembre 1978.

Les statistiques de 1977 de la Fonction publique indiquent que 89 pour cent du personnel féminin gagne moins de $15 000 annuellement et 69 pour cent, moins de $12 000. En 1977, moins de un pour cent des femmes employées à la Fonction publique gagnaient plus de $25 000 par an. Toutefois, pendant les deux derniéres années, la représentation globale des femmes aux échelons supérieurs de la Fonction publique du Canada a augmenté de trois pour cent.

Niveau d'instruction

	Au complet	En partie
École secondaire	533	73
Collège communautaire ou commercial	211	91
Université	76	71
École d'enseignement supérieur	37	—

Jean Paquette: "Nous savions que les débuts seraient difficiles."

Perspective rencontre Dialogue

Le sondage effectué l'an dernier auprès des lecteurs de Perspective a démontré que la chronique Dialogue est parmi les plus lues chaque mois. Quatre-vingt huit (88) pour cent des lecteurs la lise régulièrement. Afin d'en connaître un peu plus sur ce sujet, Perspective a visité le responsable du programme, Jean Paquette, gérant du secteur des Relations avec les employés et la coordonnatrice, Marie-Claire Larocque:

Perspective: Le programme Dialogue existe depuis juillet 1976. Est-il populaire auprès des employés de la Société?

Dialogue: Il l'est de plus en plus. Tout indique que 1979 sera notre année la plus encourageante puisqu'au 15 mai nous avions reçu 40 Dialogues alors qu'en 1978 nous en avions eu 58 dans toute l'année. Le total, depuis le début du programme, se chiffre à 241. Nous savions cependant que les débuts seraient difficiles et qu'il faudrait un certain temps pour établir notre crédibilité.

Perspective: L'anonymat est une qualité essentielle du programme. Comment peut-on s'assurer que Dialogue respecte cette condition? J'ai toujours l'impression que du moment que je signe un document, il peut être porté à mon dossier.

Dialogue: Nous ne pouvons rien contre ce que pensent les gens. Avec le temps, les auteurs de Dialogues s'aperçoivent que leur intervention demeure confidentielle et que rien n'apparaît aux dossiers. Il suffit de demander à voir son dossier personnel pour s'en assurer. Seul le temps pourra confirmer l'aspect confidentiel du programme.

Perspective: Les questions soulevées par Dialogue semblent toujours traiter des mêmes sujets, à savoir, le domaine salarial.

Dialogue: Au début, les questions avaient souvent rapport aux avantages sociaux, régimes de rentes, assurances, etc. A mesure qu'évolue le programme, les sujets deviennent plus variés, plus controversés aussi. Il semble que nous ayons atteint le point où les auteurs de Dialogues se sentent plus à l'aise pour poser des questions. Je pense entre autres à celle touchant la formule d'informations personnelles.

Perspective: Qui utilise Dialogue? Certains groupes en particulier?

Dialogue: Une étude de tous les Dialogues reçus au 31 décembre 1978 révèle que l'auteur moyen a 33 ans, est à l'emploi de la Société depuis 4 ans et dans 65 pour cent des cas, est de la catégorie professionnelle ou cadre supérieur.

Perspective: Un commentaire que nous entendons souvent est que les réponses sont vagues, ne répondent pas directement au sujet ou ne tiennent pas compte du point visé. Pourquoi accepter des réponses évasives?

Dialogue: Il est vrai que certaines réponses ont été évasives. Au début du programme, ceux qui répondaient aux Dialogues semblaient satisfaits de justifier une ligne de conduite existante plutôt que d'en expliquer la logique. Tous, nous acquérons de l'expérience, les auteurs comme ceux qui doivent leur répondre, et il y a de moins en moins de réponses qui ne font que citer des directives, des procédures ou des lignes de conduite existantes.

Perspective: Pourquoi acceptez-vous la citation de manuels ou de mémoires généraux plutôt qu'une réponse courte et directe? Je pense en particulier au récent Dialogue concernant la signature de correspondance dans une langue seconde par un employé unilingue. Vous avez obtenu une réponse mais nous ne croyons pas qu'elle répondait directement au problème.

Dialogue: J'avais cru, au contraire, que le répondant avait rendu clair le fait que nous avons affaire ici à l'application d'une loi qui doit être respectée et ce, souvent dans des circonstances plutôt difficiles. D'ailleurs, le dernier paragraphe indiquait clairement ce qu'était l'alternative offerte au cadre qui se trouve dans une telle position alors qu'il ou elle hésite à faire confiance au service de traduction de la Société.

Perspective: Qui décide de l'acceptabilité d'une réponse?

Dialogue: Le coordonnateur du programme ou l'auteur du Dialogue. Si un ou l'autre n'est pas satisfait de la réponse, il la retourne.

Perspective: Est-ce que la plupart des auteurs acceptent la réponse donnée?

Dialogue: Soixante-quinze pour cent des auteurs sont satisfaits de la réponse. Les autres la retournent en demandant des éclaircissements, plus de détails ou de l'information supplémentaire.

Perspective: Pourquoi ne lisons-nous jamais de ces deuxièmes réponses dans Perspective?

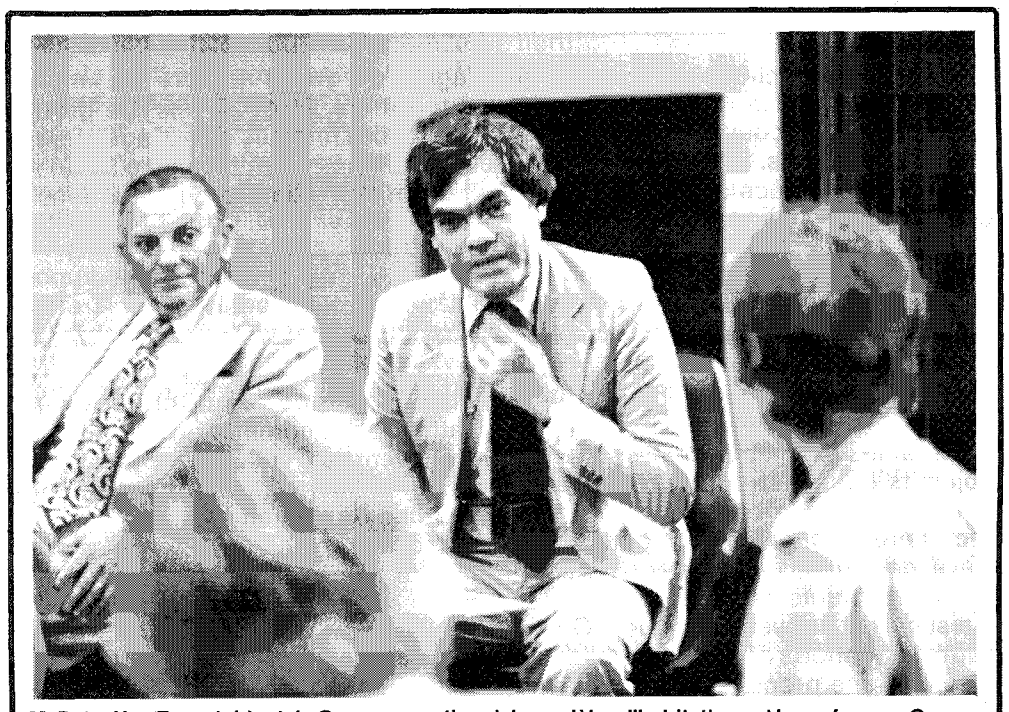
Dialogue: Parce que les Dialogues soumis pour publication sont ordinairement la réponse finale. Souvent, aussi, les réponses ne sont pas d'intérêt général, ou l'auteur n'en n'a pas autorisé la publication. Notons que cette autorisation est une des qualités importantes du programme. Nul n'est tenu de partager un Dialogue avec les lecteurs de Perspective.

Perspective: Pensez-vous changer le programme Dialogue?

Dialogue: Pas pour l'instant. Il est évident que nous sommes sur la bonne voie, mais nous évaluons constamment le programme afin de le rendre plus profitable aux aspirations des employés et aux besoins de la Société. Plus la qualité des questions, des recommandations et des suggestions s'améliorera et plus les réponses seront directes, plus le programme prendra de l'importance. Déjà Dialogue a influé sur des décisions au domaine dépenses de voyages et assurances groupes, et éclairci des malentendus de classifications et d'augmentations salariales. Il a aussi contribué à la révision de directives concernant, entre autres, les chèques de vacances.

Perspective: Est-ce à dire qu'il n'y a pas lieu d'améliorer le programme Dialogue?

Dialogue: Pas du tout. Nous savons maintenant que nous avons un excellent instrument de communications internes et que les mécanismes s'avèrent encore plus efficaces à mesure que le programme gagne la confiance des employés (ées). Il demeure quand même que nous sommes présentement en train d'étudier la possibilité d'introduire quelques améliorations qui viseraient à rendre l'accès à Dialogue encore plus facile et qui, en retour, accélèreraient de beaucoup l'obtention des réponses ou toute autre information.



M. Peter Van Es, président du Concours national de modèles d'habitations et le professeur George Baird, président du jury, au cours de la conférence de presse où ont été présentés les lauréats du premier concours pour habitations à densité moyenne. photo: Bill Cadzow

La SCHL à la recherche de la maison des années 80

Un groupe de rédacteurs et d'écrivains spécialisés dans l'habitation ont assisté, le 16 juillet, à Ottawa, à une conférence de presse au cours de laquelle le professeur George Baird, du département d'architecture de l'Université de Toronto, a révélé les lauréats au Concours national de modèles de maisons.

Ce concours, parrainé conjointement par la SCHL et la Société canadienne d'habitation, était le premier à tenir compte de l'habitation à densité moyenne qui sera peut-être le seul mode de vie abordable dans les années 80.

Le professeur Baird, président du jury de sélection, a déclaré que les 31 architectes primés pour leur participation avaient pour mandat de chercher une réponse entre la maison unifamiliale que peu de personnes à revenu moyen peuvent désormais s'offrir et la tour d'habitation aux attraits très limités pour la vie de famille. Selon lui, les participants ont apporté des solutions rentables et attrayantes pour un genre d'habitation qui était, jusqu'à récemment, contraire au désir principal de posséder sa propre maison et pour laquelle les concepteurs canadiens ont, à ce jour, manifesté peu d'intérêt.

Les participants au concours ont offert des solutions différentes à la maison à densité moyenne, en accentuant la planification du site, la conservation de l'énergie, l'intimité et les aires de récréation. Personne cependant n'a été capable de répondre à tous les problèmes de façon satisfaisante. Ceci explique pourquoi le jury n'a pas cru bon d'attribuer un premier prix. Il a choisi de décerner un deuxième prix, un troisième prix et des mentions.

Un recueil des projets gagnants sera publié à l'automne.