perspective

volume 14, number 9, september 1979

Chairman resigns

Teron's philosophy influenced programs

William Teron announced his resignation as Chairman of the Board at CMHC, at a Board of Directors' Meeting, on August 28. His seven year tenure as President and later Chairman marked a dramatic change in the Corporation. His philosophy affected Corporate policies and the organization itself.

Mr. Teron strongly believed that the role of government in housing was to provide a responsible framework within which the private sector could flourish in order to serve society efficiently and effectively. The major programs introduced during his tenure — such as AHOP, ARP, and RRAP — were largely turned over to the private sector after they had proved to be effective in stimulating the production of moderately priced housing. This meant more affordable housing with far less use of federal subsidies.

Today, even capital requirements for social housing sponsored by public and private non-profit agencies are met by private lenders. Federal involvement, through CMHC, includes 100 per cent mortgage insurance as well as the provision of necessary subsidies to help meet operating costs.

He also believed in a decentralized operation so that CMHC could best serve each market region in Canada. The present largely autonomous field organization is based on the reality that Canada is not one market, but several, each with different needs and different problems.

Realizing that the comprehensive planning and management of land use was essential to an orderly market place, Mr. Teron strongly supported a number of studies to assist in achieving healthy urban growth. These included the Federal/Provincial Task Force on the Supply and Cost of Residential Land in Canada; the tri-level study of Municipal Finances; the Land Mapping Program in Canada's 22 Census Metropolitan Areas; and the Municipal Incentive Grants Program.

Mr. Teron's belief in self-help programs, with appropriate federal assistance, rather than reliance solely on public housing, led to a number of initiatives that helped substantially in relieving the crucial housing problems of the early and mid-seventies.

Chairman William Teron looks through a notebook signed by employees.

Mr. Teron and staffers (fr l to r) Mary Flowers, Pierrette LeBlanc, Jeanne Lavigne, and Gert Anglehart chat at a reception held in his honor.

Mr. Teron and President Ray Hession at the reception.

P. S. Secord CMHC's second vice-president dies

P.S. Secord, CMHC's second Vice President and an original member of the Corporation's staff died on August 16 in Oakville.

To employees who had an opportunity to work with him, Mr. Secord was known as a 'Gentleman's Gentleman'. Retired employee Fred Coll said, "We called him a gentleman of the old school. We meant of course that we admired his rectitude, dignity and sense of duty. Always courteous, considerate and unflappable, he stood tall and erect.

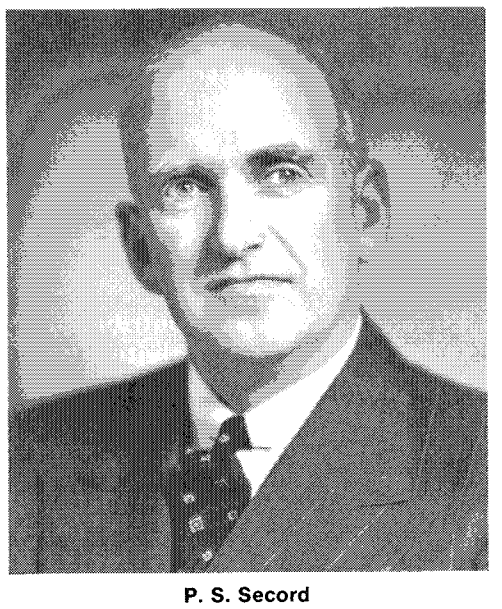
"His habit of recording every conversation and event in a black notebook was a subject of much amusement and conversation, but it reflected the orderliness of his approach to the Corporation's affairs. We admired him especially for his leadership at a difficult time in the Corporation's history."

The 'difficult time' that Mr. Coll refferred to was CMHC's formative years in the late forties and early fifties. During Mr. Secord's career at CMHC, he was one of the principals responsible for the growth of the organization; from its beginnings in 1946 when the main function of CMHC was to provide housing as quickly as possible for a rapidly growing post-war Canada, to an efficient nation-wide organization with diverse responsibilites in housing. Among his other achievements was the development of the National Building Code which for the first time provided a set of nationally recognized housing standards.

Long-time staff will remember him most, though, for his tour of National Office at Christmas when he visited every office and spoke to each employee individually.

Mr. Secord joined CMHC at its inception following distinguished careers in the construction field and the Air Force. Having served both world wars, he was awarded the Order of the British Empire after World War II. He retired from the forces at the rank of Group Captain and joined CMHC as Ontario Regional Supervisor (General Manager) in 1946. After setting up the Ontario Regional office he was appointed General Supervisor at National Office in 1949. The following year, he was appointed Vice-President, serving two terms until he retired in 1963.

Mr. Secord is survived by his wife, Sybil.



P. S. Secord

people and places

In National Office:

Marcel Grenier, Chief, Human Resources Centre to Organization Analyst, Mortgage Portfolio Management Systems.

Kathy Thompson, Secretary, Demonstration Analysis to Secretary to Ass't Vice-President, Portfolio Management & Professional Services.

Lise Jetté, Payroll Clerk, Human Resources Centre to Accounting Clerk, Investment Portfolio Accounting.

Linda Wright, Accounting Clerk, Ottawa Branch to same, Investment Portfolio Accounting.

Virender K. Chopra, Systems Analyst, Systems Development Division to Senior Consultant, Computer Services Division.

In the Field:

Melvin Joudry, Inspector, Oshawa Loans Office, to Chief, Inspections Officer, London Branch.

Pierrette Bonon, Supervisor, Montreal Mortgage Office to Supervisor, Quebec Regional Office.

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

Michael Tarie, Program Appraiser, Social Housing, Toronto Branch to Senior Appraiser, Oshawa Loans Office.

Michel Lemieux, Assistant Coordinator, Administration, Howard Johnson Rental Office, Montreal Office to Manager, Finance, Laval-Laurentians Office.

Pierre Archambault, Analyst, Marketing, Montreal Office to Finance Manager, Montreal South Shore Office.

Roger Allaire, Manager, North Bay Loans Office to Manager, Program Operations, Fredericton Branch.

Alison Franzgrote, Support Appraiser, Toronto Branch to Program Appraiser, Oshawa Loans Office.

Andrée Reid, Administrative Assistant, Montreal Office to Senior Clerk, Mortgage Office, Montreal.

Arthur Synnott, Building Caretaker, Montreal Office to Same, Cloverdale Park, Apt. Project, Montreal.

Leonard P. Gross, Program Manager, Lending Operations, Vancouver Branch to Program Officer, Lending, B.C. General Manager's Office.

Bertrand Marcotte, Senior Professional Appraiser, Laval Laurentians Office to Senior Appraiser, Montreal Office.

Lucien Valiquette, District Chief, East Montreal Office to Manager, Real Estate, Montreal South Shore Office.

Ying Law, Supervisor, Field Audits N.O., Operations Audit Division to Manager, Administration and Finance, Sudbury Branch.

Joseph Kalhok, Program Manager, Land & Infrastructure to Architect/Planner, Ottawa Branch.

Jeanne Leong, Analyst, Program Policy & Research Sector to Economist/Housing Analyst, Ontario General Manager's Office.

Raymond Dubois, Liaison Officer, Office of the President to Training Officer, Quebec Field Support Centre.

Francine Geoffrion, Manager, Real Estate, Montreal South Shore Office to Real Estate Officer, Quebec Field Support Centre.

John I. Haikola, Senior Appraiser, Red Deer Loans Officer to Program Appraiser, Toronto Branch.

Germain Legault, Building Caretaker, Parc Royal Project, Montreal Officer to Same, Benny Farm Project.

Albert Aucoin, Program Officer, Fredericton Branch to Program Manager, Lending Operations, Moncton Loans Office.

Cyril L. Tye, Assistant Manager, Programs Vancouver Branch to Manager, Field Support Centre, B.C. Field Support Centre.

30 year club

There is one new member:
R. J. Curran, Manager, Red Deer Loans Office.

25 year club

There are six new members this month: **Alexander Fraser**, Senior Inspector, Winnipeg Branch; **Russell A. Cushman**, Program Manager, Professional Standards and Directorate; **William C. Robbins**, Senior Inspector, Seconded to Metis Association of Canada; **Frederick C. Harbridge**, Senior Inspector, Peterborough Loans, Office; and **William Mitchinson**, Senior Inspector, North Bay Loans Office.

death notice

Gaston Riverin of the Official Languages Bureau until he retired in 1975, died on June 30, 1979.

retirements

Russell A. Cushman, Supervisor, Inspections, Professional Standards Technology Directorate; **Vladimir Horvath**, Program Manager, Land & Infrastructure; **Thomas J. McWhirter**, Assistant Manager, St. John's Branch; **Jean Louis Mondou**, Official Languages & Translation Group; **Edmund Nesbitt**, Director, Real Estate Division; and **Mae Robertson**, Clerk, Records Office, Office Services.

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

women's bureau

BIAS IN LANGUAGE
(From an article published by the Ontario Status of Women Council)

While watching a film on primitive people, a three-year-old girl was told that "man invented tools" and "man discovered fire". Later she asked her mother "Mommy, weren't there any women in those days?"

A very good question and one that prompted her mother to do some thinking about just how unfair to women the English language is. If human beings are consistently referred to as "men", then a woman is automatically denied equal status. While there are those who scoff and joke at "personhole covers", language nonetheless is important, and sex stereotyping, which is deeply engrained in language, is a major obstacle faced by women in their fight for equality.

When advertising employment, it is essential that women be referred to as equals and efforts have been made recently to eliminate sexist labels from job titles. For example, newspapers now advertise "help wanted" rather than specifically segregating male and female jobs, and the use of the phrase "staff years" to replace the phrase "man years" is not uncommon.

When replacing sexist terminology several simple rules should be followed.

Where job titles are concerned, be specific, name the occupation by the work performed rather than by the gender of the worker. Avoid using "man" or "woman" as a suffix or prefix in job descriptions:

NO	YES
MAILMAN	MAIL CARRIER
FIREMAN	FIRE FIGHTER
CAMERAMAN	CAMERA OPERATOR
NEWSMAN	REPORTER
FOREMAN	SUPERVISOR
WATCHMAN	GUARD

Whether a male or a female does a job should not affect its title. Instead of saying "steward" or "stewardess", use the inclusive term "flight attendant" and rather than using "maid" or "janitor", substitute "housekeeper" or "custodian".

Pronouns tend to be a problem. It is difficult to avoid the continued use of the singular subject "he" and to substitute "he and she" can make writing difficult to read. But, insistence that pronouns "he, him or his" stand for all people is not only sexist, but clearly absurd. The following sentence was included in an insurance brochure: "If the employee becomes pregnant while covered under this policy, he will be entitled to . . ." Consider various alternatives when using pronouns. Rather than using singular pronouns use pronouns in their plural form:

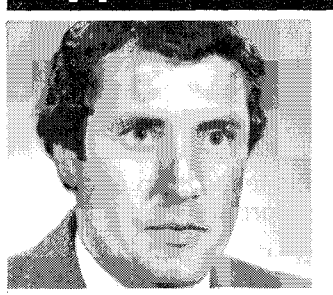
NO	YES
Everyone will do what he wants to do.	All people will do what they want to do.
If the student practises this exercise, he can learn it.	If students practise this exercise, they can learn it.

Alternatively, a sentence can be reworded to eliminate the use of unnecessary pronouns.

When both males and females are included in a sentence, they should be treated consistently. Instead of saying "John Smith is an up-and-coming lawyer and his wife Ann is a striking brunette", try "John is an up-and-coming lawyer and his wife Ann is an accomplished physician".

It requires some thought, but we must develop a greater awareness of the implications of sexist language in all forms of communication. Society assigns roles to its members through language.

appointments

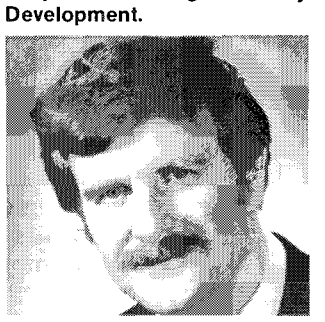


Barry Lacombe is the new Executive Director Analysis and Evaluation.

David Crenna has been appointed Executive Director Corporate Planning and Policy Development.

Richard Peddie has been appointed Director, Program Evaluation Division.

Jamie Angus is Director of the new Community Services Division.



Michael Binder has been appointed Director Research Administration and Co-ordination Division.

Tony Wellman is now Director, Market Analysis and Forecasts Division.

Students help communities plan playgrounds

By Bill O'Mahony

"I just wrote to manpower for a job and they offered the Youth Job Crops Program to me". That is how Jane Thorburn got involved with CMHC. She was interviewed by Estyl Mooney, project officer for P.O.R.C. (Play Opportunities Resource Clinics) at the Atlantic regional office.

This summer the P.O.R.C. group has worked with 17 communities in the region and plans for children's playgrounds have been completed for 12 of these communities. In addition a considerable number of public awareness meetings have been held to counsel communities in the area of children's playgrounds.

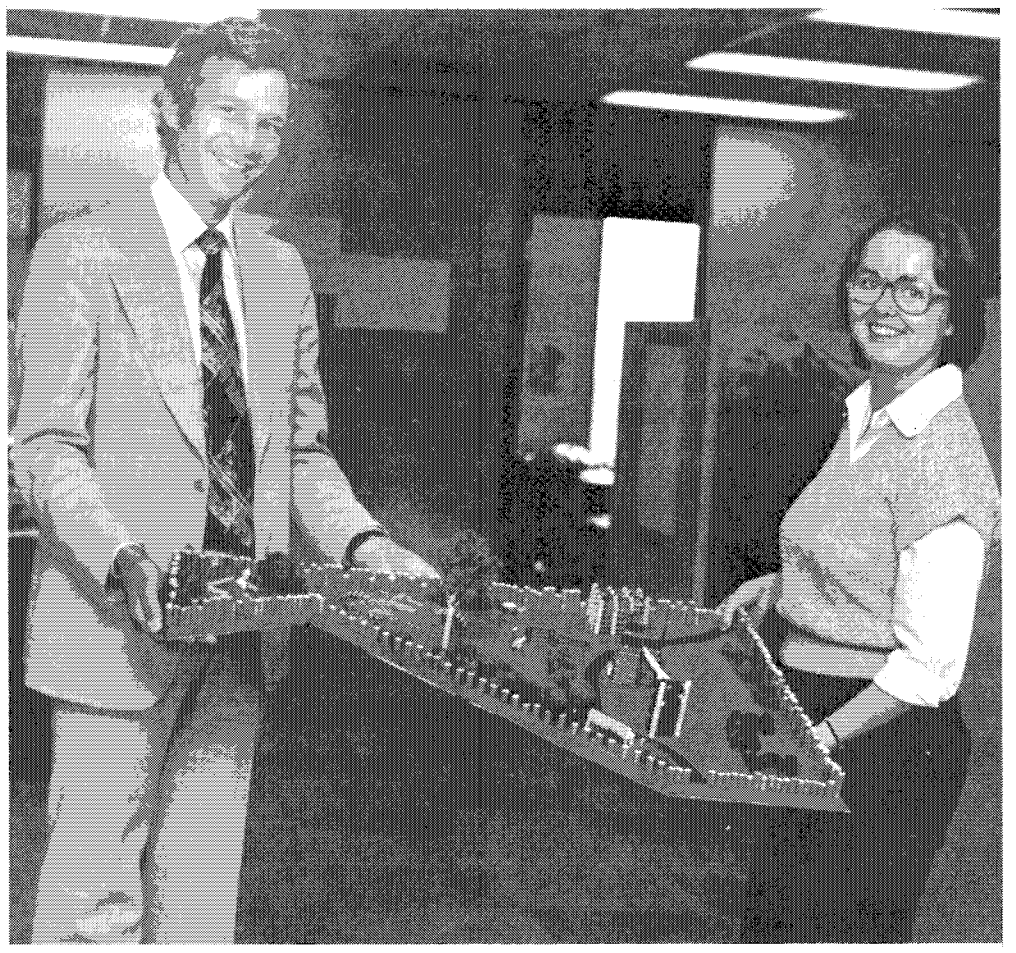
According to Jane a playground is; All about children. However the playgrounds that P.O.R.C. works on are special.

"Well the playgrounds which we try to develop are intended to respond to the kids. Creativity is learned and developed through play. The focus is on the child doing things and the materials used in the playground, old tires, boards, blocks, paint, rocks, dirt, and water — natural things — make up the play environment".

What about the parents, how do they feel about these playgrounds?

"Most are really positive, many have said that they never thought beyond swings and slides. Of course some of the mothers feel a little uneasy about having water in the playground. For them, that is somewhat too natural.

"In many cases the parents really try hard to work in the actual construction of the play environment. They even involve the children as much as possible. The advantage is that the child, through his or her participation, feels an ownership for the environment which creates a positive attitude in the child's mind. This is his place: He has title to it!"



Jane Thorburn and Regional G.M. Bob Player display a model of a playground that Jane helped develop.

Children are a vital ingredient in the P.O.R.C. group's work. In interviews or chats with members of the group, children invariably indicate that they want swings and things. However there were many instances when their reaction is: "I saw this really neat playground one time. It had tires and little cabins and all sorts of neat stuff".

When the group completes its research on a particular area the next step is to return to the drawing board and develop plans which suit the area and needs of the client group.

"We determine how much money they have and find out if there are people with specific skills in the group who are willing to contribute their time and skills to the project."

"We then draw up flexible plans based on the needs of the community. We do not draw up detailed plans that are of engineering standards. That would involve a liability which we simply could not take.

"We provide a design using ideas based on what is available. Many of the ideas come from CMHC publications such as the playground series. These books tend to gear themselves to what is readily available and thus are very good for this purpose."

Through the intensive public relations campaign the contributions that the P.O.R.C. group could offer to communities was brought to the attention of people in Atlantic Canada. The group had four direct mail campaigns to advise key decision makers of their role. The first mailing was a letter to people interested in the children's environment field drawn from the CEAS (CMHC's Children's Environment Advisory Service) list. This was followed by mailings of Creative Playground Kit No. 1 then Adventure playground Kit No. 2, the final mailing was Design guidelines for Playgrounds for Preschoolers. In addition to this, the group has carried out six shopping mall meetings and had a booth in the Woodstock, New Brunswick old home week.

In order to facilitate the supply of needed materials to the client groups, Jane and her cohorts developed a list of companies willing to contribute to playgrounds. These were supplied to the clients so that they could follow-up with the companies. Thus they developed the product (playgrounds), provided counsel to the clients, and added the "How to get Material" book as a further incentive to community planning.

Indeed Jane and her group have become quite famous with newspaper stories and interviews on the electronic media all of whom helped get the message to the public.

The P.O.R.C. group visited many of the traditional types of playgrounds in the region. They found that in many cases there were broken swings or teeter totters that neither teeted nor totted.

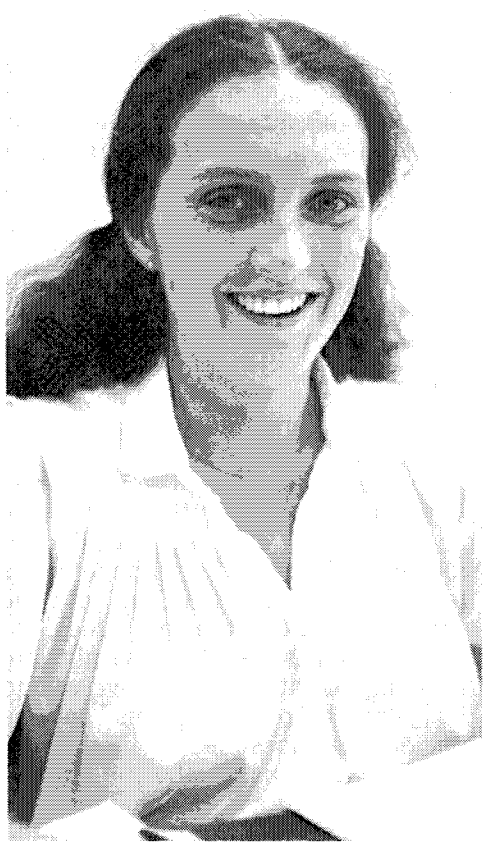
"I believe that vandalism is an expression of boredom. There is only so much that a child can do with these static units. On the other hand, playgrounds which we promote are only as static as the child's imagination. Each time the child is in these playgrounds he has a different stage for his imagination. There is no limit to what this can mean. Furthermore when the child has been involved in the construction he has an even greater interest in maintaining the playground as his place."

To show and tell all about the CMHC playground concepts P.O.R.C. has designed a playground model. The model is in a scale of one inch equals three feet. The model has various houses, trees and minature versions of the playthings which go to make up a tot lot. The model took between 400 and 500 manhours to put together. An actual lot takes much less time.

"This has been a really worthwhile summer for us. It should be an ongoing program because we have created an awareness in the public. The Atlantic Region is virtually an untapped resource for this type of thing and it has been a very good experience."

Jane and her group return to their various universities this fall. They have added much to our region through their program and their buoyant spirits have added a happy touch to the Regional office. We can even forgive Estyl's angels, as they are called, for beating us in softball.

CMHC and students gain from work program



Heather Eaton

By W. B. Hickey

During the summer, the Corporation traditionally hires students to assist in maintaining normal operations during vacations or to carry out special projects. However, in St. John's, Newfoundland, CMHC and Memorial University of Newfoundland were engaged in a special work experience program.

Students from the School of Business at the University participate in a co-operative education program which links academic terms with work terms. After successful completion of a general one year university program, Commerce students complete six academic courses and three work terms over a four year period. That is where CMHC comes into the picture.

Heather Eaton was selected to spend one of her work terms helping the Canadian Home Insulation Program sort-out its problem of a high rate of application rejections. The problem seemed to centre around incomplete invoices from insulation suppliers. So, Heather's job was to visit building material suppliers in the province and ensure they were aware of CHIP requirements.

After a familiarization period, Heather spent much of her time travelling to cities, towns and outports of Newfoundland talking to insulation suppliers about the program. Heather said "I've discovered places I never knew existed! It's a detailed lesson in the geography of Newfoundland!"

To ensure that she gets an opportunity to put as much academic knowledge as possible to good use, Heather was designated Project Co-ordinator for the two Youth Job Corps Projects in Newfoundland as well. These projects are operated on a contract basis and a knowledge of bookkeeping and management had to be combined with common sense to ensure projects are successful.

Heather says she is looking forward to returning to University in the fall for the final two academic terms before graduation and is too busy to think of definite plans for the future. One thing that is certain is the experience of her three work terms, one at a bank, the second with an international communications company in Harlow, England and the third at CMHC will provide a wealth of experience in whatever career she chooses.

dialogue

Q.: Analysis of the effect of fluorescent lighting on personnel has shown that daylight type lighting
— makes people irritable
— reduces efficiency
— increases absenteeism.
I understand many government departments are replacing existing lights with more subdued, yellow (full spectrum) lights.

What are the Corporation's plans in this regard?

A.: Our flourescent fixtures vary from single to four tube units and provide varying degrees of lighting intensity from 50 to 80 foot-candles, depending on the needs of occupants in the area. Lighting levels are monitored regularly and where necessary supplementary task lighting is provided at desk level. Additionally, to maintain maximum illumination, lighting fixtures, including lenses are cleaned at least once per year.

There are at least one hundred and twenty-five different types of fluorescent lamps available, each for a specific use. We currently use the so-called "cool white" tubes recommended by the Department of Energy, Mines and Resources, as being energy efficient. In addition, we still have some areas illuminated by the less efficient "warm white" tubes as originally installed. They will eventually be replaced by "cool white". As a matter of interest, we have been advised that the Department of Public Works in Ottawa uses "cool white" tubes almost exclusively.

Various studies carried out over the past few years have indicated that an imbalance in the light spectrum from fluorescent tubes can be harmful to health. However, we feel that much more research is required, perhaps by a government agency, into the biological effects of artificial illumination with a view to setting standards regulating the spectral composition of commercially available light sources.

At this time the Corporation has no programme to replace existing fluorescent lamps. However, as our stocks of "cool white" are depleted we intend to again examine the problem and the possible health benefit to employees in changing to a full spectrum lamp — or at least one that approaches the spectrum of natural outdoor light.

Direct Payroll Deposit

Q.: With reference to my letter of 10 January 1979 to the Human Resources Information Unit, I am still waiting for a reply as to the legality CHMC has to open a bank account in my name without my authorization. What right has CMHC to change the method of employee payment from cheque to bank deposit without first receiving approval of all employees?

A.: The Dialogue your correspondent has submitted raises the issue of the legality of Direct Payroll Deposit (D.P.H.) and refers to a letter of 10 January, in which the legal aspect of the system is not mentioned.

The legal aspect of D.P.D. has been thoroughly investigated. It respects Labour Code, Privacy and Human Rights legislation. This method of payment is used by a great number of employers and is as efficient as any.

It might violate a **preference** that the employee has as to the method of payment, but I can hardly see how it can be called "a right taken from the employee". The employee is entitled to be paid. One method of payment over another might be preferred, but as long as payment is effected, the employee's rights are respected.

Neither can it be called "an invasion of privacy". We do not learn anything new about the employee except where he might want his pay deposited. That need not be the bank the employee usually transacts with. Nothing private is revealed by the employee telling the Corporation where to deposit his pay. The Corporation will not have access to any other transaction which might have taken place in the employee's bank account.

The income tax deductions will neither be more nor less accurate under the new system of payment. All payroll operations will be exactly the same until the production of the master magnetic tape. The only difference is that this tape will be passed to the bank instead of being used to print cheques. I would like to add that even though we had difficulties with the 1977 income tax deductions that were noticed when we filled out our 1978 Tax Returns, these problems have now been solved. The 1977 tax problems were not unusual for a first year with a completely new payroll system. All of the approximately 15 complaints we had this year were checked individually and found not to be justified. The taxes deducted were found to be accurate **based on the information provided to us by the employee on his/her TDI.** "Accurate" does not imply that taxes were deducted to the penny. Tax formula and tax brackets are in "ranges" and therefore a $2 to $3 per paycheque (up to $8 or $9 for very large incomes) is acceptable.

D.P.D. is being implemented for efficiency reasons:
a) it will save three staff-years to the Corporation;
b) we will be better able to provide the pay on time to employees in remote locations or to all employees in case of mail or transporation systems strikes.

I respect the right of your correspondent to prefer another method of payment. I can also respect his right not to approve of Management's decision to implement this change without consulting the employees, but he may rest assured that his rights are not being violated and that we will do our utmost to handle his pay as efficiently as possible.

Let me add that, while the Human Resources Centre is implementing the D.P.D., the project was initiated by the Finance Sector, at Management's request.

25 years service

Oshawa's Ken Coyles retires

Chief inspections officer Ken Coyles (left) is presented with his retirement certificate by Oshawa Manager Gordon Thompson. Although he retired in February, the staff was not able to give him a reception until August because Mr. Coyles had spent the winter in Florida.

Start digging through your photo files for your favorite Christmas shots and send them in. This is the first year our annual contest has a theme, so if you don't have any shots to fit it, set one up.

Theme: Christmas

Categories: 1) Color Slides
2) Black and white prints

Rules: 1) Contestants may enter both categories but may not submit more than three entries in each.
2) Black and white prints must be mounted — minimum size to be 8 X 10 inches and maximum size of 11 X 14 inches.
3) Contestants must include their name and address on each entry so photos and slides can be returned.
4) The editors must have your entries no later than November 16 because judging will take place the following week.

Prizes: There will be three suitable prizes in each category plus an honorable mention.

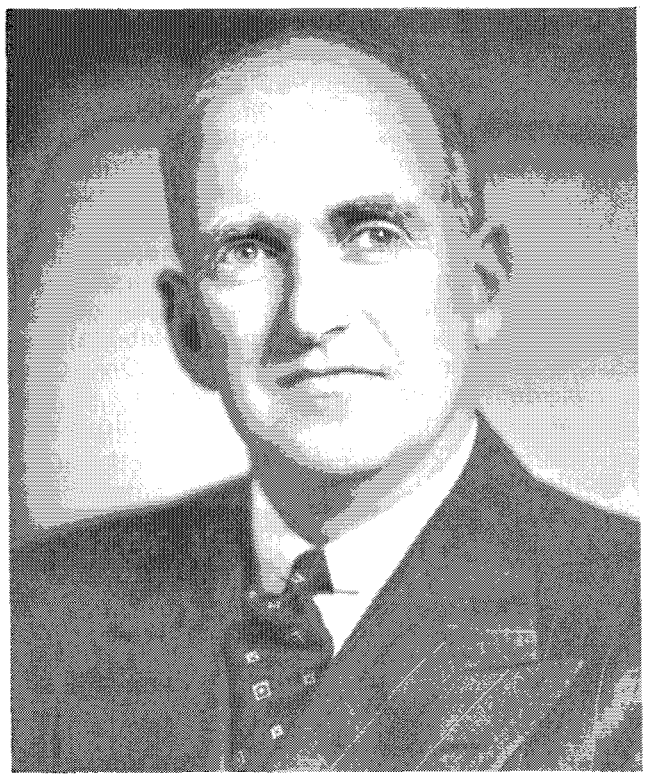
All entries will be judgeg on composition, technical quality, and subject matter. Winners will be announced in the Christmas issue of Perspective.

Send entries to: Editor, Perspective

Canada Mortgage and Housing Corporation
News and Information Division
Montreal Road
Ottawa, ontario
K1A 0P7

perspective

volume 14, numéro 9, septembre 1979



Monsieur P. S. Secord

Décès de M. Secord, O.B.E. deuxième vice-président de la SCHL

Monsieur P. S. «Stu» Secord, un des premiers employés de la Société et son deuxième vice-président, est décédé le 16 août dernier. Il était à la retraite depuis 1963.

Ceux qui ont connu M. Secord gardent de lui le souvenir d'un parfait gentilhomme. Ils se rappellent ses nombreuses visites aux bureaux locaux et l'estime qu'il portait aux autres, en particulier lorsqu'il faisait le tour du Bureau national, à l'occasion de Noël, pour présenter ses voeux à chaque employé.

Monsieur Secord avait su s'attirer le respect de tous par la sincérité, la dignité et la compétence remarquables dont il faisait preuve dans les tâches rattachées à ses lourdes responsabilités. Il avait été nommé vice-président de la Société une première fois en novembre 1950 et pour un second mandat en novembre 1957.

Monsieur Secord avait commencé à travailler dans la construction en 1916. Il y avait acquis beaucoup d'expérience dans la construction d'habitations, ce qui devait s'avérer d'une valeur inestimable à la mise sur pied de la Société. Durant les deux guerres mondiales, il fit partie du Royal Canadian Air Service (Service aérien royal du Canada) et fut décoré de la médaille de l'Order of the British Empire en raison de son service exceptionnel.

Durant ses années à la Société, M. Secord a contribué, dans une large mesure, à la croissance de l'organisation. Parmi ses autres réalisations, il a participé, à titre de membre du Comité associé du Code national du bâtiment, à l'élaboration d'un code du bâtiment, donnant ainsi pour la première fois au Canada, un ensemble structuré de règlements sur l'habitation.

A son épouse Sybil, et à sa famille, nous présentons nos plus sincères condoléances.

Les employés sont venus nombreux à la réception en l'honneur de Monsieur Teron. Celui-ci s'est fait un plaisir de circuler dans les groupes afin de parler à chacun d'eux.

Monsieur Teron feuillette le livre souvenir contenant la signature de tous les employés qui ont travaillé à la SCHL durant les six années qu'il a été en fonction. photos de Bill Cadzow

Départ de Monsieur Teron

M. William Teron a quitté la Société le 28 août après avoir été président de la SCHL de juin 1973 à juin 1976, puis président du Conseil d'administration et secrétaire du ministère des Affaires urbaines jusqu'à la dissolution de ce dernier le 1er avril. À la demande du Premier Ministre, il avait accepté de demeurer à son poste durant la période de transition.

Sous la présidence de M. Teron, la Société aura connu, entre autres, la participation de l'entreprise privée au financement de l'habitation. Convaincu que le rôle du gouvernement dans le domaine du logement devait se limiter à élaborer une structure dans laquelle le secteur privé pourrait fonctionner efficacement, M. Teron a vu à ce que certains programmes tels le PAAP, le PALL et le PAREL passent aux mains d'institutions prêteuses du secteur privé. Aujourd'hui, des prêteurs agréés fournissent même les capitaux nécessaires au logement social. Le gouvernement, par le biais de la SCHL, maintient à son compte l'assurance hypothécaire à 100% ainsi que la répartition des subsides requis pour fins d'exploitation.

Le passage de M. Teron aura aussi marqué la période de la décentralisation des pouvoirs. Selon lui, le Canada n'est pas un seul grand marché mais en comporte plusieurs, avec des problèmes et des besoins particuliers à chacun. L'autonomie des cinq régions administratives reflète maintenant cette réalité.

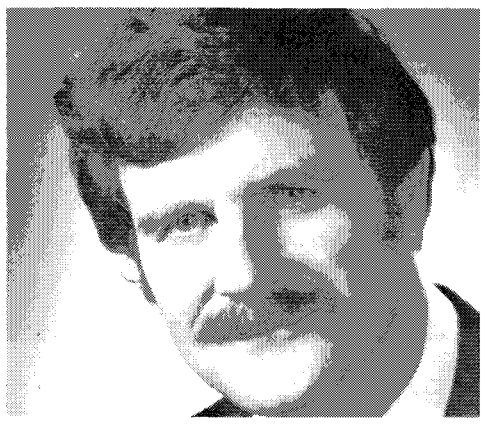
Se rendant compte qu'une meilleure utilisation des terrains était essentielle à un marché ordonné, M. Teron a également appuyé plusieurs recherches urbaines dont le groupe d'étude fédéral-provincial sur la disponibilité et sur le coût des terrains résidentiels au Canada; le groupe tripartite sur la question des finances municipales; le programme du relevé des terrains et de l'infrastructure des 22 régions métropolitaines de recensement et, enfin, le programme de subventions à titre d'encouragement aux municipalités.

Croyant au bien-fondé des programmes favorisant l'initiative privée, avec une aide financière du gouvernement fédéral, plutôt qu'à une entière dépendance du logement public, M. Teron a encouragé le développement de certaines initiatives qui ont grandement contribué à remédier aux problèmes de l'habitation des années '70.

Son passage ne sera pas passé inaperçu.

nominations

Barry Lacombe, directeur général, Analyse et Évaluation. Il vient du ministère des Affaires urbaines où il était directeur de la coordination des politiques.



Tony Wellman, directeur de la division de l'Analyse et des Prévisions du marché. Avant la réorganisation de ce secteur il était directeur des Prévisions du Marché.

Michael Binder, directeur de la division de l'Administration et de la Coordination de la recherche. Il était auparavant à la direction générale de l'Analyse urbaine au ministère des Affaires urbaines.

Richard Peddie, directeur de la division de l'Évaluation des programmes, était directeur adjoint de la division de la Planification, chargé de l'évaluation des programmes.

Jamie Angus, directeur de la division de l'Analyse des équipements collectifs, était conseiller à la direction générale de l'Analyse urbaine au ministère des Affaires urbaines.

David Crenna, directeur général de la Planification interne et de l'Élaboration des propositions. Depuis 1976 il était directeur de cette dernière division.

perspective

Journal publié mensuellement pour les employés de
LA SOCIÉTE 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

Molly Hirsch

Molly Hirsch, qui a été nommée gérant du Centre de documentation sur l'habitation, était chef du Service des sources d'information du ministère des Affaires urbaines depuis 1972. Le Centre possède une collection d'ouvrages urbains des plus complètes ainsi qu'un service de référence à la disposition des employés de la Société et du public en général. Beaucoup de cette documentation ne se retrouve nulle part ailleurs.

allées et venues

MUTATIONS

Melvin Joudry, du bureau d'Oshawa au bureau de London (inspecteur);
Pierrette Bonin, du bureau des créances hypothécaires de Montréal au bureau du Directeur général du Québec (surveillant);
Mel E. Stang, du bureau du Directeur général de l'Alberta au bureau du Directeur général des Prairies (agent de programmes de prêts);
Michael Tarle, du bureau de Toronto au bureau d'Oshawa (évaluateur principal);
Michel Lemieux, du bureau des propriétés immobilières de Montréal au bureau de Laval et des Laurentides (gérant, Finances);
Pierre Archambault, du bureau de Montréal au bureau de la Rive sud (gérant, Finances);
Roger Allaire, du bureau de North Bay à la succursale de Fredericton (gérant, Opérations des programmes);
Alison Franzgrote, de la succursale de Toronto au bureau d'Oshawa (évaluateur de programmes);
Andrée Reid, du bureau de Montréal au bureau des créances hypothécaires de Montréal (commis supérieur);
Arthur Synnott, du projet Parc Royal au projet Cloverdale, bureau de Montréal;
Leonard Gross, de la succursale de Vancouver au bureau du Directeur général de la Colombie-Britannique (agent de programmes de prêts);
Bertrand Marcotte, du bureau de Laval et des Laurentides au bureau de Montréal (évaluateur principal);
Lucien Valiquette, du bureau de Montréal au bureau de la Rive sud (gérant, propriétés immobilières);
Marcel Grenier, du Centre des ressources humaines au Système de gestion du portefeuille hypothécaire (analyste de l'organisation);
Kathy Thompson, du secteur de l'Analyse des démonstrations à celui du Système de gestion du portefeuille hypothécaire (secrétaire du Vice-président);
Ying Law, de la Division de la vérification des opérations à la succursale de Sudbury (gérant, Administration et finances);
Joseph Kalhok, de la Division du terrain et de l'infrastructure à la succursale d'Ottawa (économiste, analyste en logement);
Jeanne Leong, du secteur des propositions et de la recherche concernant les programmes au bureau du Directeur général de l'Ontario (analyste en logement);
Raymond Dubois, du Bureau du Président au Centre de soutien du Québec (agent de formation);
Francine Geoffrion, du bureau de Montréal-Rive sud au Centre de soutien du Québec (agent de la gestion des propriétés immobilières);
John Kaikola, du bureau de Red Deer à la succursale de Toronto (évaluateur de programmes);
Germain Legault, du projet Parc Royal au projet Benny Farm, bureau de Montréal;
Albert Aucoin, de la succursale de Fredericton au bureau de Moncton (gérant de programmes);
Cyril L. Tye, de la succursale de Vancouver au Centre de soutien de la Colombie-Britannique (gérant);
Lise Jetté, du Centre des ressources humaines au Portefeuille des investissements (commis en comptabilité);
Linda Wright, de la succursale d'Ottawa au Portefeuille des investissements (commis en comptabilité);
Virender K. Chopra, de la Division de l'élaboration des systèmes à la Division du traitement de l'information (analyste des systèmes).

Centraide
Aidons nos voisins

club des 30 ans

Ralph Curran, gérant du bureau de Red Deer.

club des 25 ans

Alexander Fraser, inspecteur principal à la succursale de Winnipeg;

William C. Robbins, inspecteur principal du Service des prêts à l'Association des Métis du Canada;

Frederick G. Harbridge, inspecteur principal au bureau de Peterborough;

William Mitchinson, inspecteur principal au bureau de North Bay.

décès

Gaston Riverin, retraité du Bureau des langues officielles depuis 1975, est décédé le 30 juin.

retraites

Russell A. Cushman, inspecteur principal à la Direction des normes professionnelles et de la technologie, a pris sa retraite le 13 juillet après 25 ans de service.

Vladimir Horvath, gérant de programmes à la Division du terrain et de l'infrastructure, était à la Société depuis juillet 1955.

Thomas J. McWhirter, gérant adjoint de la succursale de St-Jean, T.-N., était à la Société depuis janvier 1947.

Jean-Louis Mondou, traducteur au Bureau des langues officielles, était à la Société depuis juin 1956.

Edmund Nesbitt, directeur de la Division des propriétés immobilières, était à la Société depuis juin 1949.

Mlle Mae Robertson, commis au secteur des services de bureau, était au Bureau national depuis avril 1951.

Évaluation du SGPH

Les usagers identifient leurs besoins

"Des bons projets ont échoué parce qu'ils n'étaient pas conçus pour servir ceux à qui ils étaient destinés." Ainsi s'exprime Lorette Goulet, responsable, au bureau pilote de Hull, de l'implantation du système de gestion informatisé du portefeuille hypothécaire, et, depuis avril dernier, gérant du Bureau de l'évaluation des systèmes.

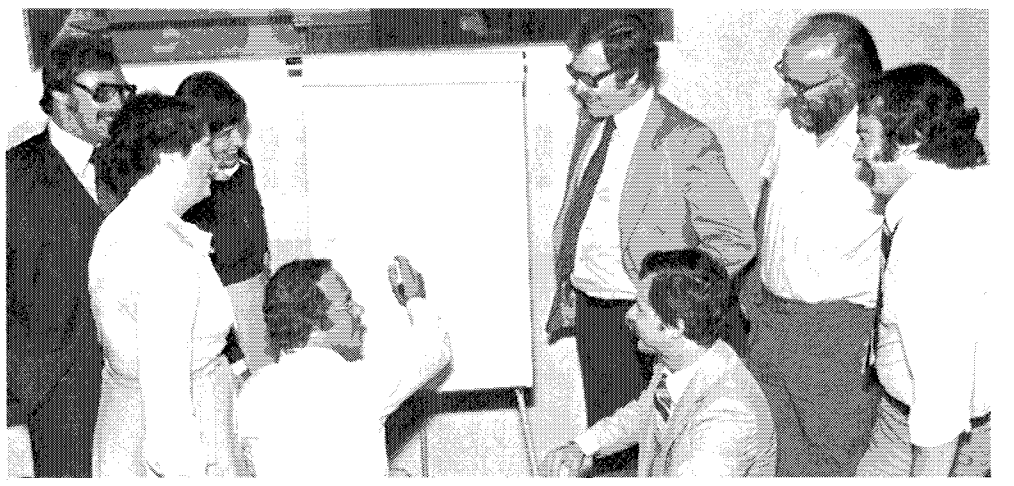
Le Bureau a été créé pour servir de lien entre l'équipe qui développe le SGPH et ses usagers à la Société. Il a pour mandat d'identifier les besoins de ceux qui utiliseront le système, d'étudier les recommandations de ces usagers et de les soumettre aux analystes qui préparent la version finale du système. Précisons que c'est la première fois que les usagers d'un système de gestion informatisé participent avec une telle intensité à son élaboration.

De plus en plus, la SCHL s'éloigne d'un système centré sur les besoins de la Direction pour répondre à ceux, grandissants, des bureaux locaux et régionaux. Le SGPH dans sa version expérimentale, fonctionne au bureau de Hull depuis mai 1978. Bientôt il sera implanté à Laval puis, par la suite, dans d'autres bureaux de la Société selon un plan d'implantation élaboré conjointement par les régions et l'équipe de projet SGPH.

"Le système de gestion informatisé est le système du futur et nous y participons déjà" souligne Lorette. "C'est bien beau un système défini par des analystes spécialisés mais pourquoi ne pas donner à nos clients ce dont ils ont besoin?".

En son rôle de gérant de l'évaluation ("Tour de contrôle" serait un terme beaucoup plus juste allègue Lorette), le Bureau de l'évaluation des systèmes a déjà coordonné la distribution et la révision de plus de 3 000 copies des quelques 60 documents rédigés par les analystes de l'équipe du projet SGPH.

Travail énorme si on considère que le Bureau ne compte, à part le gérant, qu'un conseiller en systèmes, Claude Gauthier, un coordonnateur en communications, Jacques Plante, un agent d'administration, Claudette Thomson et une secrétaire de contrôle, Lyse Thérien.



Des coordonnateurs ont été nommés dans chacune des cinq régions afin d'assurer la participation des usagers de leur secteur à l'évaluation et à la révision de la documentation SGPH. Déjà des séminaires et des ateliers de révision des modules se sont tenus un peu partout au pays ainsi qu'au Bureau national. Dans la photo ci-dessus, prise lors de la séance de révision des modules des programmes à la mi-août, nous reconnaissons, de gauche à droite: Trudy Bartch, de Thunder Bay, Terry Costello, du Bureau national, Evelyn Mews, de St-Jean, Terre-Neuve, Grant Powell, de Regina, John Whalen, du Bureau national, Bob Layton, un consultant de la firme Systemhouse et André Gohier, de Montréal. Ils écoutent une explication de l'analyste Kevin Walsh.

photo: Bill Cadzow

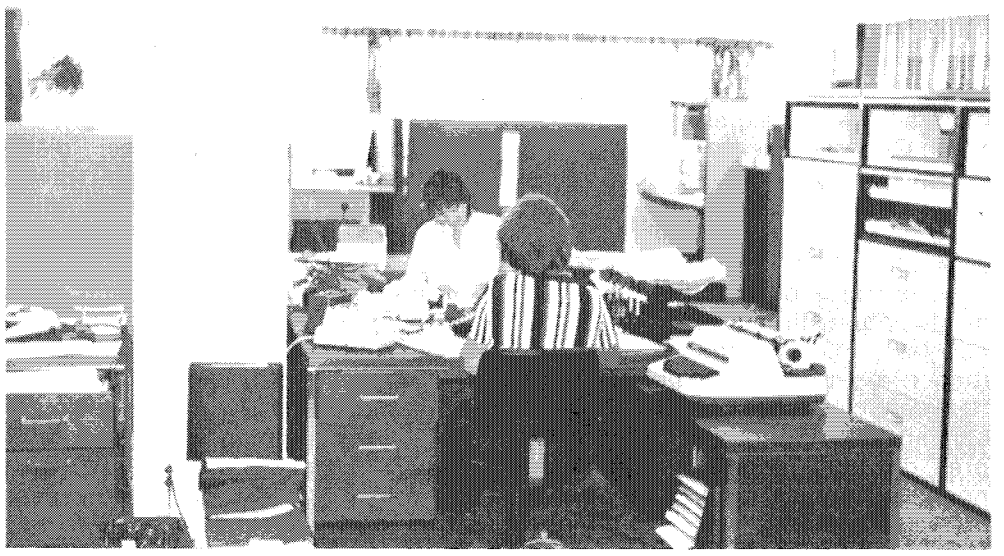
Ces documents sont soumis au Bureau sous forme de modules, sont étudiés par lui, puis présentés aux usagers, par l'intermédiaire de coordonnateurs désignés dans les différents secteurs et les régions. L'un d'entre eux, Alban Rocque, coordonnateur pour le secteur Finances au Bureau national, explique que plus de 55 modules ont été étudiés, retournés aux auteurs pour fins de correction ou d'explications, revus et soumis avec commentaires au groupe de Lorette. L'étude de ces modules se fait simultanément dans les régions.

Les commentaires des usagers sont ensuite acheminés aux analystes de l'équipe du projet SGPH pour réponse et intégration dans la version finale des modules.

Cet acheminement de dossiers laisserait présager des délais énormes. Au contraire, tout ce va et vient se fait, en moyenne, en cinq jours. La raison en est simple. Le Bureau possède, de par son mandat, l'autorité voulue pour négocier les priorités quant aux actions requises. Il relève directement du vice-président aux programmes et aux opérations, en l'occurrence, M. Raymond Boivin.

Le travail des usagers se fait à un rythme effarant, "qui dépasse mes attentes," déclare Lorette. Le SGPH n'est pas une bête noire. "C'est un système pour fins de gestion mais un système d'information à portée de la main", explique-t-elle en prenant comme exemples le gérant qui veut voir où en est son budget, ou l'inspecteur qui peut préciser, sur simple pression du doigt, le nombre d'inspections qu'il aura à faire dans les trois prochains mois.

Avec la décentralisation des pouvoirs, les décisions doivent être prises en vitesse, loin de la maison mère. "Plus l'information est rapide, exacte et complète, plus les décisions sont rapides, justes et sérieuses." Voilà, en court l'objectif du SGPH.



Une vue de la section de l'acheminement des prêts. Sylvie Tremblay et Johanne Gagnon travaillent allègrement dans le nouveau bureau de l'édifice Le Petit Mail.

Bureau de Chicoutimi: 338 rue des Saguenéens

Si vous cherchez le nouvel emplacement du bureau de Chicoutimi, comme l'a fait notre photographe Bill Cadzow, la rue des Saguenéens ne vous dira peut-être pas grand-chose. Ce n'est pas une rue commerciale comme telle, même si elle est attenante aux grands centres commerciaux. Mais cherchez le Patinodrome et vous aurez trouvé puisque le nouveau local est situé à l'étage, dans le complexe à peine achevé du Petit Mail.

Cependant, n'attachez pas trop d'importance à la rumeur qui suppose un rapport entre la nouvelle adresse et les résultats de l'évaluation physique des employés qu'une équipe du projet "Canada au travail" vient d'effectuer. L'enquête a prouvé que nos 22 employés à Chicoutimi étaient plus ou moins en forme ou, selon un porte-parole, "pas si mal pour des employés de bureau". Sûrement pas raison suffisante pour déménager à côté d'un patinodrome!

Le changement s'est fait simplement en vue de l'intégration future d'un secteur des créances hypothécaires à un bureau déjà à l'étroit. Le nouveau local est d'un tiers plus grand que celui de la rue Racine; la salle de conférence est plus spacieuse, le bureau du gérant aussi. Les administrateurs ont, pour la première fois, des bureaux particuliers et tous les employés peuvent maintenant se prévaloir d'une agréable cuisinette. Sans oublier une salle des réserves, non plus dissimulée par des panneaux mobiles mais bien dans une pièce à part, avec une porte.

L'inauguration s'est faite en juillet dernier, alors que les employés ont été invités à venir sabler le champagne et déguster un élégant buffet de fruits de mer. Malheureusement, personne n'a pensé faire part du changement d'adresse à Bill Cadzow qui s'est promené de long en large devant la Place de l'Autogare, à la fin août.

"Métrisez" le métrique

Depuis le mois de mai, la SCHL fonctionne en métrique. Donc, ci-dessous, un petit résumé pour rappeler quelques particularités du Système International d'unités (SI).

1. Le point décimal peut être maintenu en anglais, quoique la virgule décimale est recommandée en français. Ex.: 45,5%
2. Les symboles ne comportent pas de point abréviatif. Ils ne prennent jamais la marque du pluriel. Ex.: 10 kg ou 3° C
3. Les symboles sont écrits en minuscules, sauf s'ils tirent leur origine d'un nom propre. Ex.: 10 m, 25 A (Ampère) ou 10°C (Celsius)
4. Il est toujours préférable d'utiliser le symbole plutôt que d'écrire l'unité au long. Ex.: 20 m^2 et non 20 mètres carrés.
5. Cependant, on écrit souvent "litre" au long, parce que le symbole "l" peut être confondu avec le chiffre un (1). Afin d'éviter toute confusion, le symbole L (majuscule) a été accepté par le SI.
6. Lorsque le symbole est une lettre, on laise un espace (ou mieux un espace moyen) entre le chiffre et le symbole. Ex.: 20 g
7. Cependant, lorsque le premier caractère du symbole n'est pas une lettre, on ne laisse pas d'espace. Ex.: 35° C
8. On utilise un espace pour séparer les longues suites de chiffres en groupes de trois à gauche et à droite du signe décimal. Ex.: au lieu d'écrire 10,389,948.08 on écrira 10 389 948,08
9. Un nombre inférieur à l'unité est toujours précédé d'un zéro. Ex.: 0,002; 0,45
10. **IMPORTANT:** Toutes les dates doivent dorénavant être inscrites en métrique, i.e. année, mois et jour. À titre d'exemple, le 1er octobre se veut : 1979-10-01.

Les voix du Québec

textes: Lise Guillemette

Le coeur sur la main

Satisfaire le client, une priorité

"Ici Joséphine . . ."

Au Québec, nos réceptionnistes téléphonistes ont le sourire large, le coeur sur la main et l'accueil chaleureux! L'échantillonnage que voici devrait vous en donner une preuve éclatante.

Claire Montpetit

Qui ne connaît pas les yeux bleus de Claire et ses boucles dorées soigneusement entretenues? . . . Depuis sept ans, hôtesse du Bureau régional du Québec, Claire offre aux visiteurs l'affabilité d'une accueillante maîtresse de maison. Quand on est reçu par Claire, on se sent presque chez soi. . . . Les employés sont également l'objet de sa bienveillance: elle nous reçoit, le matin, nantie de son plus beau sourire et son "bonjour" nous fait commencer la journée sur un bon pied.

En décembre prochain, Claire fêtera son trentième anniversaire à la SCHL. Elle a toujours partagé son temps entre le service de l'inspection et le standard téléphonique et ce n'est que depuis 1972 qu'elle est téléphoniste à plein temps. Son travail, elle l'adore car se dévouer pour les autres, sympathiser avec les gens, rendre service, c'est dans sa nature. Claire, c'est la générosité incarnée. Dans la vie, les activités familiales ont beaucoup d'importance pour elle. Frères et soeurs se rencontrent souvent et partagent même leurs plaisirs de vacances. Cet été, en juillet, c'est ainsi qu'ils se sont tous regroupés au lac Conley pour fréquenter les théâtres d'été . . . Claire adore la cuisine et la culture des plantes d'intérieur. Elle fut déjà une bonne tennisgirl mais se contente désormais du jeu de quilles moins exigeant. Car Claire se dévoue constamment auprès d'un frère diabétique qu'elle héberge et dont elle prend grand soin. Le coeur sur la main vous dis-je . . .

Diane Beaucaire

C'est la plus jeune des trois et celle qui a acquis son expérience en divers lieux: General Steelware, Bell Canada et Ogilvie pour finalement se retrouver à la SCHL en 1969.

Pour Diane, téléphoniste réceptionniste au Bureau des créances hypothécaires de Montréal, le métier de téléphoniste est un "challenge" constant. "Sans voir les gens, on rencontre toujours quelqu'un de nouveau, c'est passionnant." Passionnant aussi, de se dire qu'on a répondu à près de 1 500 appels par jour! Ces nombreux appels, c'était à l'époque où prêts, immeubles et hypothèques étaient centralisés à Manella. Aujourd'hui, il ne reste que les créances hypothécaires mais le volume d'appels, quoique moins impressionnant, n'en demeure pas moins assez élevé.

D'après Diane, les qualités essentielles de la téléphoniste sont de posséder une voix douce, d'être bilingue et d'être ponctuelle au travail. Elle insiste beaucoup sur le bilinguisme car pour elle, satisfaire le client est une priorité.

Se défendant bien d'être cataloguée comme femme d'intérieur, Diane aime quand même la couture, le tricot, le crochet. Mais elle est surtout femme de grand air, pratiquant avec passion le golf et le camping; la culture des roses lui fait passer des heures agréables à St-Antoine Abbé où est situé son terrain de camping. Récemment, elle a hérité d'un chalet situé au Nouveau-Brunswick, en pleine forêt. Et c'est entre son terrain de camping et son chalet qu'elle a partagé ses vacances.

Monique Bourassa

Au bureau de Québec, où elle est téléphoniste réceptionniste depuis 20 ans, on l'appelle "Mamie". Elle fait un métier qu'elle adore et plus jeune de quelques années, elle se serait spécialisée, dit-elle, dans les relations publiques.

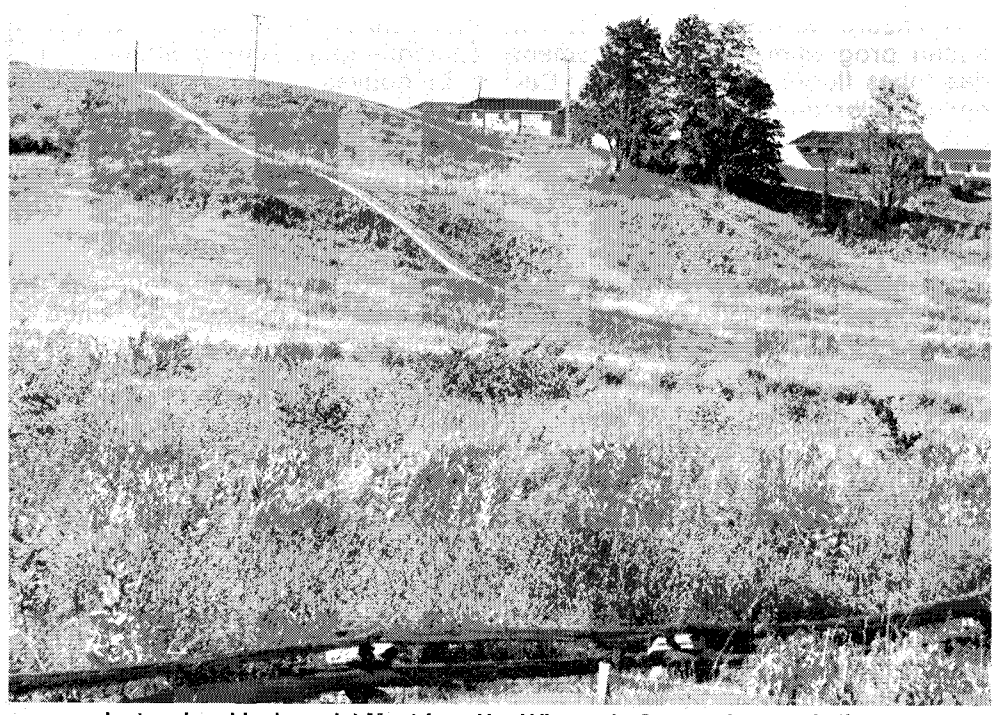
L'un de ses plus beaux souvenirs, c'est lorsqu'elle servit d'hôtesse à la réunion annuelle des gérants qui eut lieu à Québec en février 1976. C'est elle qui procura aux participants la liste des meilleures tables de Québec et qui alla même jusqu'à préparer un "lunch" à un gérant et son épouse qui allaient visiter le Mont Ste-Anne. Ce qui lui valut des lettres de félicitations de M. Norman Hallendy, organisateur de la conférence et de M. Noël Guilbault, président de la conférence.

Que répond-on au téléphone lorsqu'on se fait demander : "Les poules du voisin m'incommodent, est-ce que vous pourriez faire quelque chose?" Monique Bourassa, qui a un fort sens de l'humour, répond : "Vous pourriez toujours acheter un coq pour ces poules, peut-être qu'elles s'ennuieraient moins." Et à cet autre qui veut parler à Napoléon Bonaparte : "M. Bonaparte est parti faire des inspections. Ici, Joséphine . . ."

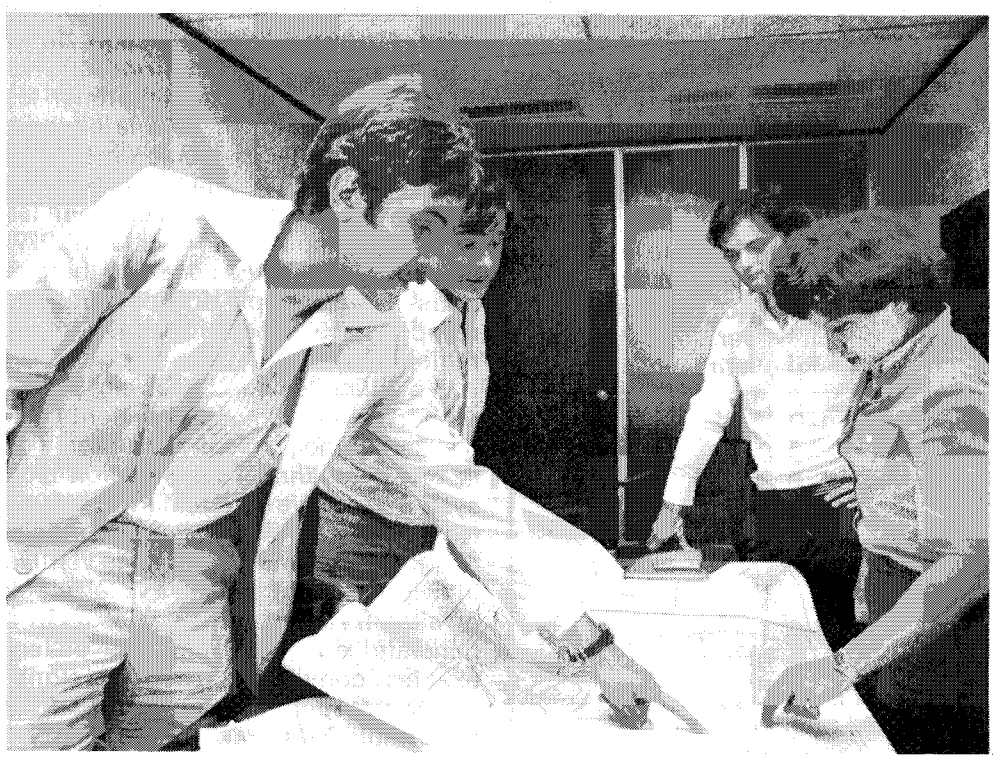
Monique Bourassa n'a pas que le sens de l'humour. Elle est cultivée et sportive. En musique, ses préférences vont à Mozart et Scarlatti et elle est abonnée aux concerts de l'Orchestre Symphonique de Québec. Côté sports, c'est le ski de randonnée, le golf et la natation. C'est également un fin gourmet et à Québec, tout le monde le sait, les gourmets se régalent. Elle est pourtant très mince.

Dans quelques années, ce sera la retraite quoiqu'elle n'en ait pas très envie puisqu'elle se sent en grande forme. Tout de même elle se prépare tranquillement en lisant des volumes qui traitent de ce sujet ainsi que les grands philosophes comme Bertrand Russell.

Elle s'est payée cette année des "vacances réflexion" au bord de la mer, où elle a pratiqué la pétanque avec des amis qui s'étaient réfugiés comme elle, dans un petit coin tranquille du Maine . . .



Le terrain aride du projet Mont-Luc. Un défi pour le Groupe de consultation.



Stanislav Pérucic, René Chevalier, Jeffrey Ryan et Louise Talarico expliquent les idées qu'ils ont mis de l'avant pour l'aménagement du parc Mont-Luc dans le secteur Touraine de la ville de Gatineau.
photos SCHL

Un projet qui laissera sa marque

"Excessivement satisfait" — Stan
"Un projet qui devrait durer toute l'année" — Louise
"Donner aux jeunes ce qu'ils veulent" — Jeff et René

Ces quatre étudiants de niveau universitaire, soit Stanislav Pérucic, Louise Talarico, Jeffrey Ryan et René Chevalier sont enthousiasmés par leur projet de consultation sur les jeux d'enfants parrainé, pour l'été 1979, par la SCHL avec le soutien financier de la Compagnie des jeunes travailleurs. Avec deux autres membres, Michèle Gauthier et Andrée Galarneau, ils forment l'équipe du Québec mais quatre autres équipes font sensiblement le même travail dans la région de Toronto, à St-Jean au Nouveau-Brunswick, dans les Prairies et à Vancouver.

Quand il est temps d'aménager un terrain de jeux, les services d'urbanisme municipaux se limitent encore trop souvent à des carrés de sable en plein soleil et à des balançoires en métal "garanti pour cinq ans". Pourtant, tout terrain de récréation devrait être conçu en tenant compte des attentes des enfants de différents âges. Le groupe s'est donné pour tâche d'informer et d'aider, gratuitement, toute personne ou organisme qui en fait la demande, à améliorer ou à aménager une aire de jeux.

Sur le point de se séparer après 14 semaines de travail ensemble, le groupe laisse derrière lui un parc entièrement aménagé au Mont-St-Hilaire, un deuxième en voie de réalisation dans le secteur Touraine de la ville de Gatineau, une esquisse préliminaire pour l'amélioration de sept parcs dans la municipalité de Boucherville ainsi que trois demandes de consultation qu'il a dû refuser. C'est à ce sujet que Stan, le directeur du projet, se dit "excessivement satisfait. Nous aurions été heureux de voir un projet en marche. Nous en laissons au moins cinq et nous en refusons."

Le parc Lamartine était déjà commencé quand la municipalité du Mont-St-Hilaire a demandé à l'équipe d'évaluer les projets en cours. Malgré les travaux avancés, il a été possible de réaménager le site pour mieux répondre aux besoins de tous ceux qui l'utiliseront.

Par ailleurs, le projet Mont-Luc à Gatineau ne comportait qu'un terrain vague ou plutôt deux terrains vagues reliés par une côte aride quand l'Association des propriétaires du secteur ont eu vent (par l'entremise de l'agent d'information du bureau de Hull, Pierre Drouin) de la disponibilité du Service de consultation.

Un véritable défi et, peut-être, le plus beau succès de l'équipe.

Tirant parti de la nature et de la configuration qui rendaient le site inutile au constructeur, l'équipe a soumis un plan qui mettait en pratique tous les principes énoncés par les spécialistes du jeu de l'enfant : le coin des petits au haut de la butte, une agora avec vue panoramique sur les villes Ottawa-Hull pour les adultes; des glissoires naturelles, des billes disposées en escalier ou en pattes d'éléphant et une piste d'hébertisme dans le flanc de la côte. Pour les adolescents, un terrain d'aventure, un terrain de balle, une patinoire, au pied de la pente.

Le tout ne sera toutefois pas réalisé d'un seul coup. Plusieurs phases s'échelonnant sur trois ans ont été prévues. Les travaux de la première débuteront sous peu et concerneront le coin des petits sur le plateau élevé.

Pour ce qui touche le coût d'aménagement, l'Association des propriétaires a fait appel à des volontaires qui ont l'intention de s'engager à fond dans l'exécution des divers stades du projet. À la suggestion des membres de l'équipe, les jeunes seront également impliqués dans les travaux. "Quel meilleur moyen pour éviter le vandalisme?, demande Jeff. Si on donne aux jeunes ce qu'ils veulent, ils ne chercheront pas à le détruire."

Alors que se termine cette première expérience, tant pour les étudiants que pour la Société, une étude rétrospective prouve le besoin du service. "C'est un projet qui devrait durer toute l'année" avance Louise, et Jeff poursuit cette idée: "Si l'on pense à tout ce qui pourrait être fait avec les garderies . . ."

Réfugiés asiatiques

L'accueil se prépare

Le drame des réfugiés asiatiques errant sur des bateaux de fortune a profondément touché un groupe d'employés du Bureau national. Une trentaine d'entre eux ont rapidement fait preuve de solidarité en se regroupant sous le nom Shelter-One (abri-premier) afin de parrainer une famille de réfugiés. Le mouvement a débuté au sein de la Division des besoins des programmes et du marché mais s'est vite propagé à d'autres divisions du Bureau national.

Le porte-parole du groupe, M. Gerd Doepner, s'est dit confiant du succès de l'entreprise qui dépend, évidemment, de la générosité de ses collègues. Générosité de temps autant que générosité d'argent. Chacun s'engage à verser jusqu'à $50 par mois durant un an pour défrayer le coût de la nourriture, du logement et autres dépenses courantes de la famille.

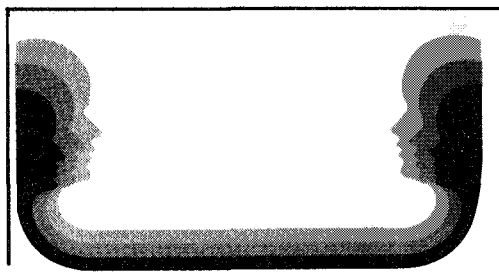
Selon M. Doepner, le groupe a maintenant les moyens de subvenir aux besoins de six personnes, soit une famille de quatre enfants ou une famille élargie commune aux pays asiatiques (parents, enfants, grand-parents) durant un an. Au bout de ce temps, indique M. Doepner, la famille devrait être financièrement indépendante et intégrée dans son pays d'adoption, précisant que le délai pourrait être plus court. Après un an au pays, le gouvernement fédéral prend charge des réfugiés parrainés par le secteur privé.

Les parrains ont un rôle important à jouer pour faciliter l'adaptation des immigrants à leur nouveau milieu.

Le groupe Shelter-One travaille de près avec le Projet 4 000, le projet de la ville d'Ottawa qui vise à accueillir 4 000 réfugiés dans la région de la Capitale. Déjà il a obtenu l'appui de leur Comité d'adaptation qui s'occupe de préparer les parrains à leur tâche. Le moment venu, ils pourront avoir recours à divers autres services dont la coordonnation des logements et les services d'un interprète.

Le mois dernier, le groupe a fait part de son intention d'accueil au gouvernement : "Nous avons soumis notre offre de parrainage au ministère de la Main-d'oeuvre, et nous attendons d'être acceptés, explique M. Doepner. Question de prouver que nous sommes sérieux et que nous avons les moyens de poursuivre le projet jusqu'à sa fin."

La demande du groupe sera transmise outre-mer par le ministère de la Main-d'oeuvre et un bureau de là-bas sélectionnera une famille selon les spécifications du groupe. Celui-ci sera entièrement libre d'accepter ou de refuser le choix. De toute façon, déclare M. Doepner, la décision sera prise en assemblée générale, sur recommandation du comité exécutif. D'ici là, dit-il, nous acceptons toutes les offres d'aide. Nous invitons aussi nos collègues à se joindre à nous." Le groupe s'apprête à accueillir sa famille cet automne.



dialogue

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

ÉCLAIRAGE AU BUREAU NATIONAL

Question: Une analyse des effets de l'éclairage par tubes fluorescents sur le personnel a démontré que cet éclairage artificiel rend les gens irritables, diminue l'efficacité, et augmente l'absentéisme.

Si je ne m'abuse, plusieurs ministères du gouvernement remplacent les tubes existants par des tubes émettant une lumière jaune plus atténuée (spectre complet). Quels sont les projets de la Société à cet égard?

Réponse: Nos appareils fluorescents comportent de un à quatre tubes dont l'intensité varie entre 600 et 900 lx (50 à 80 bougies-pied) selon les besoins des employés dans le local. Le niveau d'éclairage est contrôlé périodiquement et, au besoin, des lampes de bureau sont fournies en complément. De plus, pour maintenir un éclairage maximal, les tubes et les diffuseurs sont nettoyés au moins une fois l'an.

Il existe au moins 125 différents tubes fluorescents sur le marché, chacun étant destiné à un usage particulier. Au Bureau national nous utilisons les tubes dits "à éclairage blanc froid", recommandés par le ministère de l'Énergie, des Mines et des Ressources comme étant de rendement acceptable. Nous avons encore un certain nombre de bureaux qui sont éclairés par des tubes à "éclairage blanc chaud" moins efficace. Ces derniers ont été installés au début et seront éventuellement remplacés par les tubes à "éclairage blanc froid". Comme question d'intérêt, on nous informe que le ministère de l'Énergie, des Mines et des Ressources à Ottawa utilise presque uniquement des tubes à "éclairage blanc froid".

Diverses études menées au cours des dernières années indiquent qu'un déséquilibre du spectre lumineux émis par des tubes fluorescents peut nuire à la santé. Toutefois, nous sommes d'avis que les recherches doivent être poursuivies, possiblement par un organisme gouvernemental, sur les effets biologiques de l'éclairage artificiel, en vue de l'établissement de normes régissant la composition spectrale des tubes et autres sources d'éclairage vendus sur le marché.

À l'heure actuelle, la Société n'a aucun programme de remplacement des tubes fluorescents existants. Cependant, lorsque le stock de tubes à éclairage blanc froid sera presque épuisé, nous avons l'intention d'examiner de nouveau le problème. Nous examinerons également les avantages possibles, pour la santé des employés, d'installer des tubes émettant toutes les couleurs du spectre ou, du moins, se rapprochant du spectre de la lumière naturelle.

DÉPÔT DE LA PAYE

Question: Me reportant à ma lettre du 10 janvier 1979 à la Section d'information sur les ressources humaines, j'attends toujours une réponse quant à la légalité du geste que pose la Société en ouvrant un compte de banque en mon nom sans mon autorisation. De quel droit la Société se permet-elle de changer le mode de paiement de ses employés, du paiement par chèque au dépôt de la paye dans un compte bancaire, sans d'abord faire approuver ce changement par tous les employés?

Réponse: L'aspect légal du Dépôt de la paye a été étudié à fond. Le nouveau mode de paiement respecte le Code du travail, de même que la législation relative à la protection de la vie privée et aux droits de la personne. Un grand nombre d'employeurs utilisent ce mode de paiement qui est aussi efficace que toute autre méthode.

Le nouveau système viole peut-être la *préférence* de l'employé pour une certaine méthode de paiement, mais j'ai peine à voir comment on peut prétendre que l'employé a été privé d'un droit.

On ne peut pas non plus parler d'atteinte à la vie privée. Nous n'apprenons rien de nouveau au sujet de l'employé si ce n'est l'endroit où il voudrait que sa paye soit déposée. (Il ne s'agit pas nécessairement de la banque avec laquelle l'employé fait habituellement ses affaires.) L'employé ne révèle rien de personnel lorsqu'il indique à la Société où déposer sa paye et celle-ci n'aura pas accès aux autres opérations financières enregistrées à son compte.

Avec le nouveau mode de paiement, les retenues d'impôt sur le revenu ne seront ni plus précises, ni moins précises. Toutes les opérations relatives à la liste de paye seront exactement les mêmes jusqu'à la production de la bande magnétique émettrice qui, au lieu d'être utilisée pour imprimer les chèques, sera transmise à la banque, ce qui constituera la seule différence. J'aimerais ajouter que, bien que des erreurs aient été commises pour les retenues d'impôt sur le revenu en 1977, erreurs qui ont été décelées lorsque nous avons rempli nos déclarations d'impôt de 1978, ces problèmes ont été réglés.

Les difficultés éprouvées en 1977 en rapport avec l'impôt n'avaient rien d'exceptionnel, puisqu'il s'agissait de la première année d'application d'un système de paye entièrement nouveau. Nous avons reçu environ quinze plaintes; chacune d'elles a été vérifiée individuellement et il a été établi qu'elles n'étaient pas justifiées. On a constaté que les retenues étaient exactes, compte tenu **des renseignements que l'employé nous a fournis sur sa formule TD1.** Par "exactes", on ne prétend pas que les retenues aient été faites au sou près. Puisque les formules servant à calculer l'impôt et les catégories d'imposition sont données par tranches, une erreur de deux à trois dollars par chèque de paye (jusqu'à huit ou neuf dollars dans le cas des revenus très élevés) est acceptable.

C'est pour des raisons d'efficacité que nous adoptons le système de dépôt de la paye:

a) la Société épargnera trois années-personnes;
b) nous serons mieux en mesure de livrer la paye à temps aux employés travaillant dans des endroits éloignés et à tous les employés en cas de grève dans le domaine des postes ou des systèmes de transport.

Je respecte le droit de notre correspondant de préférer un autre mode de paiement. Je respecte également son droit de ne pas approuver la décision qu'a prise la direction d'implanter ce changement sans consulter les employés. Néanmoins, il peut être certain que ses droits ne sont pas violés et que nous ferons l'impossible pour nous occuper de sa paye de la manière la plus efficace possible.

Permettez-moi d'ajouter que bien que le Centre des ressources humaines soit chargé de l'implantation du nouveau mode de paiement, c'est le secteur de la Finance qui a mis sur pied le projet, à la demande de la Direction.

Dans le but de présenter un numéro de Noël tout à fait spécial, la rédaction de PERSPECTIVE lance son concours de photographie annuel sous le thème «Noël». Fouillez parmi vos photos d'activités des Fêtes (ou simulez-en) et faites-nous parvenir vos préférées. Peut-être pourrez vous remporter un prix en même temps que vous viendrez enrichir les pages du PERSPECTIVE de décembre. Donc:

Thème: *Noël*

Catégories: *1) Photos en noir et blanc montées sur carton (grandeur minimale 8" x 10", grandeur maximale 11" x 14")*
2) Diapositives en couleurs

Règlements: *1) Vous pouvez participer aux deux catégories du concours mais ne devez pas soumettre plus de trois photos dans chacune d'elles.*
2) Indiquez vos nom et adresse avec chaque photo ou diapositive afin qu'elle puisse vous être retournée.
3) Faites-nous parvenir le tout avant le 16 novembre. Le choix du jury se fera la semaine suivante.

Prix: *Il y aura trois prix et une mention pour chacune des catégories. Les photos soumises seront jugées selon leur sujet, leur composition et leur qualité technique. Les noms des gagnants seront publiés dans le PERSPECTIVE de décembre.*

Adresse: *La Rédaction, PERSPECTIVE*
Centre de communication et d'information
SCHL
Ottawa, Ontario K1A 0P7