perspective

volume 15, number 4, april 1980

UPTIGHT? Maybe it's stress on the job.

see page 5

COSGROVE

Man on the spot

Canada Mortgage and Housing Corporation
Société canadienne d'hypothèques et de logement

Canadian Housing Information Centre
Centre canadien de documentation sur l'habitation

Paul Cosgrove isn't likely to find another two weeks more hectic than his first two as minister responsible for CMHC.

The euphoria of winning the York-Scarborough seat had barely subsided before the rookie Member of Parliament was appointed Public Works Minister with responsibility for CMHC. From that point on, the 45 year-old former mayor of Scarborough, Ontario has been under constant pressure to come up with answers and solutions.

Even before his first briefing session, the controversial Matthews task force report on CMHC commissioned by the former government had leaked to the press. He not only fielded questions concerning the report but had to respond to questions regarding soaring mortgage interest rates, speculation about the Mortgage Insurance Fund's solvency, and the impact of rapidly rising costs for shelter.

But, the political savvy that guided the soft spoken, pensive minister through eight years on Scarborough Council, six of them as mayor and a

(continued on page 3)

Conferences: What are they all about?

Managers' Conferences mean different things to different delegates, depending on the activities of their offices, region of the country, and individual interests. But, generally, the conferences are the only time of year that managers in the field have a chance to sound each other out, compare notes, learn from others' experiences, and voice concerns to senior personnel from National Office. This was the consensus drawn from a telephone survey of delegates who are attending this year's conference.

The conference, being held April 14-16, revolves around the theme 'Marketing Quality' — improving and maintaining quality of housing in Canada, the NHA, and CMHC's execution. Central to the theme will be the workshop sessions where policy, mortgage insurance, and client relations are the main topics.

Mississauga Manager Doug Ewart feels that real estate and the implications of the Matthews task force report are also issues that will be discussed. He said, "The conference will be a good opportunity to discuss real estate because it's an area where a lot of us don't have much experience, but we'll be dealing more with it. I'm also concerned about the impact that the Matthews report will have, now that it has been made public."

While Sault Ste-Marie Manager

(continued on page 6)

people and places

In National Office

Donald F. De Rouchie, File Clerk, Mortgage Marketing Division to Mail Clerk, Administration Division, Office Services;
Arthur McGlade, Driver, Corporate Relations Office, to Driver, Administration Division;
Gordon Barbeau, Driver, Office Services — Administration to Driver, Corporate Relations Office;
Jacques Plante, Communication/Coordinator N.O. — Systems Assurance Office to Analyst N.O. — Policy Development & Research Sector;
Arthur R. Garinther, Real Estate Counsellor, Ontario Field Support Centre, to Managerial Development Position N.O. — Real Estate Division;
Kenneth S. Blacklock, Manager, Org. Manpower Analysis N.O. — Human Resources Centre to Manager N.O. — Systems Assurance Group;
Jody Echrif, Forms Designer/Draftman N.O. — Computer Services Division, to Data Dictionary/Directory Administrator N.O. — Data Administration Services;
George F. Taylor, Mortgage Marketing Officer N.O. — Mortgage Marketing Division to Statistician/Surveys N.O. — Policy Development & Research Sector;

In the Field

Paul Lapointe, Resident Caretaker Habitations Orléans Project to Maintenance Man Domaine Rivoli Project;
Lionel Paradis, Resident Caretaker Habitations Orléans Project to Building Cleaner Domaine Rivoli Project;
Claude Gauthier, Senior Advisor N.O. — Systems Assurance Division to Marketing Coordinator Real Estate Marketing/Montreal;
Elizabeth Hay, Assistant Director/Resource Planning Group N.O. — Program Policy & Research Sector to Program Manager/Social Housing & Community Services, Ottawa Branch;
James C. Stephenson, Compliance Inspector Saint-John Office to Chief, Inspections Office Charlottetown Branch;
Suzanne Vincent, Loans Processing Officer, Trois-Rivières Office to Loans Processing Officer Montreal Office;
Pedro London, Engineer Ottawa Branch, to Engineer Ontario General Manager's Office;
Harold R. Humphreys, Program Manager/Lending Toronto Branch to Administration Assistant/Operations/O.R.O., Ontario General Manager's Office;
Larry I. Delaney, Organization Development Officer, Ontario General Manager's Office to Management Trainee, Toronto Branch;
James Adams, Inspector/Appraiser, Whitehorse Office to Chief, Inspections Officer, Cranbrook Loans Office;
Paule Michelin, Secretary, Quebec Field Support Centre to Secretary Montreal Mortgage Office;
Jean-Pierre Racine, Clerk/Appraisal Montreal Office, to Compliance Inspector Laval/Laurentian Office;
Jean P. Bastarache, Administration & Finance Officer, Moncton Loans Office to Marketing Officer, Atlantic Field Support Centre;
Jacques O. Bélanger, Program Officer/Lending North Bay Loans Office, to Program Officer/Lending Program Op. Fredericton Branch;
Norbert Leclair, Administration & Personnel Officer Fredericton Branch to Administrator Bathurst Office;
Murray A. Bruce, Manager/Administration & Finance Hamilton Branch to Co-ordinator/Real Estate & Mortgage Administration, Ontario General Manager's Office;
Donald R. Moulds, Administrator Kenora Rep. Office to Personnel Services Officer, Ontario General Manager's Office.

30 year club

There is one new member: **Grégoire Farrell**, Supervisor — French Editorial Services, Information & Communications Centre.

25 year club

There are two new members: **Mrs. Ruby E. Philippe**, Senior Bindery Machine Operator, Office Services; **Melvin A. Gustavson**, Chief Inspections Officer, Victoria Office.

dialogue

The Dialogue column is supplied by the Human Relations Group in the Human Resources Centre. Questions and answers appearing in this column are a representative sample of concerns staff have expressed.

BILINGUALISM

Q.: I would like to know, from the Staffing Section at National Office, the number of unilingual Anglophones who have been hired to fill bilingual positions since the beginning of 1978, and also the number of unilingual Francophones hired to fill bilingual positions for the same period.
A.: At present, the Official Languages and Translation Group, which is responsible for linguistic matters at the Corporation, does not have the information to provide you with a satisfactory answer. However, there are about 10 employees at National Office who are to begin a language training course shortly to meet the language requirements of their positions. All the other employees occupying bilingual positions at National Office, subsequent to a Language Knowledge Examination, have met the language requirements of their positions. On the other hand, we are aware that a certain number of employees occupy bilingual positions without being functionally bilingual, even if they have passed the LKE test. This situation may create the impression that there are few bilingual employees, although under standards set by the Public Service Commission, these same employees are officially considered bilingual.

Q.: I know that we have hired many unilingual persons to fill bilingual positions as long as they agreed to become bilingual with 24 months.
Please tell me if some of the people hired under those provisions have not become bilingual, if so, how many and whether or not you intend to undertake the steps necessary to ensure that this particular article of the Official Languages Act be respected within the Corporation.
A.: All employees entering the Corporation are subject to the provisions of the Official Languages Act as to the language requirements of their position. Incumbents of officially designated bilingual positions must meet the language requirements of the position as defined by recent Treasury Board guidelines adopted by CMHC.

The main objective or responsibility of the Official Language and Translation Group is to ensure that employees appointed to bilingual positions either are bilingual or have consented to reach the language level of their position within 24 months. This goal has not changed. However, the year 1979 has marked the beginning of a new phase in which the Corporation evaluated the results attained by its Official Languages program to the end of phase I (1975-1978). The conclusion of this evaluation was that all positions in the National Capital Region should be subject to re-identification, since the language identification given to most positions dates back to 1975. Some Divisions are already involved in the process of re-identifying their positions. The object of this exercise is to identify the language requirements of each position in view of increasing the quality of service and use of the second official language.

The Official Languages and Translation Group is fully committed to help Directors/Managers in re-identifying all positions in the National Capital Region (NCR) in 1979, before any more employees are required to undertake second language training. It should be noted that some 15 CMHC employees in the NCR are presently engaged in second language training, eight of whom are conditional appointees.

Meanwhile, some unilingual employees are assuming positions presently identified bilingual, pending the final results of the re-identification process. These appointments are still conditional but the qualifying period will be determined from the date of re-identification in each case.

Slimming for dollars

Twelve National Office staffers are feeling healthier and happier these days. While working for a worthy cause, they also did themselves a favor: They lost weight for Save the Children. People like Paul Reardon, right, who lost 16 pounds during the slim-a-thon, got sponsors to pay for each pound they lost. Paul, who is being weighed by Lyse Bertrand of the health unit, took the honors of losing the most weight and Pauline LaDurantaye was second with 14 pounds lost. Paul says he's determined to lose a total of 75 pounds before his summer vacation. Well the rest of the them have won half of the battle of the bulge. Maybe we should sponsor them by the month to see how long they can keep those pounds off.

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

Former Mayor brings intimate knowledge and sensitivity of CMHC to portfolio

(continued from page 1)

member of Metropolitan Toronto Council, helped him keep his composure.

Learning the ropes is unsettling enough for a new Member of Parliament but couple that with the added pressure of learning a dual portfolio, part of which demands an instant expert with all the answers, and you have what Paul Cosgrove is going through.

"We're targets of an irritated public"

Perhaps it's his outlook that carried him through his stormy initiation into federal politics. In a recent interview with Perspective he said, "Today, with budget constraints there is no question that people who serve government, whether it's the politicians or whether it's staff, have become targets of an irritated public. We have to go an extra step to be polite — to exercise common courtesy. I think we have to — and I put politicians and staff in the same boat — do better and try harder in terms of communicating with the public. As I'm trying to be a better politician and a more effective politician, I believe government in total has to give the extra push to try and make it a more efficient delivery of services."

With briefing sessions, press conferences and cabinet meetings, the new minister hadn't even had the time to staff his own office.

For the time being, Mr. Cosgrove commutes between Ottawa and his home in the Toronto borough where his wife, Frances, and four children live. Even at home he has many things to do like finding a location for his constituency office, and cleaning up business affairs with the law firm where he is a partner specializing in family and constitutional law.

"Housing is a part of city building"

But, Mr. Cosgrove brings with him an intimate knowledge and a sensitivity of the Corporation and its programs that many of his predecessors did not possess. During his tenure as mayor, more than 100,000 people moved into Scarborough, which in turn meant pressures for more housing, sewers, and other services.

"I am able, because of my municipal experience, to see housing, and CMHC's role in housing, in the context of the total community. As a local politician, I know that housing is just one part. Before you even consider moving people in you're concerned about recreation, you're concerned about transportation and many other factors. So, housing is a part of city building. Having some responsibility for the total delivery of services from a city point of view, I think it gives perspective to the housing role and how it relates to all the other areas."

Scarborough has added some 6,000 housing units annually and Mr. Cosgrove has been directly involved with every CMHC program, except, perhaps Rural and Native Housing, at one time or another. This knowledge, he says, "will assist me, for example, when the programs are being reviewed. It won't be a theoretical thing, I know something about the living conditions of the people in the buildings. My knowledge will put flesh and blood on what otherwise might be theoretical things for other people."

Despite his knowledge and background, he admits housing conditions have changed radically in the past couple of years and feels a need to take a new look at housing in the country. "I know people will say there have already been housing studies, task forces, and conferences, and analyses, but there are a couple of indicators that have told us we should be taking a fresh look at CMHC and housing in Canada. The things that tell us that are the performance of the economy, energy costs, and inflation. I think we're in a totally different economic situation that we were five — or even two — years ago. The economy says that housing has to be seen in the context of a larger picture.

"Selective approach to housing"

"I also understand from my metropolitan experience, and this is probably not unlike a lot of other communities in Canada, that there isn't the demand for housing that existed 10 or 15 years ago. The decline in the birth rate and a decline in the mobility of people introduced new factors in looking at housing. Finally the bulk of statistics say we've been busy building. We've been building housing — a lot of housing — so now I think it calls for refinement in our approach and a more selective approach to housing needs and housing problems.

"CMHC provides a social role"

Although he didn't want to get into specifics until he had a chance to look at factors that will affect the Corporation in the coming years, he did say, "CMHC, in addition to being an insurer and a banker, has been an instrument of government policy. It's provided a social role and I believe that will continue. I guess what I'm doing is revealing my bias against the thrust of the Matthews report which was a withdrawal of CMHC from its role in government and a move towards privatization."

When it comes to discussing relationships between various levels of government, Mr. Cosgrove reveals his municipal background and perhaps his more than casual interest in constitutional law.

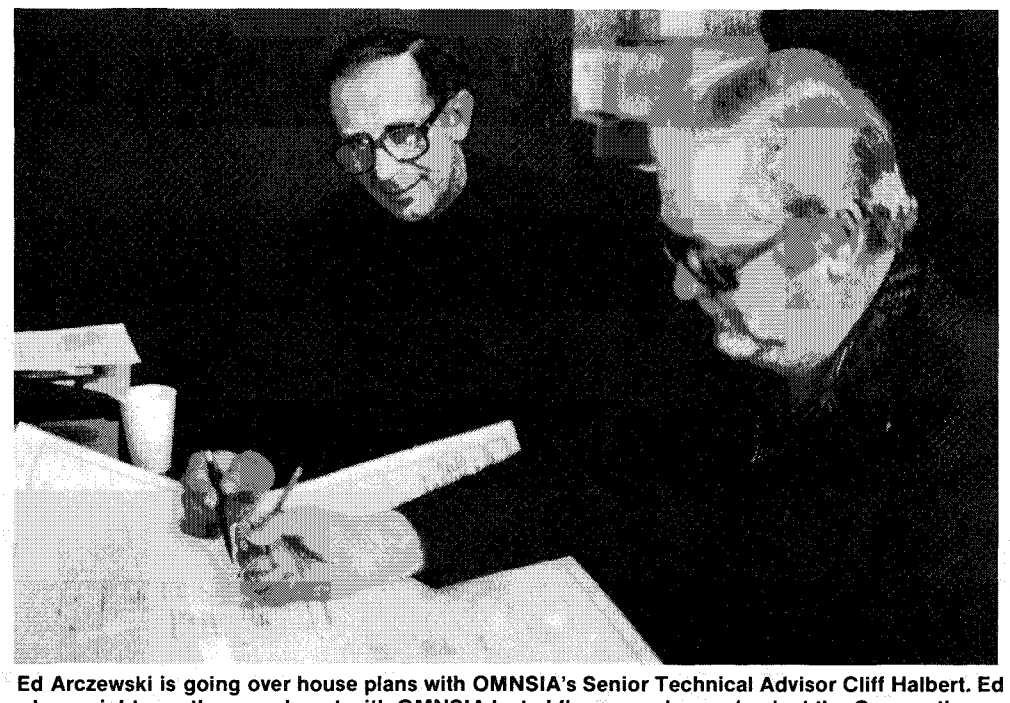
For one, he likes the idea of tri-level conferences. "To me government in Canada isn't the Government of Canada, it isn't the province of whatever, and it isn't the region or town or city of whatever, it's all of them combined. I think it's a good system. Certainly we have the referendum question in Quebec and concerns in the West. However, on balance, I think it's a good system. I think by definition, by the nature of it, it calls for co-operation because of the inter-dependancy. That simply calls for hard work and performance of all of the actors in the areas that they are given responsibilities."

Secondments: Learning the job as you go

The assignment was pretty vague when Ed Arczewski was seconded to the Ontario Metis and Non-Status Indian Association (OMNSIA) five years ago.

He was just told that he would lend his expertise as an inspector to help native groups with the Rural and Native Housing Program, work normal office hours, and the secondment would be for eight months.

The inspector chuckled in a recent interview when he recalled those instructions. The secondment lasted five years, his working hours were long and unpredictable, and while inspections were part of the job, they were only a small part. "It's demanding and you can't consider it a nine to five job. The work wouldn't have been accomplished if it was done that way," he said.



Ed Arczewski is going over house plans with OMNSIA's Senior Technical Advisor Cliff Halbert. Ed whose eight month secondment with OMNSIA lasted five years, is now back at the Corporation as Senior Inspector in Barrie.

Fifty employees seconded

Secondments are one aspect of the Rural and Native Housing Program that usually escape notice when measuring the assistance the Corporation is providing. Depending on the requirements of the native associations, employees from a variety of backgrounds and disciplines are seconded for varying periods of time. During the past five years, close to 50 CMHC employees have been seconded to native groups and currently there are still 18 on secondment.

OMNSIA's President Ed Belanger is grateful for the assistance that Corporation staff have given. He said, "The (secondment) program was tremendous. There could have been more problems without their help. People like Ed (Arczewski) caught things like cost over-runs and structural defects before they caused major problems." As well, he said using CMHC staff's expertise saved a lot of time and work because application and project approvals went through faster and smoother.

Mr. Arczewski, who was seconded in May 1975, recently returned to become Senior Inspections Officer in the Barrie Office. OMNSIA wanted to renew his services as housing co-ordinator, but Mr. Arczewski felt it was time to leave and besides, "It's not often a job opening like this comes along."

Although OMNSIA will be losing Mr. Arczewski, one of its local housing development officers is being trained to take his place. Having worked with the CMHC inspector for the past couple of years, he has picked up the skills and knowledge he'll need to do the job.

Everything was new

Five years ago, when OMNSIA approached the Corporation for an inspector, Mr. Arczewski didn't know anything about the job. "I didn't know what I was getting into at the time, but it certainly has been a rewarding experience. It was a whole new ballgame. Everyone, including people at the Corporation, was green and didn't know the ins and outs of Section 40 (Rural and Native Housing Program). Everything was new and the guidelines from National Office were vague — they were, basically, just an act of Parliament.

"OMNSIA wanted to build 100 houses in the first year, but because of problems getting builders and land, we only managed to get five up. We did renovate 30 existing units though."

In the beginning of the program, both CMHC offices and the native groups were at a loss as to how to actually commit funds and get projects going. The five homes that OMNSIA did manage to build were constructed on land that the five recipients already owned. Funds were committed under AHOP in order to get a local builder and then were repurchased under Section 40.

Requirements and situations dictated what Mr. Arczewski's job was, and more often than not, inspections were not part of it. Although a lot of the work involved going over plans and making on-site visits to ensure that the job was being done right, he was, in short, supposed to be an expert, not only on the program and housing, but in helping native groups wind their way through various government bureaucracies. The job demanded that he lean heavily on all of his experience as a builder and inspector plus learn a few skills that he never possessed before.

Involved in every aspect

He was involved in almost every aspect of the program, from developing methods to assessing housing requirements to the actual assessment, guiding native associations through the bureaucracy to form non-profit corporations, planning houses and assembling land, assisting them through the application process with the Corporation, and ensuring construction was carried out properly.

This entailed a lot of time. Mr. Arczewski said he spent much of it on the road travelling to various places in Ontario, usually staying away from home for three to four days at a time. Initially, many of the meetings to form local housing groups involved weekend meetings.

One project that involved a lot of time and travelling isn't even included in the Rural and Native count of housing units. OMNSIA obtained 50 units from the Department of National Defense in Moosonee. At a price of $2,600 per unit on a serviced lot and $1,900 a unit if it was moved, the offer couldn't be resisted. "The units aren't counted under Rural and Native Housing because we went through Section 58 (direct loans to individual clients). That route was the cheapest and easiest." Twenty-one units were left on the serviced lots and the remaining 29 were moved to Moose Factory.

The key to the job, in Mr. Arczewski's eyes is public relations, something that the pleasant, affable fellow had no problem with. "It's a people thing and you have to liase between the office and the people. You're dealing with real grassroots people who have needs. Some are so introverted that they don't come out and express themselves or what their real needs are. And then again, there are others who just want to milk the system for everything they can get.

"Quite often I found that I had to walk a very thin line and stick handle out of situations. In the beginning, I was viewed as a representative of the Rural and Native Housing Program, if not a spy for CMHC. They expected me to have the answers for everything. In fact, I'm still asked a lot of questions, but now that the people know more about the program and OMNSIA has more staff to handle housing it's not so bad.

A matter of attitude

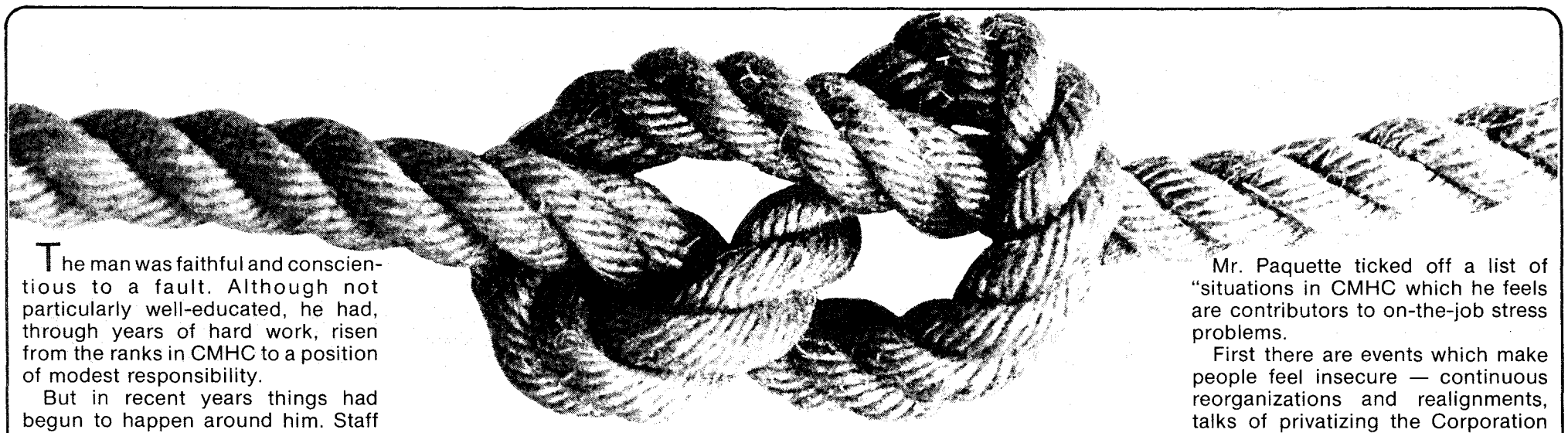
"I guess it's a matter of attitude. It's a matter of asking yourself, 'What can you do for the people?'. Not here it is on the platter, but what can I do to help? It boils down to a respect for others."

This attitude helped the man. His approach was that it simply wasn't enough to know what had to be done and what the regulations were, but to help people achieve their goals in any way he could. "It's not enough to know standards, you also have to be able to show them how to do it — like taking a hammer and showing them the proper way of putting in window frames. That's where my experience as a construction superintendent came in handy."

Mr. Arczewski's approach was successful. Mr. Belanger who has worked with Mr. Arczewski for the past five years said, "In all the time Ed has been with us, I've never heard a bad word said about him. He's done a good job, been honest, and people like him. In the beginning it was confusing, everything was new and it was a learning process for everyone but he fell right into place."

The hammer wins N.O. bonspiel

National Office's annual bonspiel ended in a dead heat forcing four teams into a playoff, but John Matthews (inset), skip of the winning rink had a bit of luck on his side. In the four games his rink played, he won the flip for shot rock. It did take a fair bit of skill though, to make it payoff. In the photo, team members Bill Taylor (right), Mike Picora (background), and Trevor Gloyn (centre) use a little body language to help the winning rock while an unidentified opponent (back to camera) tries in vain to sweep the rock out.



Untie that knot in your stomach

The man was faithful and conscientious to a fault. Although not particularly well-educated, he had, through years of hard work, risen from the ranks in CMHC to a position of modest responsibility.

But in recent years things had begun to happen around him. Staff freezes came into effect and when the two people above him in his section left, their positions were eliminated. The work still came in, though, and the man, now high in his section through attrition, struggled to cope. Devotion to duty had always been his philosophy so there was no question in his mind of leaving work incomplete or missing deadlines. He toiled day in and day out at the office, worked weekends and into the night, sometimes to midnight.

When he came to see Dr. Robert Starrs at National Office a few months ago, he complained of assorted ailments; his blood pressure was up and he had increasingly-frequent episodes of anginal pain.

After listening to the man's complaints and giving him a thorough examination, Dr. Starrs asked questions about his job. The doctor then heard the tale of a man struggling with a workload he felt he was inadequate to handle. He was clearly quite depressed.

Dr. Starrs' prescription was simple. Retire, he told the man, because you may be literally killing yourself.

The doctor had diagnosed the man as a victim of stress, a condition directly related to the pace and tensions of modern life.

Wear and tear of life

Stress can be defined as the wear and tear of life. There are varying degrees of stress-mental, emotional and physical — all having some impact upon our health.

An athlete striving to win a race, an artist struggling to produce a masterpiece, a student facing an important examination are all under stress. Depending on the circumstances and a person's capacities and reactions, stress can be exhilerating or it can have damaging effects on health which may lead to disease, premature aging or to a shortened life.

In recent years medical researchers and social scientists have found that tension-producing situations can result not only in cardiovascular diseases but also in ulcers, arthritis, rheumatism and allergic diseases. Social scientists have found evidence that cardiovascular disorders are much higher for those people who report significantly more dissatisfaction with their jobs than for those who are happier with their work.

Stress on the increase

Dr. Starrs said he does not have statistics concerning the stress problem at CMHC. But it is his strong impression that in recent years there has been a steady increase in employees coming to him suffering symptoms of stress.

The work environment at CMHC the past few years has certainly been conducive to a rise in job-related stress problems, according to Jean Paquette, employee relations manager in the Human Resources Centre.

By studying the situation and collecting the views of Corporation employees, Mr. Paquette has learned that employee drinking, pill-popping and absenteeism are on the rise. He doesn't blame the work situation entirely because modern living means more people arrive at work in a stressful situation.

"But when you have people arriving for work already under stress, it doesn't take much on the job to produce undesireable reactions. We are even finding people so turned off their work that they develop an attitude of 'malicious obedience' which borders on unconscious sabotage of projects and programs in their offices. The actual cost of this stress-related phenomenon is incalculable," he said.

HOW MUCH CHANGE CAN YOU TAKE?

Dr. Thomas H. Holmes, professor of psychiatry at the University of Washington, has devised a scale assigning point value to changes, good and bad, that often affect us. When enough changes occur during one year to add up to 300, a dangerous point has been reached. In the population he studied, 80 percent of the people who exceeded 300 became seriously depressed, had heart attacks or suffered other serious illnesses. A high total, however, does not automatically mean trouble.

LIFE CHANGE	POINTS	LIFE CHANGE	POINTS
Death of spouse	100	Change in number of arguments with spouse	35
Divorce	73	Forclosure of mortgage or loan	30
Marital separation	65	Change in work responsibilities	29
Jail term	63	Son or daughter leaving home	29
Death of close family member	63	Trouble with in-laws	29
Personal injury or illness	53	Outstanding personal achievement	28
Marriage	50	Wife beginning or stopping work	26
Fired from job	47	Beginning or ending school	26
Marital reconciliation	45	Revision of personal habits	24
Retirement	45	Trouble with boss	23
Change in health of family member	44	Change in residence	20
Pregnancy	40	Change in school	20
Sex difficulties	39	Vacation	13
Gain of new family member	39	Minor violations of law	11
Change in financial status	38		
Death of close friend	37		
Change to different kind of work	36		

New York Magazine

Score of 150-199 indicates a *mild* problem with a 37% chance you'll feel the impact of stress with physical symptoms.

Score of 200-299 indicates a *moderate* problem with a 51% chance of experiencing a change in your health.

(A score of 300 or more is considered a threat to your well being).

Mr. Paquette ticked off a list of "situations in CMHC which he feels are contributors to on-the-job stress problems.

First there are events which make people feel insecure — continuous reorganizations and realignments, talks of privatizing the Corporation and of government cut-backs. Then there are frustrations brought on by lack of information about where the Corporation is going, lack of career planning (something is being done about this one), issues for which you cannot submit a grievance or lodge an appeal.

Fear of computerization

In addition, he said, some employees have expressed fears about computerization, because they don't understand it, and about being replaced or shunted aside because of the Corporation's accent on youth.

For workers in National Office, Mr. Paquette added to his list the frustrations of not seeing visible results of their work. Field office staff are much more likely to see end results — a housing project or NIP park — of their toil than are paper pushers in National Office.

When you look at Mr. Paquette's list of stress-producing situations in CMHC, you know that at least some of them will always be with us. Therefore, what can you do to cope with stress?

National Office health unit nurse Francine Kingsley said it is helpful right off the bat for people to recognize what can cause stress.

"Then people know that the problem is not themselves and they do not have to blame themselves," she said.

Cope list

Researchers who have been studying stress say people have to find a way to release the tensions that have them tied in knots at the end of the day.

Here's a "cope" list from Metropolitan Life's booklet, "Stress and your health".

- Learn to accept what you cannot change
- Avoid taking on too much; learn to say no.
- Balance work with play.
- Loaf a little. Don't feel guilty about taking time out from the noise and rush of life to just do nothing.
- Get enough sleep and rest.
- Work off tensions. Physical exercise is excellent for letting off steam.
- Talk out troubles. Getting it off your chest to a sympathetic person often helps you see problems in a new light.
- Get away from it all. When you feel yourself going around in circles, try to divert yourself. It will give you time to regain the composure you need to face the problem.

(continued from page 1)

Managers compare notes

Myron Hewitt wants to learn from others' experiences in programs like Rural and Native Housing, RRAP, and CHIP, Yellowknife's John Soderberg has a more basic concern — communications.

For Mr. Hewitt real estate is not a major issue since he only has two unsold units, but funding for RRAP, and talking to managers, particularly from the west, who have had a lot of experience with Rural and Native Housing are what he's after.

Having never attended a managers' conference before, Mr. Soderberg isn't really sure what to expect. To him, isolation compounded by different housing concerns in the north are issues he wants raised. "We're still promoting programs up here that are being phased out in the rest of the country. We're dealing with a lot of Section 43 Public Housing, for example, because it's the only type of program we can work with. We have to go through National Office for approvals and we're trying to perform with guidelines that need clarification. We find an erosion in the level of expertise in our resources at National Office because they are no longer working with those programs.

"Communications is the real problem. We're way behind other areas of the country. When we got subject classification guides, we found out that other areas of the country had already started implementing them. We are always three or four months behind. Ultimately, I guess we're after recognition. On the national scene, we're forgotten. It's a fact of life and we'd like a little consideration."

death notices

Adélard N. Brousseau, a caretaker at the Montreal Real Estate Office until he retired in Nov. 1975, died on Feb. 5.
Guy Piché, a clerk in the Laval & Laurentian Office died on Feb. 11.
Cecil T. Scott, maintenance foreman in the Calgary Branch until he retired in Feb. 1968, died in February 1980.

retirement

Jean-Paul Cabana, Enumerator, Laval/Laurentian Office.

Photo Contest

We're going to keep having them until you do it right. This time, enter.

Start digging through your files for shots that you think represent Canada; scenery, kids playing hockey on the local river, city skylines, grain elevators, whatever.

Theme: Canadiana
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 to be 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 May 2 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 judged on composition, technical quality, and subject matter. Winners will be announced in the June issue of Perspective.

Send entries to: Editor Perspective
Canada Mortgage and Housing Corporation
News and Information Division
Montreal Road
Ottawa, Ontario
K1A 0P7

women's bureau

This column is submitted by the Women's Bureau Advisory Council to keep Corporation employees informed about the activities and concerns of women in the Corporation.

A travelling exhibit called "CMHC Women on the Move" will move into your office sometime within the next year.

Unveiled at the managers' conference in Calgary April 14-16, the exhibit will begin its cross-Canada tour at National Office where it will be on view in the cafeteria for at least one week.

The exhibit features five hinged panels showing the history of Canadian women*, CMHC women in non-traditional jobs, a once-and-future look at the Women's Bureau in the form of its history and its goals and objectives and a montage of booklets concerning women's rights.

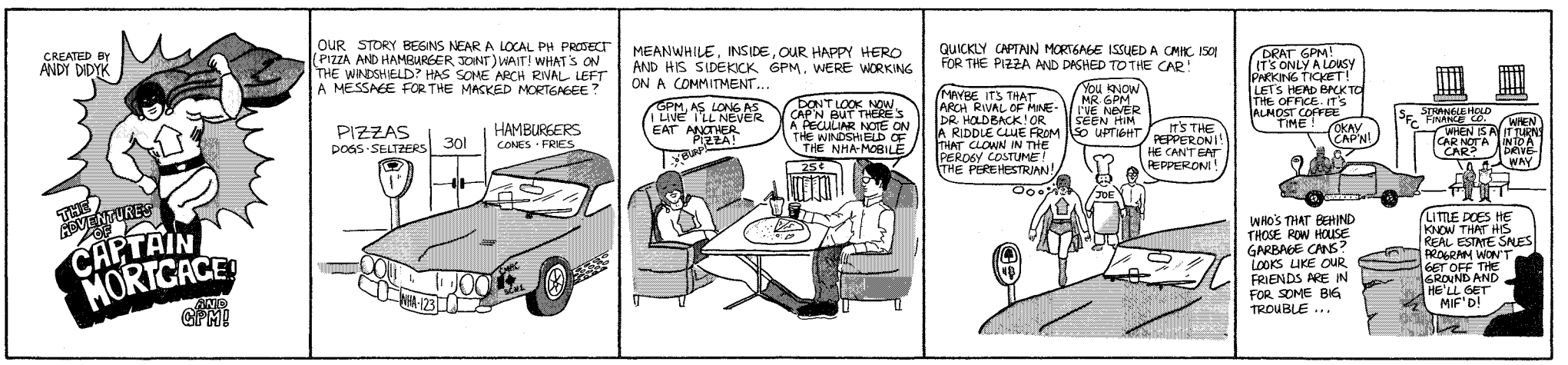
The exhibit is intended to increase employee awareness: of the women's movement in general and the CMHC Women's Bureau in particular, of women's rights to equal opportunity, of the need to implement policies which provide for women's rights at CMHC and to encourage women to take advantage of increased career opportunities as a result of new CMHC policies.

While a majority of employees may be aware of women's changed status at CMHC, they are not acting to make these policies a reality. This exhibit is intended to stimulate a more positive response and will be displayed at National, regional and most local offices. Watch for it at your office.

**Did you know that when Martha Hamm Lewis received her teacher's license in 1850 it was on condition that she always wear a veil and never speak to a male student?*

appointment

Bob Anderson is appointed director of National Office Support Centre. He was Chief Architect.



perspective

volume 15, numéro 4, avril 1980

L'honorable Paul Cosgrove

Un Ministre qui s'y connaît

Il est vraisemblable que Paul Cosgrove ne revive jamais plus deux semaines aussi affairées que les deux premières semaines qu'il a connues en tant que ministre responsable de la SCHL.

L'euphorie que lui a value son triomphe électoral dans la circonscription de York-Scarborough venait à peine de se dissiper que ce député novice se voyait nommé Ministre des Travaux publics, ce qui lui conférait dès lors la responsabilité de la SCHL. Subitement, cet ancien maire de Scarborough, âgé de 45 ans, est bombardé de questions, auxquelles il lui faut trouver réponses et solutions.

Avant même qu'il ait assisté à sa première séance d'information, voilà que le Rapport, si controversé, du Groupe de travail présidé par M. D.J. Matthews parvenait à la presse, à cause de fuites. On se rappellera que l'ancien gouvernement avait confié à ce groupe le mandat de faire rapport sur la SCHL. Non seulement a-t-il eu à répondre à des questions au pied levé concernant le Rapport, mais il lui a fallu répondre à des questions au sujet de la montée en flèche des taux d'intérêt hypothécaires, de spéculations concernant la solvabilité du Fonds d'assurance hypothécaire et de l'incidence de l'augmentation rapide des coûts sur le logement.

Mais, grâce au bon sens politique qu'il a acquis au cours des huit années où il a siégé au Conseil de Scarborough, il a su faire bonne contenance.

C'est peut-être sa façon de voir les choses qui lui a permis de surmonter cette période turbulente d'initiation à la politique fédérale. Au cours d'une interview qu'il accordait récemment à "Perspective", il déclarait: "De nos jours, les contraintes budgétaires font de nous, qui sommes au service du Gouvernement, que ce soient les hommes politiques ou le personnel, les cibles d'un public irrité. Il nous faut être polis au prix de mille efforts, afin de montrer la courtoisie qui s'impose. Je suis d'avis que nous nous devons de déployer de plus grands efforts dans nos relations avec le grand public, et j'estime qu'en cela les hommes politiques et le personnel sont logés à la même enseigne. Comme, pour ma part, je m'efforce d'améliorer mon rôle d'homme politique et de le rendre plus efficace, j'estime que le Gouvernement dans son ensemble doit augmenter la mesure de ses efforts dans le dessein d'assurer lui aussi des services plus efficaces."

Accaparé par les séances d'information, les conférences de presse et les réunions du Cabinet, le nouveau Ministre n'a même pas eu le temps de s'occuper d'engager le personnel pour son propre bureau.

Pour l'instant, M. Cosgrove fait la navette entre Ottawa et son foyer, aux environs de Toronto, où vivent sa femme, Frances, et ses quatre enfants. Même là, chez lui, il a du pain sur la planche; d'une part, il lui faut installer un bureau dans sa circonscription électorale et, d'autre part, mettre la dernière main à certaines affaires au Bureau d'avocats où il est associé, s'étant spécialisé en droit familial et constitutionnel.

Antécédents municipaux

M. Cosgrove enrichit déjà la SCHL d'un apport appréciable en ce sens qu'il possède une connaissance intime et un sens inné de ses rouages et de ses programmes, que bien de ses prédécesseurs ne possédaient pas. Pendant qu'il était en fonction à titre de maire, la population de Scarborough s'accrût de plus de 100 000 âmes, ce qui entraînait des besoins pressants de logements, d'égouts et autres services municipaux.

"Il m'est donné", dit-il, "du fait de mon expérience dans les affaires municipales, de situer le Logement et le rôle de la SCHL vis-à-vis du logement, dans le contexte global de la collectivité. Dans mon rôle d'homme politique local, j'ai appris que le logement n'est qu'une partie de la question. Avant même de penser à laisser les gens s'installer dans la collectivité, il faut songer à régler les questions de récréation, de transport et autres facteurs. Le logement fait donc partie du développement d'une ville. Le fait d'avoir à assumer une certaine responsabilité pour l'ensemble des services d'une municipalité, donne, je crois, une meilleure perspective du rôle que joue le logement et de ses ramifications".

Scarborough a augmenté son parc domiciliaire de quelque 6 000 logements par an. Il s'ensuit que M. Cosgrove a participé directement aux programmes de la SCHL, au cours de sa carrière municipale, sauf, peut-être, au Programme de logement pour les ruraux et les autochtones. "Ces connaissances", ajoute-il, "me seront opportunes, par exemple, au moment de la révision des programmes; il ne s'agira pas simplement d'une conception théorique; au contraire, lorsqu'il est question des conditions de vie que connaissent les personnes qui habitent les logements dont on parle, je sais de quoi il retourne. Ma connaissance donnera une forme matérielle et visible à ce qui pour d'autres risquerait d'être uniquement chose théorique."

Le ministre responsable de la SCHL, M. Paul Cosgrove.

"Notre économie nous indique qu'il faut considérer le contexte du logement dans une optique plus vaste."

Réévaluer le Logement

Malgré ses connaissances et ses antécédents, il convient que les conditions du logement ont subi un changement radical depuis deux ans; aussi ressent-il le besoin de réexaminer la question du logement au pays.

"Je sais que les gens seront portés à dire que des études sur le logement ont déjà été faites, que des groupes de travail ont été à l'oeuvre, que des conférences ont eu lieu, suivies d'analyses. Néanmoins, certains signes indiquent qu'il y a lieu de réapprécier et la SCHL et le Logement au Canada. Ces signes précurseurs sont: la conjoncture, le prix de l'énergie et l'inflation. Nous sommes, me semble-t-il, dans une situation économique totalement différente de ce qu'elle était voilà cinq ans, ou même deux ans. Notre économie nous indique qu'il faut considérer le contexte du logement dans une optique plus vaste.

"Mon expérience de la région métropolitaine me porte à croire, et j'ajoute que cela ne diffère probablement pas dans les autres collectivités du Canada, que la demande de logement n'est plus ce qu'elle était il y a 10 ou 15 ans. La baisse du taux des naissances et des mouvements migratoires apportent de nouveaux facteurs à la question du logement. Nous avons construit des logements en grand nombre, et le moment est venu pour nous, je pense, d'apporter certains raffinements à notre manière de procéder, d'appliquer des méthodes plus judicieuses en fonction des besoins et des problèmes de logement."

(suite à la page 3)

allées et venues

MUTATIONS

Donald F. De Rouchie, de la Commercialisation des créances hypothécaires aux Services de bureau (préposé au courrier).
Paul Lapointe, du projet Habitations Orléans au projet Domaine Rivoli (service d'entretien).
Lionel Paradis, du projet Habitations Orléans au projet Domaine Rivoli (service d'entretien).
Claude Gauthier, de l'Évaluation des système à la Division de la mise en marché des propriétés immobilières de Montréal (coordonnateur du marketing).
Elizabeth Hay, du Secteur des propositions et de la recherche concernant les programmes, à la succursale d'Ottawa (agent de programmes de logement social et de services communautaires).
James C. Stephenson, du bureau de Saint-Jean au Bureau de Charlottetown (chef du bureau des inspections).
Suzanne Vincent, du bureau de Trois-Rivières au bureau de Montréal (agent de prêts).
Pedro London, de la succursale d'Ottawa au bureau du Directeur général de l'Ontario (ingénieur).
Claire Bélanger, des Services statistiques aux Services de gestion (commis au contrôle financier).
Harold R. Humphreys, de la succursale de Toronto au bureau du Directeur général de l'Ontario (adjoint administratif des opérations).
Larry I. Delaney, du bureau du Directeur général de l'Ontario à la succursale de Toronto (stagiaire en direction).
James Adams, du bureau de Whitehorse au bureau de prêts de Cranbrook (inspecteur).
Arthur McGlade, du Bureau des relations de la Société à la division de l'Administration (chauffeur).
Gordon Barbeau, de la division de l'Administration au Bureau des relations de la Société (chauffeur).
Paule Michelin, du Centre de soutien du Québec au Bureau des créances hypothécaires de Montréal (secrétaire).
Jean-Pierre Racine, du bureau de Montréal au bureau de Laval et des Laurentides (inspecteur en conformité de devis).
Guy Tremblay, de la division des Services statistiques à la division de la Coordination et de l'administration de la recherche (coordonnateur de la planification des contrats).
Jacques Plante, de la Coordination et de l'évaluation des systèmes à la division de l'Élaboration et de la recherche des propositions (analyste).
Arthur R. Garinther, du Centre de soutien de l'Ontario à la division des Propriétés immobilières, Bureau national.
Kenneth S. Blacklock, du Centre des ressources humaines à l'Évaluation des systèmes (gérant).
Jean P. Bastarache, du bureau de prêts de Moncton au Centre de soutien de l'Atlantique (agent de marketing).
Jacques Bélanger, du bureau de prêts de North Bay à la succursale de Fredericton (agent de programmes, prêts et opérations).
Norbert Leclair, de la succursale de Fredericton au bureau de Bathurst (administrateur).
Murray A. Bruce, de la succursale de Hamilton au bureau du Directeur général de l'Ontario (coordonnateur des propriétés immobilières et de l'administration des créances hypothécaires).
Donald R. Moulds, du bureau de Kenora au bureau du Directeur général de l'Ontario (agent des services au personnel).
Jody Echrif, de la division de l'Informatique à celle de l'Administration des données (administratrice de l'annuaire des données).
Georges F. Taylor, de la Commercialisation des créances hypothécaires à la division de l'Élaboration des propositions et de la recherche (statisticien).

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

Grégoire Farrell, chef des services français de rédaction au Centre de communication et d'information.

club des 25 ans

Mme Ruby E. Philippe, relieuse à la division des Services de bureau, Bureau national.
Melvin A. Gustavson, inspecteur en chef au bureau de Victoria.

décès

Adélard N. Brousseau, concierge au Bureau des propriétés immobilières de Montréal, retraité en octobre 1975, est décédé le 5 février 1980.
Guy Piché, commis au bureau de Laval et des Laurentides, est décédé le 11 février 1980.
Cecil T. Scott, contremaître à la succursale de Calgary, retraité en février 1968, est décédé en février 1980.

retraite

Jean-Paul Cabana, énumérateur au bureau de Laval et des Laurentides, a pris sa retraite le 15 février 1980.

dialogue

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

BILINGUISME

Question: Je sais que la Société a embauché plusieurs employés unilingues pour combler des postes bilingues, à condition qu'ils deviennent bilingues dans les 24 mois qui suivent.

Veuillez m'indiquer si certains employés engagés conformément à ces dispositions ne sont pas encore bilingues. Dans l'affirmative, je vous prie de m'indiquer leur nombre et de me dire si vous avez l'intention de prendre les mesures nécessaires afin que cet article de la Loi sur les langues officielles soit respecté à l'intérieur de la Société.

Réponse: Tous les employés qui entrent au service de la Société sont soumis aux dispositions de la Loi sur les langues officielles et aux exigences linguistiques de leur poste. Les titulaires des postes désignés officiellement bilingues doivent satisfaire aux exigences linguistiques de leur poste, tel que le définissent les directives récentes du Conseil du Trésor adoptées par la Société.

La responsabilité ou l'objectif principal du Groupe des langues et de la traduction est de s'assurer que les employés nommés à des postes bilingues sont réellement bilingues ou ont consenti à atteindre le niveau linguistique de leur poste dans un délai de 24 mois. Certes, ce but reste inchangé. Toutefois, l'année 1979 a marqué le début d'une nouvelle étape qui a permis à la Société d'évaluer les résultats obtenus par son programme relatif aux langues officielles jusqu'à la fin de la première étape (1975-1978). La conclusion de l'évaluation a été que tous les postes dans la Région de la capitale nationale (R.C.N.) devaient être ré-identifiés, parce que les cotes de niveau linguistique données à la plupart des postes remontent à 1975. Un certain nombre de divisions sont déjà en train de ré-identifier leurs postes. L'objet de ce travail consiste à préciser les exigences linguistiques de chaque poste en vue d'accroître la qualité de la communication et du service offert dans la deuxième langue officielle.

Le Groupe des langues officelles et de la traduction s'engage pleinement à aider les directeurs et les gérants à ré-identifier tous les postes dans la R.C.N. en 1979, avant que d'autres employés aient besoin d'une formation dans la deuxième langue officielle. Il faut noter que quelque 15 employés de la Société travaillant dans la R.C.N. suivent actuellement des cours de formation dans la deuxième langue officielle, parmi lesquels huit sont des titulaires conditionnels.

Entre-temps, certains employés unilingues occupent présentement des postes désignés bilingues en attendant les résultats définitifs du processus de ré-identification. Ces nominations sont toujours conditionnelles, mais la période admissible sera déterminée à partir de la date de ré-identification dans chaque cas.

VACANCES

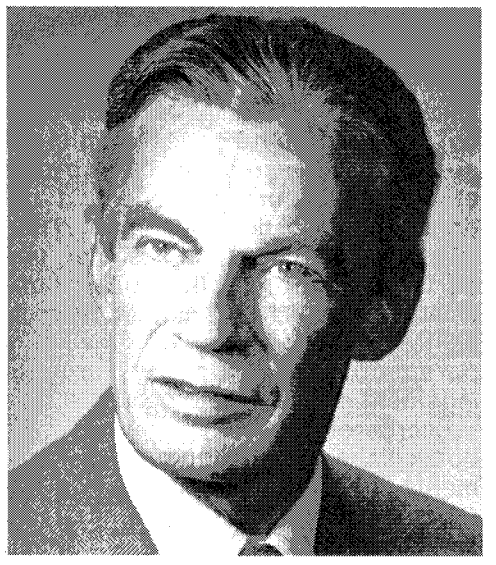
Question: Le Mémoire général B-1437 indique que le droit à quatre semaines de vacances est acquis après 10 ans de service au lieu de 15. Il me semble que la Société ne tient pas compte des employés qui ont 25 ans de service lorsqu'elle apporte des changements de cette nature aux avantages sociaux. Leur droit à cinq semaines de vacances n'a pas changé depuis un bon bout de temps.

En outre, plusieurs grandes entreprises préparent graduellement la retraite de leurs employés qui ont de longues années de service, en allongeant la durée des vacances ou en raccourcissant le nombre des heures de travail hebdomadaire. Ce processus exige que les responsabilités de ces employés soient assumées par leurs subalternes, ce qui permet à ceux-ci d'acquérir une expérience inestimable, sans que leur supérieur ait à quitter définitivement le travail par suite de sa retraite.

Réponse: Le droit aux vacances constitue un des éléments du programme de rémunération globale de la Société qui est révisé annuellement afin de maintenir la position concurrentielle de la Société avec le secteur privé et la Commission de la Fonction publique.

Un droit à cinq semaines de vacances après 25 ans de service ou plus est très semblable à ce qui existe dans le secteur public et la Commission de la Fonction publique. C'est donc la raison pour laquelle nous ne l'avons pas modifié. Quant à la deuxième partie de votre question, nous ne connaissons pas les organismes qui offrent un tel programme et nous vous saurions gré de nous indiquer les noms de ces entreprises afin que nous puissions étudier leurs programmes.

nomination



Robert Anderson, récemment nommé directeur du Centre de soutien du Bureau national, était l'architecte en chef du secteur des Normes, de la technologie et des services spécialisés depuis 1978.

La conférence annuelle des gérants est un événement d'importance capitale

À Calgary, du 14 au 16 avril

Cette année encore, les gérants de la Société se rencontrent afin de faire le point sur des problèmes d'actualité. Journées de travail essentiellement au cours desquelles de nombreuses personnes ressources auront l'occasion de prendre la parole pour exposer programmes et lignes de conduites pour les années 80.

Avant de commencer la Conférence qui s'annonce déjà fort chargée, Perspective a demandé à quelques gérants ce que signifiait pour eux cette rencontre annuelle.

Denis Pagé, gérant du bureau de Longueuil, précise que l'aspect le plus intéressant de cette conférence, pour un gérant qui est limité au quotidien de sa succursale, est de constater ce qui se passe ailleurs. "Les gens du Bureau national ont plus facilement une vue d'ensemble sur ce qui se passe partout au pays. Pour un gérant de bureau local, c'est souvent l'unique occasion de discuter des réalisations et des problèmes des autres bureaux."

Pour sa part, le gérant du bureau de Mississauga, Doug Ewart, croit que les questions en jeu cette année seront celle des propriétés immobilières et celle du rapport Matthews sur l'avenir de la Société. La Conférence sera l'endroit idéal pour traiter de ces deux sujets d'importance, d'abord parce que la propriété immobilière est un domaine où la plupart des gérants ont peu ou pas d'expérience et qu'ils seront appelés à s'y consacrer de plus en plus et, dans un deuxième temps, parce que le rapport Matthews a été glissé à la presse et peut avoir de graves implications.

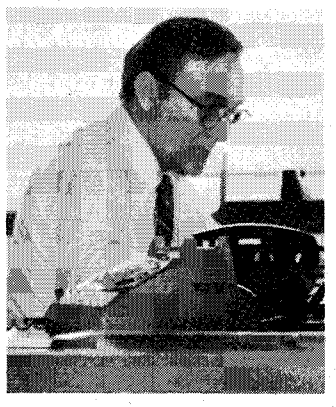
J. Normand Dubé, gérant du bureau de Laval et des Laurentides, a eu le plaisir (il dit "l'agrément") de prendre part à chacune des Conférences nationales des gérants des cinq dernières années. Il en résume les raisons d'être.

"Pour moi, ce fut des rencontres hautement valables et enrichissantes. Je crois sincèrement que cet événement constitue une étape annuelle d'importance capitale pour les participants parce qu'il crée un forum d'interventions et d'échanges, fournit l'occasion à la haute direction de préciser l'orientation de la S.C.H.L., permet l'émergence d'idées nouvelles par le biais de discussions relatives à des expériences vécues, constitue une occasion propice à la promotion d'un meilleur esprit de corps et d'équipe, élargit la connaissance des produits et des programmes et, enfin, affermit la solidarité entre tous les participants. Ces rencontres favorisent également les rapports humains dans un climat de franche camaraderie. Pour tous ces motifs, conclut-il, elles doivent continuer."

Discussion sur l'entente pour l'inspection de maisons dans les Maritimes. De gauche à droite: Bill O'Mahony, coordonnateur de l'information pour la région de l'Atlantique; Tom Welsh, de la Banque Royale; Neil Black, de la Banque de Montréal; Bob Player, directeur général et Jerry Mantle, agent régional des inspections.

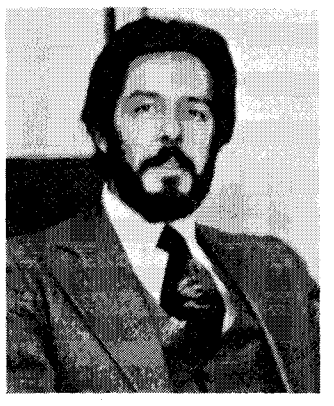
Entente pour inspection de maisons

La SCHL, la Banque Royale et la Banque de Montréal récemment ont mis sur pied un projet pilote d'inspection de maisons dans les provinces de l'Atlantique. Pour une somme minimale de $35, les propriétaires qui désirent faire inspecter leur résidence n'auront qu'à s'adresser à une succursale de ces deux banques qui transmettra la demande à un inspecteur de la SCHL. Une soixantaine d'entre eux parcourent déjà les provinces à l'emploi de la Société. En annonçant le début du projet, le directeur général de l'Atlantique, M. Robert Player, a expliqué que la plupart des municipalités avaient de bons règlements municipaux mais n'avaient pas le personnel voulu pour les mettre en vigueur, surtout dans le cas des maisons plus ou moins délabrées que l'on retrouve en grand nombre dans son territoire. Si, dans les cinq mois que durera l'entente, l'expérience se montre valable, le service sera probablement étendu à d'autres institutions financières.



Claude Gauthier, coordonnateur

Paul Lortie, consultant



Jean Marois, analyste

Trois sur dix, c'est pas mal

Une erreur, ou plutôt trois erreurs, se sont glissées dans la page une du Perspective de mars. Trois des dix employés de la division de la Mise en marché des propriétés immobilières de Montréal, à savoir Claude Gauthier, Paul Lortie et Jean Marois ont été mal identifiés dans la légende de la photo-montage, ce qui prouve que le rédacteur en chef ne peut pas se permettre de prendre des vacances. Avec toutes nos excuses, voici les bons noms accompagnant les bonnes photos, cette fois.

L'honorable M. Cosgrove

(suite de la page 1)

Bien qu'il n'ait pas voulu entrer dans le détail avant d'avoir eu l'occasion d'examiner les facteurs qui influeront sur l'avenir de la Société, il a déclaré, tout de même: "Outre son rôle d'assureur et de banquier, la SCHL a été l'instrument de la politique du Gouvernement. Elle a joué un rôle social qui, selon moi, se poursuivra. Au fond, ce que je dis là révèle en moi un préjugé contre le Rapport Matthews dont la forte tendance était de préconiser le retrait du Gouvernement du rôle joué par la SCHL et l'acheminement vers la privatisation."

C'est dans les propos de M. Cosgrove au sujet des relations qui existent entre les divers niveaux de gouvernement, que l'on reconnaît les antécédents municipaux et, sans doute, le vif intérêt qu'il éprouve pour le droit constitutionnel.

En particulier, il souscrit à l'idée des conférences tripartites. "Quant à moi, le gouvernement au Canada n'est pas le Gouvernement du Canada, ce n'est pas telle ou telle province, et ce n'est pas telle ou telle région ou ville quelconque, non, pour moi, ce sont elles, toutes ensemble. Je vois là un bon système. Bien sûr, nous ne saurions perdre de vue le référendum au Québec et les préoccupations dans l'Ouest. Mais, tout bien considéré, j'estime que c'est un bon système. Je crois que par définition, par sa nature même, il appelle la coopération, en raison de l'interdépendance. C'est tout simplement une question de dur labeur et de bon résultat de la part de tous ceux à qui l'on a confié des responsabilités dans leurs compétences respectives."

Le stress, cet ennemi

Cet homme était d'une loyauté à toute épreuve et doué d'une opiniâtre méticulosité. Bien qu'il n'ait pas poursuivi de très longues études, il avait, grâce à des années de travail acharné, gravi les échelons de la Société pour enfin atteindre un poste assez responsable.

Depuis quelques années toutefois, des incidents de toute sorte s'étaient produits dans son entourage. Il y eut d'abord gel d'embauchage et lorsque, à sa sous-section, deux de ses supérieurs quittèrent leur emploi, leurs postes furent supprimés. Or, le travail n'en diminuait pas pour autant et notre homme, que l'érosion de l'effectif avait haut placé, se débattait tant bien que mal pour se tenir à jour. Sa conception de la vie, toute fondée sur le sens du devoir, ne lui permettait pas de concevoir un travail laissé en plan ou qui ne serait pas prêt à la date fixée. Au bureau, il travaillait sans trève, il travaillait les fins de semaines, il travaillait toute la soirée, parfois même jusqu'à minuit.

Enfin, il y a quelques mois à peine, il se présentait chez le docteur Starrs, à la clinique du Bureau national, se plaignant de divers troubles; sa tension artérielle avait grimpé; il était atteint d'angine de poitrine qui se manifestait par des crises douloureuses de plus en plus rapprochées.

Le diagnostic

Après avoir écouté l'homme énumérer tous ses malaises et lui avoir fait subir un examen complet, le docteur Starrs commença à le questionner sur son travail. Le médecin entendit alors le récit d'un homme aux prises avec un volume de travail qu'il ne se sentait pas apte à exécuter avec compétence. Il en était de toute évidence fort déprimé.

L'ordonnance du docteur Starrs fut des plus simples. Prenez votre retraite, lui dit-il, vous êtes littéralement en train de vous tuer.

D'après le diagnostic du médecin, cet homme était victime du stress, un état directement lié au rythme et aux tensions de la vie moderne.

Le stress se définit comme l'usure et la fatigue de vivre. Il se manifeste à différents degrés, mais qu'il soit mental, émotif ou physique, il influe sur notre santé.

L'athlète qui s'évertue à gagner une course, l'artiste qui lutte pour produire un chef-d'oeuvre, l'étudiant qui prépare un examen important, tous sont sous l'effet du stress. Suivant les circonstances et compte tenu des ressources et réactions de chacun, le stress peut soit donner du piquant à la vie, soit léser l'état de santé en apportant la maladie, la vieillesse prématurée ou une vie tronquée.

Ces dernières années, des chercheurs médicaux et des sociologues ont constaté que les situations stressantes peuvent non seulement provoquer des affections cardiovasculaires mais qu'elles sont également à l'origine d'ulcères, d'arthrite, de rhumatisme et d'allergies de toute sorte. Ces sociologues ont obtenu la preuve que les désordres cardiovasculaires sont beaucoup plus nombreux chez les gens qui se disent nettement plus insatisfaits de leur travail que chez ceux qui se déclarent heureux dans leur emploi.

"Il n'y a pas de statistiques sur le problème du stress à la Société. Cependant, j'ai la claire impression de recevoir à mon bureau un nombre toujours croissant d'employés qui en manifestent les symptômes."

docteur Robert Starrs

Il n'y a pas de statistiques sur le problème du stress à la Société, nous confie le docteur Starrs. "Cependant, ajoute-t-il, j'ai la claire impression depuis quelques années de recevoir à mon bureau un nombre toujours croissant d'employés qui en manifestent les symptômes."

L'ambiance de travail à la Société depuis les toutes dernières années a sûrement été propice à l'accroissement d'affections dues au stress en cours d'emploi, d'après Jean Paquette, gérant des relations avec les employés, Centre des ressources humaines.

À la suite d'études et en recueillant l'opinion d'employés de la Société, monsieur Paquette s'est rendu compte que l'usage abusif de l'alcool et des médicaments, tout comme l'absentéisme, est en recrudescence. Il n'en blâme pas uniquement le milieu de travail: la vie actuelle se charge de stresser bien des employés avant même qu'ils ne se présentent à leur poste.

"Mais quiconque est déjà sous l'effet du stress lorsqu'il arrive au travail ne peut faire autrement que de réagir défavorablement à la moindre petite anicroche. Nous rencontrons des gens si dégoûtés de leurs tâches qu'ils font preuve d'une attitude qu'on pourrait qualifier "d'obéissance délictueuse" qui frise le sabotage inconscient des projets et programmes de leurs bureaux. Le coût réel de ce phénomène relié au stress devient incalculable" affirme monsieur Paquette qui nous pointe ensuite tout un éventail de situations à la Société qui sont, pense-t-il, des facteurs de stress en milieu de travail.

Les facteurs du stress

En premier lieu se situent les occurrences propres à créer l'insécurité — les éternels regroupements et réorganisations, les rumeurs de privatisation de la Société et de réduction de l'effectif. Puis arrivent les sentiments de frustration auxquels donnent naissance le manque d'information sur l'avenir de la Société, l'absence de plan de carrière (nous mettons présentement bon ordre à cette lacune), les doléances pour le redressement desquelles il n'y a ni appel ni processus de grief.

En outre, signale-t-il, certains employés expriment leur crainte de l'automatisation: ils n'y comprennent guère et s'effraient à l'idée d'être supplantés ou laissés pour compte, la Société mettant l'accent sur la jeunesse.

Et, ajoute monsieur Paquette, les employés du Bureau national n'ont pour leur part jamais l'occasion de constater les résultats tangibles de leurs efforts, ce qui ajoute à la somme de leurs frustrations. Le personnel des bureaux extérieurs est mieux placé pour voir, en résultat final de leur travail, un ensemble de logements ou un grand jardin aménagé aux termes du PAQ, que ne le sont les gratte-papier du Bureau national.

Si vous consultez la liste des situations stressantes établie par monsieur Paquette, vous devrez bien vite vous rendre à l'évidence que, certaines, du moins, sont chez nous pour y rester. Comment donc pouvons-nous composer avec le stress?

Au Bureau national, Francine Kingsley, infirmière du Bureau de santé, nous confie qu'il est utile à chacun de savoir au préalable ce qui peut provoquer le stress.

"Il faut savoir que le problème ne réside pas en soi, et qu'on n'a pas à en porter le blâme", dit-elle.

Les chercheurs qui se sont penchés sur le stress confirment qu'il faut à chacun un moyen de secouer les tensions qui assaillent l'organisme en fin de journée.

Voici une liste de "mesures" qui permettent de vivre avec le stress; nous l'avons relevée dans la brochure de la Métropolitaine, compagnie d'assurance-vie, "Le stress — et votre santé."

- Apprendre à se résigner à l'inévitable.
- Éviter de s'en mettre trop sur le dos; apprendre à dire non.
- Maintenir un juste équilibre entre travail et loisirs.
- Flâner un peu. Assez de ces remords à être désoeuvré, il faut s'initier à l'oisiveté de temps en temps.
- Se reposer et dormir suffisamment.
- Raconter ses petits ennuis. Quel réconfort de pouvoir "s'ouvrir" à un coeur compatissant; on analyse alors ses problèmes avec un certain recul.
- Oublier tout. Quand la situation vous paraît inextricable, essayez de vous changer les idées, juste assez pour retrouver l'aplomb qui vous fera voir le problème sous un autre aspect.

Le changement — Quel est votre point de saturation?

Le docteur Thomas H. Holmes, professeur de psychiatrie de l'Université de Washington, a construit une échelle qui accorde des points aux fluctuations, bonnes ou mauvaises, qui touchent souvent notre vie. Si, au cours d'une année, celles-ci ont une valeur de 300 points, nous atteignons un sommet dangereux. Parmi la population étudiée, 80 pour cent des sujets qui avaient dépassé ce seuil souffraient de dépression, avaient été atteints de crises cardiaques ou de maladies sérieuses. Un total élevé n'est toutefois par le présage inévitable de troubles.

FLUCTUATIONS	POINTS	FLUCTUATIONS	POINTS
Décès du conjoint	100	Disputes conjugales	35
Divorce	73	Saisie par le créancier hypothécaire ou le prêteur	30
Séparation conjugale	65	Changement des responsabilités au travail	29
Emprisonnement	63	Départ du foyer d'un fils ou d'une fille	29
Décès d'un être cher dans la famille	63	Problèmes avec la belle-famille	29
Maladie ou accident personnel	53	Réussite personnelle remarquable	28
Mariage	50	Épouse qui entreprend ou cesse de travailler hors du foyer	26
Congédiement	47	Début ou fin des études	26
Réconciliation conjugale	45	Changement dans les habitudes personnelles	24
Retraite	45	Problèmes avec le patron	23
Altération de la santé d'un proche	44	Déménagement	20
Grossesse	40	Nouvelle école	20
Difficultés d'ordre sexuel	39	Vacances	13
Augmentation de la famille	39	Infractions légères à la loi	11
Modification de la situation financière	38		
Décès d'un ami cher	37		
Mutation à un autre type de travail	36		

New York Magazine

Un total de 150 à 199 points signale un *léger* problème et 37% de risque que le stress se manifestera par des symptômes physiques.

Un total de 200 à 299 points signale un problème *moyen* et 51% de risque d'altération de la santé.

Un total de 300 points ou plus témoigne d'une menace à votre bien-être.

Surveiller son poids, une bataille de tous les jours

Il y avait longtemps que le Bureau de Santé de la Société voulait venir en aide aux employés aux prises avec des problèmes d'embonpoint. La régulation du poids est une entreprise de longue haleine et il faut observer constamment de nouvelles habitudes alimentaires. L'aide de la famille et des amis peut être très utile. C'est pourquoi l'infirmière Francine Kingsley se déclare heureuse du programme national "Régimothon", une initiative du ministère de la Santé et du Bien-être où des candidats s'engagent à perdre du poids pour le compte de l'Association d'aide à l'enfance. Selon les règles du jeu, un candidat décide du nombre de livres qu'il désire perdre au cours d'une période de six semaines et recueille les signatures de commanditaires qui promettent de verser un certain montant pour chaque livre perdue. Au cours du deuxième Régimothon annuel, douze employés du Bureau national ont suivi le programme. Deux d'entres eux ont fait part de leur expérience à PERSPECTIVE.

Lyse Bertrand, la secrétaire du Bureau de santé, avait perdu près de 25 livres avant le Régimothon; elle était donc en mesure d'aider les candidats. Ici, elle pèse Paul Reardon, du Centre des ressources humaines. Paul est en bonne voie d'atteindre son but de 75 livres.

Pauline La Durantaye

Son fils lui demande un dollar chaque fois qu'il la surprend à tricher à la maison, ses collègues font le guet au bureau. Elle est écoeurée des club soda et de l'eau minérale, elle s'inquiète de la valeur calorique des "pasta" et surtout des bons vins italiens.

Pauline La Durantaye, de la division du Logement social, est bien décidée, cette fois, à perdre 50 livres. Le Régimothon est arrivée à point alors qu'elle souffrait de haute pression. "La première semaine, déclare Pauline, j'ai essayé de perdre trop rapidement. Je ne déjeunais pas. Le midi j'avais une faim de loup et le soir j'aurais pu dévorer la table." La deuxième semaine, elle s'est ravisée et a choisi le régime bien équilibré des Weight Watchers. "Il ne sert à rien d'essayer de perdre trop vite le poids accumulé durant des années, ajoute Pauline. Il faut réapprendre à manger."

Pauline a toujours souffert d'embonpoint. L'aînée de dix enfants, elle ne se souvient pas d'avoir été empêchée de manger à sa faim et davantage. Elle avoue avoir toujours mangé par gourmandise même quand elle n'avait plus faim. Mais ces jours sont révolus.

"J'apprends à manger les bons aliments, en quantités raisonnables." En plus de changer ses habitudes alimentaires, Pauline a adopté un programme d'activités diverses: marches quotidiennes, natation, cours d'italien, dans le but de s'éloigner de la maison et des tentations. Parents et amis l'ont grandement encouragée quand elle a pris la décision de s'inscrire au Régimothon et 78 personnes ont signé son carnet de souscription. Elle a perdu 14 livres dans les six semaines qu'a duré le Régimothon, quatre autres la semaine suivante et a versé $172.81 au compte de l'Association d'aide à l'enfance.

Au moment de mettre sous presse, Pauline n'est pas ici pour lire ces lignes; elle est présentement en voyage en Italie. Avec son humour habituel, elle déclare que si elle n'engraisse pas, ce sera autant de gagné. "D'ailleurs je prévois marcher beaucoup. Cela m'aidera à brûler les calories fournies par les pâtes et le bon vin."

Pauline La Durantaye fait la somme des souscriptions de ses commanditaires: $172.81 pour l'Association canadienne d'aide à l'enfance. Une amie lui avait promis, en plus, $25 pour son voyage en Italie, si elle perdait 20 livres avant de partir.

Paul Reardon

C'est de la faute des enfants du Tiers-Monde si Paul Reardon pesait, jusqu'à récemment, près de 250 livres.

"Toutes ces croûtes que j'ai mangées, toutes ces assiettes que j'ai vidées parce que des enfants crevaient de faim en Europe", se rappelle Paul qui, quand il était petit, devait vider son assiette pour avoir droit à un dessert. "Et qu'est ce que ça m'a donné? Je suis trop gros, et il y a encore des enfants qui meurent de faim."

Dans le cadre du Régimothon, Paul s'est fixé un objectif de 26 livres ("Vraiment pas réaliste") et a réussi à en perdre 16; il a remis $90 à l'Association d'aide à l'enfance.

Paul est un "professionnel du régime" et a toujours souffert d'embonpoint malgré sa participation à de nombreux sports. Football, soccer, piste et pelouse, javelot, toute cette activité ne suffit pas à contrôler son poids. La période la plus pénible, selon lui, est entre 8 heures et demie et 9 heures le soir, alors qu'il entend le réfrigérateur l'appeler.

"J'ai découvert le secret. Je me rassasie avec de l'eau. D'abord je bois à ma soif, puis j'avale un autre verre d'eau. De cette façon j'ai l'estomac bien rempli et je pense moins à manger."

Paul ne suit aucun régime particulier, il a simplement diminué ses portions de moitié et ne grignote plus entre les repas. Il ne veut cependant pas maigrir trop vite, une moyenne de deux livres par semaine lui suffit. "Autrement il me faudrait renouveler ma garde-robe tous les deux mois." Déjà un complet acheté en octobre a été mis au rancart. Après un calcul rapide Paul explique qu'il pourrait perdre jusqu'à 75 livres avant ses vacances d'été. Il apprécie la collaboration de son épouse et de ses collègues qui le surveillent et l'encouragent constamment. Même s'il est bien décidé cette fois, il reconnaît que le Régimothon lui a permis de faire les premiers pas. "Une fois engagé, je ne pouvais pas décevoir mes 60 commanditaires." Aujourd'hui, le résultat évident de ses efforts est la seule motivation qui lui soit nécessaire.

bureau de la promotion féminine

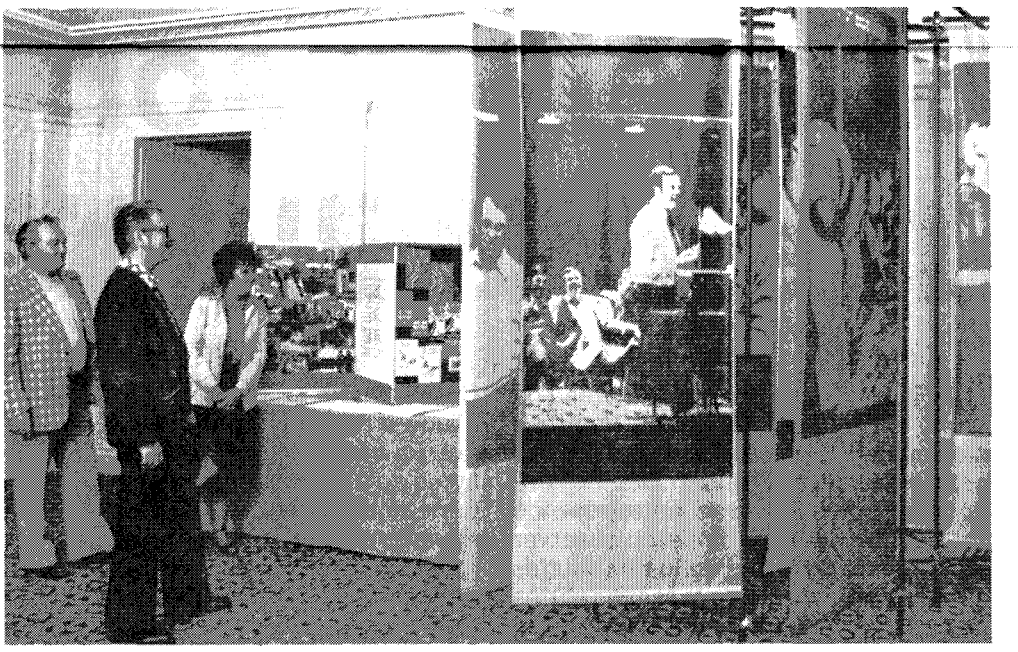
Une exposition itinérante intitulée: "La femme en marche, à la SCHL", fera escale à votre bureau au cours de l'année.

La présentation, qui a été inaugurée à la conférence des gérants, en avril, prendra le départ pour sa randonnée transcanadienne au Bureau national, où elle sera exposée dans la cafétéria pendant au moins une semaine.

L'étalage est formé de cinq volets, montés sur charnières, relatant l'histoire de la femme au Canada. Il montre la femme dans des emplois non traditionnels, à la SCHL, jette un bref regard sur le passé et sur l'avenir du Bureau de la promotion féminine de la Société, c'est-à-dire qu'il en fait l'historique et met en relief ses buts et ses objectifs. Il présente aussi un montage de brochures traitant des droits de la femme.

Cette exposition a pour objet de sensibiliser les employés au mouvement pour l'avancement de la femme, en général, et l'avancement de la femme à la SCHL, en particulier.

La plupart des employés de la Société conscients, semble-t-il, du fait que la situation de la femme a connu un changement à la Société ne réagissent pourtant pas vers la concrétisation de ces intentions. L'exposition provoquera, espérons-nous, une réaction plus positive que jusqu'à ce jour. Attendez-là à votre bureau bientôt.



L'exposition, lors de l'inauguration à Calgary. SCHL

Un choix judicieux dans votre jardinage peut réduire vos besoins énergétiques

Par une utilisation judicieuse des possibilités naturelles et architecturales d'un site, les besoins énergétiques d'une demeure peuvent être substantiellement réduits.

Les caractéristiques naturelles d'un lieu — arbres, arbustes et autre revêtement végétal, affleurements rocheux et petites élévations du terrain, plans d'eau — peuvent servir à augmenter l'exposition d'un immeuble au rayonnement solaire et à la lumière du jour, et à le protéger de la chaleur excessive, du vent, de la pluie et de la neige. On peut obtenir les mêmes avantages par l'addition d'éléments architecturaux divers, comme les patios, les allées, les clôtures et les écrans.

Les arbres

Les arbres ont une influence directe sur les besoins énergétiques d'un immeuble par l'effet modérateur qu'ils exercent sur les conditions climatiques extrêmes. En été, ils contribuent à rafraîchir les températures ambiantes par l'évaporation qui se produit à la surface de leur feuillage, et par leur capacité d'absorption et de réflexion de la chaleur solaire; en hiver, ils tempèrent les baisses de température en réduisant la vitesse des vents et en absorbant le rayonnement solaire.

Les arbres deviennent toutefois nuisibles lorsqu'ils agissent comme un écran, en s'opposant à la pénétration du rayonnement et de la lumière solaires. Il convient donc de bien étudier l'emplacement des arbres actuels ou prévus en relation avec la course du soleil, l'orientation des vents et la situation de la maison, à l'étape préliminaire de la planification de l'aménagement.

Les arbres à feuilles caduques doivent, de préférence, être situés au sud, au sud-est et au sud-ouest de l'immeuble. Lorsqu'ils atteignent la taille de 10 à 12 mètres (30 à 40 pi), ils projettent une ombre rafraîchissante sur le terrain environnant; plus hauts, ils peuvent même étendre leur ombre sur la maison. L'hiver, ayant perdu leur feuillage, ils laisseront pénétrer la lumière solaire directement dans l'habitation. Les conifères, par contre, devraient plutôt être situés du côté nord du bâtiment, là où ils peuvent s'opposer efficacement aux rafales de vent froid du nord.

Il faut toutefois s'assurer que les arbres sont situés à une distance suffisante de la maison et des bâtiments attenants pour éviter que leur réseau de racines n'endommage les fondations de la maison. La plupart des arbres absorbent une quantité considérable d'eau du sol et une déshydratation excessive peut amener un affaissement différentiel des fondations sous le niveau du sol. En règle générale, on peut compter qu'un arbre à feuilles caduques étende ses racines dans un rayon égal à la moitié de sa hauteur. L'arbre doit être planté à une distance au moins égale au développement prévu de son système radiculaire à pleine maturité.

En raison de leur rôle différent dans l'adoucissement des conditions climatiques régnant à un endroit donné, les arbres feuillus et les conifères peuvent être utilisés en combinaison pour fournir de l'ombre et ralentir les vents, tout en permettant au rayonnement solaire et à la lumière du jour de bien pénétrer dans la maison.

Les arbustes et la végétation

Comme les arbres, les arbustes et le revêtement végétal (herbe et petites plantes) produisent aussi un abaissement de la température en été, en raison de l'humidité qui s'évapore de leurs feuilles. Une bonne localisation de cette végétation autour de l'habitation peut produire des brises rafraîchissantes, qui réduiront la nécessité du recours à un refroidissement artificiel.

Les plantes grimpantes

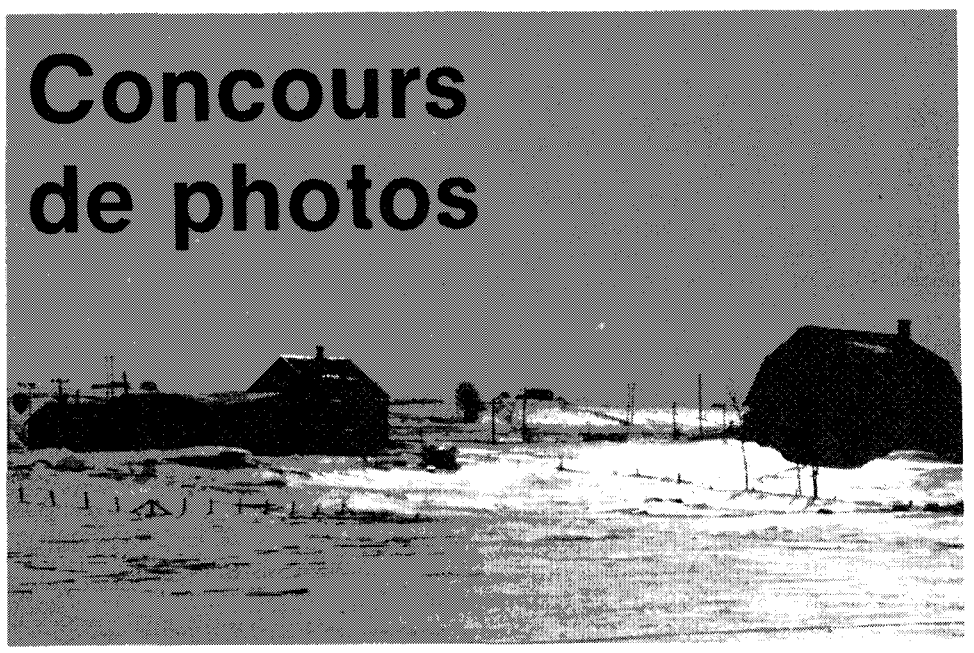
Les plantes grimpantes qu'on fait pousser sur les murs des maisons les protègent contre l'excès de rayonnement solaire en été, sans réduire pour autant l'ensoleillement en hiver. Elles sont particulièrement efficaces sur un mur orienté vers l'ouest et exposé à la lumière solaire directe pendant la partie la plus chaude de la journée. Il faut prendre garde, toutefois, de ne planter que les variétés qui n'endommagent pas l'extérieur de la maison; la plupart des plantes grimpantes, par exemple, ont tendance à desceller les briques, à la longue. On aurait donc avantage à consulter un horticulteur compétent pour le choix de la variété de plante grimpante à utiliser dans la région qu'on habite.

Les eaux de surface

Les plans d'eau, sur le terrain ou à proximité, peuvent exercer une influence modératrice sur son microclimat. Les étangs, les ruisseaux ou les lacs voisins produiront un refroidissement en été, du fait de l'évaporation de l'eau à leur surface. Une piscine aménagée sur le terrain aura le même effet.

Source: Les économies d'énergie dans l'habitation, LNH 5151.

Concours de photos



Le concours de photos annuel de PERSPECTIVE est axé, cette année, sur le thème "Le Canada d'un océan à l'autre" et il vous reste jusqu'au 2 mai pour nous faire parvenir vos photos soulignant la vie du pays ou des gens qui l'animent. Le choix est vaste. Comme d'habitude, il y aura trois prix et une mention pour chacune des deux catégories et les noms des gagnants ainsi que les photos primées seront publiées en juin.

Catégories:

— photos en noir et blanc
— diapositives en couleurs

Règlements:

— Vous pouvez participer aux deux catégories, mais ne devez soumettre plus de trois photos dans chacune d'elles.
— Les photos en noir et blanc doivent être montées sur carton de grandeur minimale 8 x 10 ou de grandeur maximale 11 x 14.
— Indiquez vos nom et adresse avec chaque photo ou diapositive afin qu'elle puisse vous être retournée.

Faites parvenir le tout au plus tard le 2 mai à: La Rédaction, PERSPECTIVE, Centre de communication et d'information, Bureau national SCHL, Ottawa, Ontario, K1A 0P7.