

# Perspective

volume 16, april 1981

## survey results

# The results are in

Late last year a team, comprising of members of the Human Resources Centre and the Information and Communications Centre presented a report regarding their concern about the state and effectiveness of internal communications and vehicles within CMHC.

The report recommended an independent study be made to determine whether or not the corporation's present approach to employee communications was effective, where and why it may be deficient, and what type of information employees needed most on a continuing basis.

The HRC/ICOM report stated, "Knowing the real information needs of employees would help us immeasurably in developing a credible employee communications program . . . it would contribute to better, more informed attitudes and a higher degree of staff motivation throughout the corporation."

Given the mandate, the Montreal consultant firm of Towers, Perrin, Forster and Crosby was retained to undertake the study.

This issue of Perspective reviews the findings on the information needs, interests and perceptions of employees surveyed.

The report presents the main findings of an employee communications study conducted among 355 employees of Canada Mortgage and Housing Corporation during the months of February and March, 1981.

The sample represents 23 percent of the employee universe identified for purposes of the study and nine percent of the total employee population of CMHC. The universe selected for purposes of the survey represent a cross-section of CMHC employees by job category, by geographic region, and by large and small office locations. While the sample doesn't reflect the entire employee population, the results accurately reflect the information needs, interests and perceptions of a broad cross-section of CMHC employees.

The overall objective of the study was to produce comprehensive and objective data on the information needs, interests and perceptions of employees which would, in turn, provide CMHC with a sound basis for planning, developing and implementing revitalized employee communications strategies and programs.

In addition to surfacing the common information needs and interests of a cross-section of employees, the study was also designed to determine whether or not there are significant variations in the information needs and interests of differing groups of employees.

The study also sought to determine the relative effectiveness of various existing sources of information and methods of communication and to identify those sources and methods that employees would prefer to see used in internal communications programs and processes.

### How it was done

The field survey employed TPF&C's "Commu-Card" card-sort survey technique. Employees, meeting in groups ranging from six to 15, were each asked to select and rank imprinted cards under various classifiers.

There were two major components to the card-sort exercise.

First, the **content** of internal communications was examined.

Employees were asked to assign 50 subjects under the following headings:

1. I have no interest in the following subjects:
2. I am highly interested in the following subjects and believe more information would be most useful:
3. I have some interest in the following subjects and believe more information would be useful:
4. I am interested in the following subjects but believe I am well informed about them at the present time:



ICOM's Bob Pendrith outlines survey's results at Managers' Conference.

Subjects printed on the cards ranged from "Mission, objectives, goals, of the Corporations as a whole" to "Goals, problems, results of my region/office"; from "The Corporation's salary administration policies" to "Personal news (births, marriages, deaths, long service anniversaries, retirements) about CMHC people".

### MAJOR FINDINGS: THE CONTENT OF INTERNAL COMMUNICATIONS

First, let's review the main results in the aggregate, that is, the pervasive patterns of response that emerge and, then, we examine significant variations when they occur on any one or more of the key demographic characteristics.

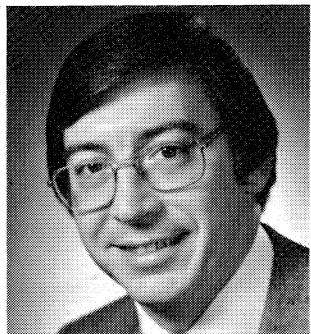
(see page 3, 4, 5)

### The highlights:

- What the survey participants indicated as subjects of highest interest, and topics they wanted to know more about.
- Some of the differences of interest are indicated by sex and age.
- The topics no-one has any interest in.

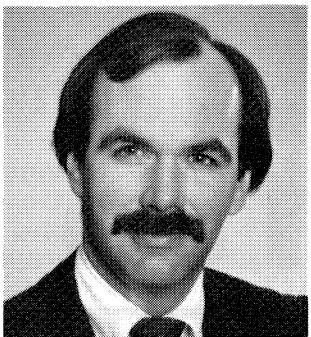
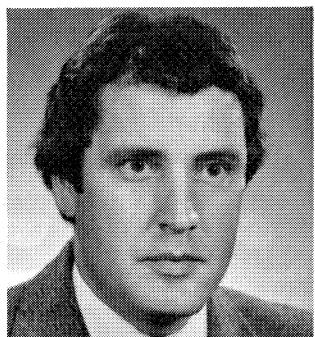
**NEXT MONTH . . . The how's, why's and wherefores . . . the concluding review of the study.**

## appointments



**Eugene A. Flichel**, who was assistant Vice-President, Programs, becomes Vice-President, Management Information Systems.

**George Anderson**, Vice-President, Field Operations, was General Manager for the Prairie Region.



**Ken Blacklock**, has been appointed Director, Operations Audit Division at National Office. He has been with the Corporation since 1953.

**Barry Lacombe**, has been appointed Assistant Vice-President, Policy Development Directorate. He began his public service career with the Bank of Canada.

**G. P. Williams**, was recently confirmed as Manager, Barrie Branch, Ontario Region. Since 1978, he held the position of Manager-Programs Lending Operations in the same office.

## people and places

### TRANSFERS

**Walter Nibogie**, Senior Mortgage Administration Analyst, Mortgage and Property Administration Division to Implement Coordinator, Mortgage Portfolio Management System.

**Gerald Duc**, Senior Planner, Research Administration and Coordination Division to Manager, Intergovernmental Relations.

**William Baxter**, Senior Systems Analyst, System Development Division to Chief/MPMS Conversion, Mortgage Portfolio Management System.

**Paul Pelissier**, Coordinator/Mortgage, Montreal Mortgage Office to Program Manager, Hull Branch Office.

**Larry I. Delaney**, Management Trainee, Toronto Branch to Manager/Real Estate Mississauga Office.

**Mrs. Ruth Crowther**, Senior Clerk,

Barrie Branch to Regional Coordinator CHIP — Manitoba.

**Barbara Derbawka**, Real Estate Officer, Prairie General Manager's Office to Manager Real Estate, Edmonton Branch.

**Paul Hardy**, Payment Control Clerk, Ottawa Branch to Payment Control Officer, Mortgage & Property Administration Division.

**Denis Gauthier**, Procedures & Forms Clerk, Human Resources Centre to Senior Clerk/Analysis & Planning, Directorate Services.

**Nicole Leclair**, Secretary, Longueuil Branch to Administrative Assistant, Quebec General Manager's Office.

**Allison W. McIntyre**, Engineer, B.C. Field Support Centre to Manager/Quality Assurance, CMHC Technical Services.

**Bruce P. Hutchings**, Manager, Kingston Branch to Program Manager/Operations, Hamilton Branch Office.

**Aline Nadeau**, Real Estate Marketing, Hull Branch to Administrator/Real Estate, Sept-Iles Branch.

**Trevor Gloyn**, Senior Financial Analyst, Treasurer's Directorate to Regional Controller, Prairie General Manager's Office.

**Donald P. Gallivan**, Operating Agreements Officer, Regina Branch to Chief/Mortgage & Property, Mortgage & Property Administration Division.

**Gérard Desrosiers**, Chief/Procedures & Systems Testing, Systems Development Division to MPMS Quality Control Manager, Mortgage Portfolio Management System.

**Jean-Yves Perreault**, Program Manager/Social Housing Regina Branch to Manager/East District Technical Services, Quebec General Manager's Office.

**Gerald L. McEvoy**, Program Officer, Calgary Branch to Development Officer, Investment Portfolio Accounting Division.

**Norma Farlett**, Administrative Secretary, Office of the Controller to Administrative Secretary, Insurance Operations Directorate.

## perspective

Published monthly for employees of

CANADA MORTGAGE AND HOUSING CORPORATION

Bob Pendrith  
Supervising Editor

Paul Warman  
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



## dialogue

This column is prepared by the Employee Relations group, responsible for the Dialogue program.

- 3-Why does the Corporation allow its temporary employees to be covered by a health insurance plan and not by a dental insurance plan which, in our opinion is just as essential?
- 4-Is it possible to appeal this decision taken by the Director of the Human Resources Centre?

**Answer:** This Dialogue contains several parts. Let us start with the main question, which is why contract employees are excluded from the Dental Insurance Plan.

Starting January 1, 1981, premiums were deducted directly from our pay cheques. We signed membership cards provided by the Sun Life Assurance Company of Canada between January 8 and January 16, 1981 and suddenly on the 27th of the same month, we are informed of the final decision of the Director of the Human Resources Centre, that contract employees are withdrawn from the Dental Insurance Plan.

We strongly object to this decision and we kindly ask you to provide us with answers to the following questions:

- 1-Is the Corporation scoffing at its temporary employees by granting them benefits with one hand and taking them away with the other?
- 2-Could the employees consult the so-called analysis referred to when announcing this unilateral withdrawal?

### 30 year club

**Edmond Dallaire**, Senior Analyst — Program Improvement, Social Housing Division, National Office.

### 25 year club

**David Crinon**, Special Adviser, Research Administration & Coordination Division, National Office.

**Audrey McGee**, Distribution Clerk, Office Services, National Office.

### death notice

**Gilles Deschambault**, Administration & Finance/Real Estate Officer in Val d'Or Office until he retired in 1973, died February 28, 1981.

### retirements

**Graham Miller**, Director, N.O. Operations Audit Division. **Peter J. Osborne**, Manager, F.S.C., B.C. General Manager's Office. **Albert Revie**, Manager, N.O. — Organization Analysis. **Edna Sommerville**, Senior Clerk, Toronto Branch. **Fernand Trudeau**, Carpenter/Maintenance, Villeray Terrace Project — Montreal. **Walter C. Wheatley**, Assistant Corporate Secretary, Office of the Corporate Secretary.

**Correction:** Mr. Clair L. Henwood who retired last November was Federal Provincial Relations Officer in Regina Branch, not Mississauga as stated in the January issue.

A Dental Insurance Plan is very expensive. The rates paid under this plan, as is the case for all other insurance plans, are based on long-term projections.

In addition, a group insurance plan must be self-financing, that is, the money collected in premiums must be sufficient, on the long term, to pay the expenses. Statistically, an employee requiring major treatment at the beginning of a plan, and who would bring about rather large expenses, should subsequently have less expenses. Since the employee would continue to pay premiums, however, for the duration of employment at CMHC, this should balance out.

This, of course, would not be the case for a contract employee since the duration of his/her employment is less stable than that of a regular employee. The principle, moreover, is already established, and for the same reasons, for the pension plan and for long term disability insurance.

The conditions of employment for contract employees are different from those of regular employees but it seems that they must be satisfactory to both parties since the contract was signed and accepted voluntarily by both parties. Notwithstanding this fact, the Corporation is continually seeking to improve conditions of employment for all its employees.

Evidently, an administrative error was made when the plan was initially announced. Contract employees should have been excluded from the very beginning for the reasons provided above. But to conclude from this that the Corporation is making fun of its contract employees, is going quite a bit too far. The intention was to implement the plan as early as possible so that the employees could benefit from same.

Of course, employees can make their point of view known to Management in the form of an appeal. It would be fair to mention, however, that this decision was not taken without consulting Management.

Once again, the terms and conditions of employment were known at the moment the contract was signed. Since the conditions of the contract are respected by the employer, it is difficult to agree with the view that the employees are being deprived of their most fundamental rights.

# survey results

## Subjects of highest interest; greatest need for more information

The subjects shown in Table 2 are those most frequently selected by survey participants as being of highest interest to them and about which they believe more information would be most useful. They are ranked on the basis of the frequency with which the subject was selected under this classifier from the total of 50 subjects.

### Interesting Results

According to the consultants, there was a remarkably high interest in the Corporation's plans for the future. Of all the employees who participated in the survey, 91% manifested interest when the numbers of employees selecting this subject as being of highest interest is combined with those selecting the subject as being of some interest.

But, only 3% of participants said they were well informed about the subject. The report goes one to state, "The subjects more frequently selected as being of highest interest and greatest need for more information reflect an encouraging blend of bread and butter issues and potentially productive areas for the organization and its employees."

For example, 83% of all participants in the study selected the subject, "The Corporations Training/Development programs," as being either of highest

interest or some interest. ".....only 14% believe they are well informed about the subject and a mere 3% said they had no interest."

In addition, a total of 74% of those surveyed selected the subject, "Opportunities for Advancement in the Corporation", as being either of highest interest or of some interest, while 21% said they were well informed.

Job evaluation also ranked high. A total of 64% of all participants picked the subject as being either of highest interest or of some interest. The report indicates, "These results suggest that there is a pervasive need on the part of most employees for an effective performance appraisal process which would provide them with feedback on their job performance, opportunities to discuss training or development needs, and make them aware of any opportunities for promotion within the organization. Annual — or more frequent — performance appraisal sessions between supervisor and employee would also provide supervision with the opportunity to provide employees with an understanding not only of the tasks associated with a job, but how the goals and objectives of the job relate to the purposes of the particular organizational unit."

Table 2  
SUBJECTS OF HIGHEST INTEREST;  
GREATEST NEED FOR MORE INFORMATION

(Aggregate: 355 employees)

Rank	% of participants who made this selection	Subject
1	63	CMHC's plans for the future
2	59	Opportunities for advancement in the Corporation
3	59	The Corporation's training/ development programs
4	59	What CMHC is doing to provide job security
5	50	How my job performance is evaluated
6	46	What the Corporation is doing to improve the quality of working life
7	45	The Corporation's salary administration policies
8	45	Ideas for improving productivity at CMHC
9	43	Goals and objectives of my particular job
10	42	New projects, programs and services
11	39	New programs and client services
12	35	Employee benefit program (health, income protection, death benefits, etc.)

## Subjects of some interest; more information would be useful

The subjects shown in Table 3 are those most frequently selected by participants as being of some interest and about which they believe more information would be useful. They are ranked on the basis of the frequency with which the subject was selected under this classifier. Essentially, these subjects represent a second, lower level of interest and need for more information than the subjects shown in Table 2.

### The Report states,

"While CMHC employees have a high interest in those plans, policies and programs that impact most directly on them in their jobs and careers, they also appear to have a serious interest, and need for more

information about, some of the broader aspects of the business.

For example, when we combine the number of employees who selected certain subjects as being of some interest with those who selected the same subjects as being of high interest, we find that 83 percent of all participants are interested in and seek more information about new projects, programs and services; 80 percent in, what CMHC employees are doing to improve performance and reduce costs; 79 percent in, new programs and client services; 72 percent in, how CMHC is performing financially; and 67 percent are interested in and would like more information about the end uses of CMHC programs and services."

Table 1

### CMHC Sample size vs Employee universe

	Employee universe	Sample Size	Sample %
Total	1,571	355	23%
<b>Location</b>			
Vancouver	136	56	41
Edmonton	96	47	49
Saskatoon	52	32	62
Hamilton	75	45	60
Quebec City	78	45	58
Halifax	66	40	61
Prairie Regional	33	17	52
Ontario Regional	54	15	28
National Office	981	58	6
<b>Job Category</b>			
— Senior Admin. (Levels 88-94)	203	45	22
— Senior Admin. (Levels 82-87)	432	71	16
— Professional & Technical	156	69	44
— Support staff	780	170	22
<b>Sex</b>			
Male		170	48
Female		185	52
<b>Age</b>			
Below 30		149	42
31-40		111	31
41-50		46	13
over 51		49	14
Total CMHC employees	3,572	355	9

Table 3

## SUBJECTS OF SOME INTEREST; MORE INFORMATION WOULD BE USEFUL

Rank	% of participants who made this selection	Subject
1	48	What CMHC employees are doing to improve performance and reduce costs
2	44	How CMHC is performing financially
3	43	The scope of CMHC activities
4	43	What the Corporation is doing to protect our environment
5	43	The end uses of our programs and services.
6	41	Noteworthy achievements of CMHC employees inside and outside the Corporation
7	41	New projects, programs and services
8	41	How government legislation, other than housing legislation, affects our business
9	41	How our services are priced and sold
10	41	Activities of corporate service departments (Human Resources, Finance, etc.)
11	40	The social benefits resulting from CMHC activities in my region
12	40	New programs and client services

# survey results

## Know about some things

The findings indicate that Corporation employees seem to feel well informed about subjects of personal, recreational and staff news.

But, while employees seem to be well schooled in the subject, the report also indicates these same subjects have little or no interest to our employees.

Also, an inconsistency seems to develop with respect information

regarding the Corporation's benefits programs for employees. While 44% of participants believe they are well informed on the topic of benefits, 35% feel they want to know more, and this dichotomy is explained to a large extent when these subjects are examined on the basis of job category and age distribution.

Variations in results:

interest and greatest need for more information to rank it first. Fifty-five percent of females selected this subject under the same classifier to rank it fifth.

- Sixty-five percent of female employees selected, "Opportunities for advancement in the Corporation", and "The Corporation's training/development programs" to rank these subjects first and second while 52 percent of male employees selected these subjects to rank them second and third.
- Fifty-six percent of female employees selected, "What the Corporation is doing to improve the quality of working life," to rank the subject fourth while 34 percent of males selected the subject to rank it 15th.

participants over age 50 selected the subject, "Pre-retirement planning programs", as a subject of highest interest and greatest need for more information to rank it third. Similarly, 53 percent of participants in this age band selected, "Employee benefit programs" and "The pension plan" as subjects of highest interest and greatest need for more information to rank them fifth and sixth. Only 27 percent of employees over age 50 believe they are well informed about employee benefit programs; 22% about the pension plan; and a mere four percent believe they are well informed about pre-retirement planning programs.

## Subjects of highest interest; greatest need for more information

There is a fairly high degree of consistency across job categories in the extent to which the same subjects are most frequently selected as being of highest interest and greatest need for more information. Most of the subjects which appear in the aggregate as being of highest interest are also selected by employees in the four job categories.

However, there were significant variations in the way that these subjects were ranked by employees in different job categories and also some notable exceptions to the aggregate results.

Table 6 illustrates the consistency in the selection of subjects, the variations in ranking, as well as some of the notable exceptions to the aggregate results.

### Male/Female

In examining the differences between the responses of male and female employees, the following major variations occur:

- Seventy-one percent of male employees selected, "CMHC's plans for the future", as a subject of highest

### Age distribution

Predictably, participants up to age 30 have a higher than average interest in and need for more information about, "The Corporation's training/development programs", selected by 67 percent to rank it first, and, "Opportunities for advancement in the Corporation", selected 65 percent to rank it second.

Less understandably, 61 percent of

### Subjects about which employees believe they are well informed

As a corollary to the major variations between the responses of management employees and other employees in terms of the selection of subjects of highest interest and greatest need for more information, there are similarly significant variations in the selection of subjects about which employees believe they are well informed — see Table 7 on the following page.

Table 4

### SUBJECTS OF ABOUT WHICH EMPLOYEES BELIEVE THEY ARE WELL INFORMED

Rank	% of participants who made this selection	Subject
1	58	Staff changes (appointments, promotions, transfers) in my region/office
2	51	Personal news (births, marriages, deaths, long service anniversaries, retirements, etc.) about CMHC people in my location
3	47	Staff changes throughout the Corporation
4	44	Employee benefit programs (health, income protection, death benefits, etc.)
5	44	Employee sports, recreational activities in my location
6	43	How the work that I do fits into the operations of my region/office
7	42	How the work that I do fits into the overall operations of the Corporation
8	42	Goals and objectives of my particular job
9	38	Personal news about CMHC people
10	37	The pension plan
11	35	How my job performance is evaluated
12	32	How to make use of the Grievance Procedure

Table 5

### SUBJECTS OF NO INTEREST

Rank	% of participants who made this selection	Subject
1	62	Social and other activities in other CMHC offices
2	53	Employees sports, recreational activities throughout the Corporation
3	50	Community service involvement of CMHC people
4	44	The Affirmative Action Program
5	44	Personal news (births, marriages, deaths, long service anniversaries, retirements, etc.) about CMHC people
6	42	The level of business in other CMHC regions/offices
7	36	Employee sports, recreational activities in my location
8	34	Scientific and technological developments affecting the work of the Corporation, such as energy initiatives
9	33	CMHC's corporate involvement in the improvement of housing generally (scholarships, grants, etc.)
10	32	How government legislation, other than housing legislation, affects our business
11	32	How to make use of the Appeals Process
12	31	Achievements of CMHC employees inside and outside the Corporation

# survey results

Table 6

## SUBJECTS OF HIGHEST INTEREST; GREATEST NEED FOR MORE INFORMATION

	Aggregate (355)	Senior Admin. Level 88-94 (45)	Senior Admin. Level 82-87 (71)	Prof/Tech (69)	Support Staff (170)
CMHC's plans for the future	1 (63)	1 (80)	1 (69)	1 (75)	8 (50)
Opportunities for advancement in the Corporation	2 (59)	10 (40)	3 (54)	3 (57)	1 (68)
The Corporation's training/development programs	3 (59)	8 (42)	2 (63)	5 (54)	3 (64)
What CMHC is doing to provide job security	4 (59)	6 (44)	7 (42)	2 (62)	2 (68)
How my job performance is evaluated	5 (50)	25 (24)	12 (37)	4 (57)	4 (59)
What the Corporation is doing to improve the quality of working life	6 (46)	17 (31)	10 (38)	16 (35)	5 (57)
The Corporation's salary administration policies	7 (45)	11 (38)	11 (38)	9 (42)	6 (51)
Ideas for improving productivity at CMHC	8 (45)	3 (60)	4 (54)	14 (36)	10 (41)
Goals and objectives of my particular job	9 (43)	26 (22)	16 (30)	6 (51)	7 (51)
New projects, programs and services	10 (42)	4 (58)	5 (49)	10 (42)	12 (34)
New programs and client services	11 (39)	9 (42)	6 (46)	11 (42)	13 (34)
Employee benefit programs	12 (35)	26 (22)	22 (27)	16 (35)	9 (42)
Technological advances the Corporation is planning to introduce	17 (31)	17 (31)	13 (35)	7 (49)	25 (22)
Mission, objectives, goals of the Corporation as a whole	18 (30)	7 (44)	16 (30)	12 (41)	26 (22)
The operating problems the Corporation faces	21 (29)	2 (67)	15 (34)	28 (26)	33 (18)
How CMHC is performing financially	22 (28)	5 (53)	22 (27)	22 (33)	29 (20)
Scientific and technological developments affecting the work of the Corporation	30 (24)	21 (27)	27 (23)	8 (49)	40 (13)

Table 7

## SUBJECTS ABOUT WHICH EMPLOYEES BELIEVE THEY ARE WELL INFORMED

Subject	Aggregate	Senior Admin. Level 88-94	Senior Admin. Level 82-87	Prof/Tech	Support Staff
Employee benefit program	4 (44)	6 (58)	5 (55)	5 (39)	5 (37)
How my work fits into the operations of my region/office	6 (43)	3 (64)	1 (62)	9 (30)	6 (35)
How my work fits into the overall operations of the Corporation	7 (42)	4 (62)	4 (56)	8 (35)	7 (34)
Goals and objectives of my particular job	8 (42)	1 (73)	3 (58)	13 (26)	8 (33)
How my job performance is evaluated	11 (35)	5 (60)	8 (48)	15 (25)	12 (28)
Opportunities for advancement in the Corporation	19 (21)	21 (36)	21 (24)	30 (13)	18 (18)
Mission, objectives, goals of the Corporation as a whole	22 (19)	23 (33)	19 (28)	22 (20)	26 (11)
Goals, problems, results of my region/office	23 (19)	11 (51)	15 (31)	34 (12)	34 (8)

## women's bureau

# The task will be challenging

A tremendous challenge, not without its problems, but with its benefits too. That is how the new coordinator of the Women's Bureau sees her job.

One of Rosine Abonyi's first tasks was to attend the Women's Bureau Advisory Council meeting in Quebec City. "I found out then and there that working for the Women's Bureau will not be a nine to five job."

In the brief time she spent with the delegates she was impressed by the enthusiasm and the amount of work they willingly put into it — a lot of it on their own time — "because they care, because they know it is important."

"For years now I have been watching what was happening to women both here and outside the Corporation and I

felt it was time to get involved in a more active way. I feel I have some ideas and energy to offer."

Until her recent appointment as Women's Bureau coordinator she worked in the Residential Improvement and Social Housing divisions and was involved in community work. She compares her involvement with community groups as being similar to the Women's Bureau. "The issues were different but the process is similar."

Rosine has definite ideas as to where the Women's Bureau should go from here. "Much has been accomplished in the last few years in awakening women in the Corporation to take responsibility for their own careers. Personal growth programs and career develop-

ment courses are available for those who want to take advantage of them or want help in planning their future. But then not every woman seeks advancement and that is as it should be," believes Rosine. "It is up to us to ensure that women at all levels have the option to decide about their careers and that they are satisfied with what they do."

A graduate in political science and urban studies from Carleton University, Rosine has other goals for the Women's Bureau.

"The time has come to pursue our other mandate, that is to see how we serve women as clients of our programs. Women are the majority of single parents and elderly. Do they know our programs, do they use them, do we fill their needs? How best can we help them?"

At the next delegates' meeting in May the Women's Bureau will set long-term goals — a form of strategic planning — much along the lines that the Corporation now utilizes. At the last meeting, the delegates developed a series of questions designed to determine staff perceptions about the bureau's activities. "They will be talking to men and women at all levels across the country. We will then know where our focus should be for the next few years.

"A lot of people in the Corporation have a lot of good ideas and I intend to tap them," says Rosine. She has been encouraged by people stopping her in the hallways with suggestions of things to do, courses to offer, and sources of information.

Rosine would like to see Women's Bureau resources more widely used by staff. "Most people are not aware of the material at their disposal. For that matter, not many know that we are located on the first floor of National Office."

She would like to ensure that the services of her office are available to all employees although the emphasis is obviously on professional development of women.

Another element of the Women's Bureau set-up that Rosine would like to stress is the key role played by the administrative assistant Beryl Brewer. She was instrumental in smoothing out the transition period and for helping Rosine catch-up with Bureau activities.

"Women's Bureau coordinator is not an easy job. I thought it over carefully before accepting it but the challenge got the better of me," says Rosine. "I recognize the sensitivity of the job but I am very enthusiastic about the possibilities for the future."

## PHOTO CONTEST



### ENTRIES REQUIRED

This year, as in years past, Perspective is holding a photographic contest. There are two themes: people and landscapes. Regardless of whether entries are slides, black and white prints, or color prints, the best three photographs from each of the two themes will be selected for prizes. You may submit a maximum of three photographs for each theme. Prints must be mounted and not smaller than 8 x 10 inches. Deadline for entries is May 8. Be sure to mark a return address on each of your entries.

### TWO THEMES THREE PRIZES IN EACH

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

### JUNE 8 DEADLINE

The judging cannot be held until the end of June. Therefore, the deadline has been extended.

Send entries to: Editor, Perspective  
CMHC  
News and Information Division  
Montreal Rd.  
Ottawa, K1A 0P7



Rosine Abonyi brings new direction to the Women's Bureau.

Photo by Fernand Leclair

## Résultats de l'étude sur les communications à la Société

À la fin de l'année dernière, une équipe composée de membres du Centre des ressources humaines et du Centre de communication et d'information présentait un rapport mettant en cause l'état et l'efficacité des communications et des moyens de communication internes au sein de la SCHL.

Le rapport recommandait l'exécution d'une étude sur l'efficacité de l'approche actuelle de la Société dans ses communications avec les employés, sur les lacunes de ses communications et leurs causes et sur le genre d'information dont les employés ont le plus besoin de façon constante.

Le rapport CRH/CCI disait: "Il nous serait infiniment utile de connaître ce que sont les véritables besoins en information pour élaborer un programme crédible de communications avec les employés... cela amènerait des attitudes mieux informées et une plus grande motivation du personnel dans toute la Société."

Avec ce mandat, on a confié l'étude à une firme d'experts-conseils montréalaise: Towers, Perrin, Forster et Crosby.

Le présent numéro de Perspective passe en revue les conclusions relatives aux besoins en information, aux intérêts et aux perceptions des employés qui ont participé à l'enquête.

Le rapport présente les principales conclusions d'une étude des communications avec les employés menée auprès de 355 employés de la Société au cours des mois de février et mars 1981.

L'échantillon représente 23% de l'univers des employés défini aux fins de l'étude et 9% de la population totale des employés de la SCHL. L'univers choisi pour les besoins de l'enquête représente un échantillon des employés de la SCHL par catégorie d'emploi, par région géographique et par taille du bureau. Bien que l'échantillon ne reflète pas la population totale des employés, les résultats traduisent fidèlement les besoins en information, les intérêts et les perceptions d'un vaste échantillon représentatif des employés de la SCHL.

L'objectif d'ensemble de l'étude était de produire des données complètes et objectives sur les besoins en information, les intérêts et les perceptions des employés qui, en seconde étape, donneraient à la SCHL une base solide pour la planification, l'élaboration et la mise en œuvre de stratégies et de programmes renouvelés de communications avec les employés.

L'étude a non seulement fait ressortir les besoins en information et les intérêts communs d'un échantillon d'employés, mais elle visait aussi à déterminer si les besoins en information et les intérêts des différents groupes d'employés varient sensiblement.

L'étude avait aussi pour objet de déterminer l'efficacité relative des diverses sources d'information et méthodes de communication existantes et à définir les sources et méthodes que les employés préféreraient voir utilisées dans les programmes et processus de communications internes.

### Méthodologie de l'étude

L'enquête sur le terrain a fait appel à une technique d'enquête de TPF&C fondée sur le tri et classement de cartes. Les employés, réunis en groupes de six à 15, devaient chacun choisir et classer sous diverses rubriques des cartes imprimées.

L'exercice du classement des cartes avait deux grandes composantes.

Tout d'abord, on s'est arrêté au **contenu** des communications internes.

On a demandé aux employés de répartir 50 sujets sous les rubriques suivantes:

1. Les sujets qui ne présentent aucun intérêt pour moi.
2. Les sujets qui m'intéressent beaucoup et sur lesquels je crois qu'il serait très utile d'avoir plus d'information.
3. Les sujets qui présentent un certain intérêt pour moi et sur lesquels je crois qu'il serait utile d'avoir plus d'information.
4. Les sujets qui présentent de l'intérêt pour moi mais sur lesquels j'estime



M. Bob Pendrith, du Centre de communication et d'information, a présenté les résultats du sondage lors de la réunion des gérants. (photo de Betty Taylor)

que je suis bien informé pour l'instant.

retraites) des employés de la SCHL".

### Grandes conclusions:

Tout d'abord, nous nous arrêterons aux principaux résultats d'ensemble, c'est-à-dire aux tendances générales qui se sont dégagées des réponses, puis nous examinerons les différences importantes au titre d'une ou de plusieurs caractéristiques démographiques clés. Les résultats commencent en page 3.

### Les points saillants:

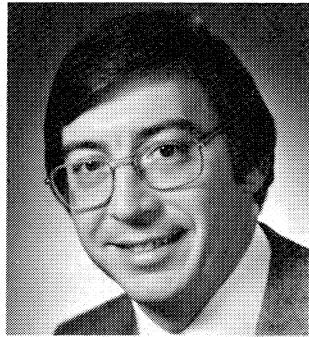
- Ce que les participants au sondage ont révélé être du plus grand intérêt, et les sujets sur lesquels ils désirent avoir plus d'information.
- Les différences d'intérêt réparties par sexes et par âge.
- Les sujets pour lesquels les employés ne professent aucun intérêt.

**Le mois prochain: conclusion des résultats de l'étude.**

## nominations



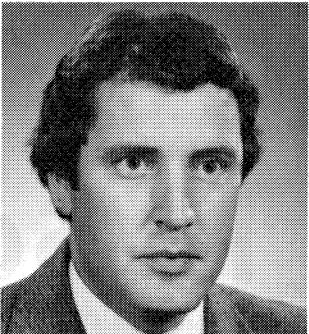
**E.A. Flichel**, vice-président, Systèmes de gestion, était adjoint au vice-président des Programmes et des opérations.



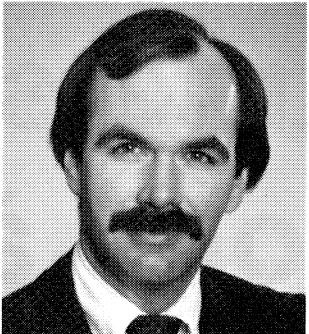
**George Anderson**, vice-président, Exploitation dans les bureaux extérieurs, était directeur général de la région des Prairies.



**Ken Blacklock**, directeur de la Division de la vérification des opérations, était gérant de l'Analyse de l'organisation et de la main-d'œuvre, Centre des ressources humaines.



**Barry Lacombe**, vice-président adjoint, Direction générale de l'élaboration des propositions, était directeur de l'Économie urbaine dans la même Direction.



**Greg Williams**, gérant de la succursale de Barrie, était gérant des programmes de prêts de cette succursale depuis 1978.

## allées et venues

**Walter Nibogie**, de la Division des créances hypothécaires et des propriétés immobilières au Système de gestion du portefeuille hypothécaire (coordonnateur de l'implantation).

**Gerald Duc**, de la Division de l'administration et de la coordination de la recherche au groupe des Relations intergouvernementales (gérant).

**William Baxter**, de la Division de l'élaboration des systèmes au Système de gestion du portefeuille hypothécaire (chef de la conversion au SGPH). **Paul Pelissier**, du Bureau des créances hypothécaires de Montréal à la succursale de Hull (gérant de programmes).

**Larry Delaney**, de la succursale de Toronto au bureau de Mississauga (gérant des propriétés immobilières).

**Ruth Crowther**, de la succursale de Barrie au PITRC du Manitoba (coordonnatrice régionale).

**Barbara Derbawka**, du Bureau du directeur général des Prairies à la succursale d'Edmonton (gérante des propriétés immobilières).

**Paul Hardy**, de la succursale d'Ottawa à la Division des créances hypothécaires et des propriétés immobilières (agent du contrôle des paiements).

**Denise Gauthier**, du Centre des ressources humaines aux Services à la direction générale (commis à l'analyse et à la planification).

**Nicole Leclair**, de la succursale de Longueuil au Bureau du Directeur général du Québec (adjointe administrative).

**Allison W. McIntyre**, du Centre de soutien de la Colombie-Britannique aux Services techniques SCHL (gérant, assurance de la qualité).

**Bruce P. Hutchings**, de la succursale de Kingston à celle de Hamilton (gérant de l'application des programmes).

**Aline Nadeau**, de la succursale de Hull à celle de Sept-Îles (administratrice des propriétés immobilières).

**Trevor Gloyn**, de la Direction générale de la trésorerie au Bureau du directeur général des Prairies (contrôleur financier régional).

**Donald P. Gallivan**, de la succursale de Regina à la Division des créances hypothécaires et des propriétés immobilières (chef de section).

**Gérard Desrosiers**, de la Division de l'élaboration des systèmes au Système de gestion du portefeuille hypothécaire (gérant du contrôle de la qualité).

**Jean-Yves Perreault**, de la succursale de Regina au Bureau du directeur général du Québec (gérant des services techniques du district Est).

**Gerald L. McEvoy**, de la succursale de Calgary à la Division de la comptabilité du portefeuille des investissements (agent de développement).

**Norma Farlett**, du Bureau du contrôleur financier à la Direction générale de l'assurance (secrétaire administrative).



## dialogue

### L'ASSURANCE-SOINS DENTAIRES

**Question:** Le 31 décembre 1980, des employés à contrat se voient proposer par la Direction de la SCHL, un régime d'assurance-soins dentaires obligatoire et je cite "pour tous (toutes) les employés(es)" ceci incluant les employés temporaires.

À partir du 1er janvier 1981, les primes étaient déduites directement des payes. Nous avons signé les fiches d'adhésion produites par la compagnie Sun Life du Canada entre le 8 et le 16 janvier 1981, et soudainement le 27 du même mois, nous sommes informés par le directeur du Centre des ressources humaines, du retrait définitif, pour ce qui est des employés contractuels, du régime d'assurance-soins dentaires.

Nous nous objectons fermement à cette décision et vous prions de bien vouloir répondre aux questions suivantes:

- Est-ce que la Société se moque de ses employés temporaires en donnant d'une main et en reprenant de l'autre?
- Est-ce que la soi-disant analyse évoquée lors du retrait unilatéral pourrait être consultée par les employés?
- Pourquoi la Société accorde-t-elle à ses employés temporaires une assurance-maladie et non l'as-

Cette chronique est publiée par le Groupe des relations avec les employés, responsable du programme Dialogue.

surance-soins dentaires qui est, à notre avis, aussi essentielle?

— Y a-t-il possibilité d'en appeler de la décision prise par le directeur du Centre des ressources humaines?

**Réponse:** Il y a plusieurs volets à ce Dialogue. Débutons par la question "d'essence", à savoir pourquoi les employé(e)s à contrat sont exclus(es) du régime d'assurance-soins dentaires.

Un régime d'assurance-soins dentaires est extrêmement coûteux. Les taux sont établis, comme pour tout régime d'assurance, à partir de projections à long terme.

De plus, un régime d'assurance de groupe doit s'autofinancer i.e. les sommes d'argent reçues en versements de primes doivent suffire, à long terme, à payer les dépenses. Statistiquement un(e) employé(e) qui recevrait des soins majeurs au début du régime, donc qui occasionnerait des dépenses importantes, devrait avoir moins de dépenses par la suite. Comme il(elle) continuerait cependant à payer des primes pour la durée de son emploi à la SCHL, un certain équilibre s'établirait.

Il n'en serait évidemment pas ainsi dans le cas d'un(e) employé(e) à contrat puisque la durée de son emploi est moins stable que dans le cas d'un(e) employé(e) titulaire. Le principe est d'ailleurs déjà établi, et pour les mêmes raisons, dans les cas du régime de pension et du régime d'assurance invalidité-prolongée.

Les conditions d'emploi pour les employé(e)s à contrat sont différentes de celles des employé(e)s titulaire(s) mais il semble qu'elles doivent être satisfaisantes pour les deux parties puisque le contrat a été signé et accepté volontairement par les deux parties. Nonobstant ce fait, la Société cherche continuellement à améliorer les conditions d'emploi pour tous (toutes) ses employé(e)s.

Il y a évidemment eu erreur administrative lors de l'annonce initiale du régime. Les employé(e)s à contrat aurait dû être exclus(es) dès le début pour les raisons données plus haut. De là à conclure qu'on se moque des employé(e)s, il y a une grosse différence. Des erreurs peuvent être commises. L'intention était d'instaurer le régime le plus tôt possible afin que les employé(e)s en bénéficient.

Les employé(e)s peuvent également faire connaître leur point de vue à la Direction, ce qui constituerait un appel. Il serait juste cependant de mentionner que cette décision n'a pas été prise sans consulter la Direction. Encore une fois, les conditions d'emploi étaient connues au moment de la signature du contrat. Puisque les conditions du contrat sont respectées par l'employeur, il est difficile d'être d'accord avec le point de vue que les employé(e)s sont "lésé(e)s dans leurs droits les plus fondamentaux."

## club des 25 ans

**David Crinion**, conseiller spécial, Division de l'administration et de la coordination de la recherche.

**Audrey McGee**, commis à la distribution, Services des bureaux, Bureau national.

## décès

**Gilles Deschambault**, agent de l'administration des finances du Bureau de Val d'Or lorsque retraité en raison d'invalidité prolongée en 1973, est décédé le 28 février 1981.

## retraites

**Graham Miller**, directeur de la Division de la vérification des opérations.

**Peter J. Osborne**, gérant du Centre de soutien de la Colombie-Britannique.

**Albert Revie**, gérant de l'Analyse de l'organisation, Bureau national.

**Edna Sommerville**, commis supérieure à la succursale de Toronto.

**Fernand Trudeau**, menuisier et préposé à l'entretien des Habitations Villeray de Montréal.

**Walter C. Wheatley**, secrétaire adjoint de la Société.

**Nota:** **M. Clair L. Henwood** qui a pris sa retraite en novembre dernier, était agent des relations fédérales-provinciales à la succursale de Regina et non pas à celle de Mississauga tel qu'indiqué en janvier dernier.

## perspective

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

directeur de la rédaction:  
Bob Pendrith

chef de la rédaction française:  
Lucille Tessier

chef de la rédaction anglaise:  
Paul Warman

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

# résultats du sondage

## Sujets présentant le plus grand intérêt; plus grand besoin de plus d'information

Les sujets qui font l'objet du tableau 2 sont ceux que les participants ont choisis le plus souvent comme présentant le plus grand intérêt pour eux et sur lesquels ils estiment qu'il leur serait très utile d'avoir plus d'information. Ils sont classés selon la fréquence à laquelle ils ont été choisis sous cette rubrique sur un total de 50 sujets.

### Résultats intéressants

Selon les experts-conseils, les projets d'avenir de la Société suscitent un intérêt remarquablement élevé. Si l'on regroupe les employés qui ont choisi ce sujet comme étant le plus intéressant avec ceux qui ont dit qu'il présente un certain intérêt, on peut dire qu'il intéresse 91% de tous ceux qui ont participé à l'enquête.

Mais, seulement 3% des participants ont dit qu'ils sont bien informés sur la question. Le rapport ajoute: "Les sujets fréquemment choisis comme présentant le plus d'intérêt et le plus grand besoin de plus d'information reflètent un dosage encourageant de questions bien pratiques et de domaines prometteurs pour l'organisation et ses employés."

Par exemple, 83% de tous les participants ont choisi "Les programmes de formation/perfectionnement de la Société" comme présentant

soit le plus grand intérêt soit un certain intérêt. "... seulement 14% croient qu'ils sont bien informés sur la question et à peine 3% ont dit que cela ne les intéresse pas."

En outre, un total de 74% des enquêtés ont choisi les sujets "Occasions d'avancement dans la Société" comme présentant soit le plus grand intérêt soit un certain intérêt, alors que 21% ont dit qu'ils sont bien informés.

L'évaluation du rendement vient également en bonne place. Pour 64% de tous les participants, ce sujet présente le plus grand intérêt ou un certain intérêt. Le rapport indique que "ces résultats font conclure que la plupart des employés ressentent le besoin aigu d'un processus efficace d'appreciation du rendement qui leur donnerait une idée de leur rendement au travail, ainsi qu'une occasion de discuter de leurs besoins de formation ou de perfectionnement et de prendre conscience des chances de promotion au sein de l'organisation. Des séances annuelles — ou même plus fréquentes — d'appreciation du rendement entre surveillant et employé donneraient aussi à la direction la possibilité de faire comprendre aux employés la façon dont les buts et les objectifs de leur travail se rattachent aux objectifs du service et non pas seulement les tâches qui sont liées à leur travail."

Tableau 1

### SCHL Taille de l'échantillon par rapport à l'univers des employés

	Univers des employés	Taille de l'échantillon	% d'échantillonnage
Total	1 571	355	23%
<b>Endroit</b>			
Vancouver	136	56	41
Edmonton	96	47	49
Saskatoon	52	32	62
Hamilton	75	45	60
Québec	78	45	58
Halifax	66	40	61
Bureau régional des Prairies	33	17	52
Bureau régional de l'Ontario	54	15	28
Bureau national	981	58	6
<b>Catégorie d'emploi</b>			
— Cadres supérieurs (niveaux 88-94)	203	45	22
— Cadres supérieurs (niveaux 82-87)	432	71	16
— Personnel professionnel et technique	156	69	44
— Personnel de soutien	780	170	22
<b>Sexe</b>			
Masculin		170	48
Féminin		185	52
<b>Age</b>			
Moins de 30 ans	149	42	
31-40 ans	111	31	
41-50 ans	46	13	
Plus de 51 ans	49	14	
Total des employés de la SCHL	3 572	355	9

Tableau 2

### SUJETS PRÉSENTANT LE PLUS GRAND INTÉRÊT: BESOIN LE PLUS GRAND DE PLUS D'INFORMATION

(355 employés en tout)

Rang	Pourcentage des participants qui ont fait ce choix	Sujet
1	63	Projets d'avenir de la SCHL
2	59	Occasions d'avancement dans la Société
3	59	Les programmes de formation et de perfectionnement de la Société
4	59	Ce que fait la SCHL pour assurer la sécurité d'emploi
5	50	Comment mon rendement au travail est évalué
6	46	Ce que fait la Société pour améliorer la qualité de la vie au travail
7	45	Les politiques d'administration des traitements de la Société
8	45	Idées pour améliorer la productivité à la SCHL
9	43	Buts et objectifs de mon travail
10	42	Nouveaux projets, programmes et services
11	39	Nouveaux programmes et services à la clientèle
12	35	Programme de prestations aux employés (santé, protection du revenu, prestations de décès, etc.).

## Sujets présentant un certain intérêt; utilité de plus d'information

Le tableau 3 présente les sujets que les participants ont choisis le plus souvent comme présentant un certain intérêt et sur lesquels il leur serait utile d'avoir plus d'information. Ils sont classés selon la fréquence à laquelle chacun a été choisi sous cette rubrique. Essentiellement, ces sujets représentent un deuxième niveau, moins élevé, d'intérêt et de besoin de plus d'information que les sujets indiqués au tableau 2.

### Selon le rapport:

"Alors que les employés de la SCHL s'intéressent beaucoup aux projets, politiques et programmes qui ont les répercussions les plus directes sur leur travail et leur carrière, ils semblent avoir également un intérêt sérieux et un grand besoin de plus d'information

à propos de certains des aspects plus généraux de l'entreprise.

Par exemple, lorsque nous regroupons le nombre d'employés qui ont choisi certains sujets comme présentant un certain intérêt avec ceux qui ont choisi les mêmes sujets comme présentant beaucoup d'intérêt, nous voyons que 83% de tous les participants souhaiteraient et recherchent plus d'information sur les nouveaux projets, programmes et services; 80% sur ce que font les employés de la SCHL pour améliorer le rendement et réduire les coûts; 79% sur les nouveaux programmes et services à la clientèle; 72% sur la performance financière de la SCHL; et 67% sur les utilisations finales des programmes et services de la SCHL."

Tableau 3

### SUJETS PRÉSENTANT UN CERTAIN INTÉRÊT: UTILITÉ DE PLUS D'INFORMATION

Rang	Pourcentage des participants qui ont fait ce choix	Sujet
1	48	Ce que font les employés de la SCHL pour améliorer le rendement et réduire les coûts
2	44	La performance financière de la SCHL
3	43	La portée des activités de la SCHL
4	43	Ce que fait la Société pour protéger notre environnement
5	43	Les utilisations finales de nos programmes et services
6	41	Réalisations remarquables des employés de la SCHL à l'intérieur et à l'extérieur de la Société
7	41	Nouveaux projets, programmes et services
8	41	Effet des mesures gouvernementales, autres que les lois sur le logement, sur notre entreprise
9	41	Comment le prix de nos services est fixé et comment nos services se vendent
10	41	Activités des services de la Société (Ressources humaines, Finances, etc.)
11	40	Les avantages sociaux découlant de l'activité de la SCHL dans ma région
12	40	Nouveaux programmes et services à la clientèle

# résultats du sondage

## Bien informés — dans les sujets de peu d'intérêt

Les résultats indiquent que les employés de la Société s'estiment bien informés sur les questions d'intérêt personnel, de loisirs et de personnel.

Mais, alors que les employés semblent être bien versés dans ces questions, le rapport ajoute qu'elles présentent peu ou pas d'intérêt pour nos employés.

De même, il semble se dégager une contradiction en ce qui concerne

l'information sur les programmes de prestations aux employés de la Société. Alors que 44% des participants croient qu'ils sont bien informés sur la question des avantages sociaux, 35% veulent en savoir plus et cette dichotomie s'explique dans une large mesure lorsqu'on examine ces sujets en fonction de la catégorie d'emploi et de la répartition par âge.  
Différences des résultats:

## Sujets présentant le plus grand intérêt; plus grand besoin de plus d'information

Il y a une convergence assez forte entre catégories d'emploi pour ce qui est de la mesure dans laquelle les mêmes sujets sont choisis le plus souvent comme présentant le plus grand intérêt et le plus grand besoin de plus d'information. La plupart des sujets qui apparaissent comme présentant le plus grand intérêt pour l'ensemble sont également choisis par les employés des quatre catégories d'emploi.

Cependant, il y a des variations appréciables dans la façon dont ces sujets ont été classés par les employés

des différentes catégories d'emploi, de même que certaines exceptions notables aux résultats d'ensemble.

Le tableau 6 illustre l'uniformité du choix des sujets, les différences de classement, de même que certaines des exceptions notables par rapport aux résultats d'ensemble.

### Hommes/femmes

De la comparaison des réponses des hommes et des femmes se dégagent les grandes différences ci-après:

- Soixante-et-onze pour cent des hommes ont choisi "Les projets

d'avenir de la SCHL" comme sujet présentant le plus d'intérêt et le plus grand besoin de plus d'information, pour le classer au premier rang, à comparer à 55% des femmes, qui ont classé ce sujet au cinquième rang.

- Soixante-cinq pour cent des femmes ont choisi "Occasions d'avancement dans la Société" et "Les programmes de formation/perfectionnement de la Société" pour le classer premier et deuxième, alors que 52% des hommes les ont choisis pour les classer deuxième et troisième.
- Cinquante-six pour cent des femmes ont choisi "Ce que fait la Société pour améliorer la qualité de la vie au travail" au quatrième rang, tandis que 34% des hommes l'ont choisi pour le mettre au 15<sup>e</sup> rang.

### Répartition par âge

Comme on pouvait s'y attendre, les participants de 30 ans et moins ont un intérêt supérieur à la moyenne et ont besoin de plus d'information à propos des "Programmes de formation/perfectionnement de la Société", qu'ont choisis 67% d'entre eux pour les classer au premier rang, et "Occasions d'avancement dans la Société", qu'ont choisis 65% d'entre eux pour les classer au deuxième rang.

Chose moins prévisible, 61% des participants de plus de 50 ans ont

choisi les "Programmes de préparation à la retraite" comme sujet présentant le plus d'intérêt et le plus grand besoin de plus d'information, le classant au troisième rang. De même, 53% des participants de cette catégorie d'âge ont choisi "Programmes de prestations aux employés" et "Le régime de pensions" comme sujets présentant le plus grand intérêt et le plus grand besoin de plus d'information, pour les classer cinquième et sixième. Seulement 27% des employés de plus de 50 ans croient qu'ils sont bien informés sur les programmes de prestations aux employés; 22% sur le régime de pensions; et seulement 4% estiment qu'ils sont bien informés sur les programmes de préparation à la retraite.

### Sujets sur lesquels les employés s'estiment bien informés

Comme corollaire des grandes variations observées entre les réponses des employés cadres et des autres employés pour ce qui est du choix des sujets présentant le plus grand intérêt et le plus grand besoin de plus d'information, il y a des variations tout aussi importantes dans le choix des sujets sur lesquels les employés se croient bien informés (voir tableau 7 à la page suivante).

Tableau 4

### SUJETS SUR LESQUELS LES EMPLOYÉS SE CROIENT BIEN INFORMÉS

Rang	Pourcentage des participants qui ont fait ce choix	Sujet
1	58	Changements de personnel (nominations, promotions, mutations) dans ma région ou mon bureau
2	51	Nouvelles personnelles (naissances, mariages, décès, anniversaires de long service, retraites, etc.) du personnel de la SCHL dans ma région
3	47	Changements de personnel dans l'ensemble de la Société
4	44	Programmes de prestations aux employés (santé, protection du revenu, prestations de décès, etc.)
5	44	Activités sportives et de loisirs des employés dans ma région
6	43	Comment mon travail cadre dans les opérations de ma région ou de mon bureau
7	42	Comment mon travail cadre dans les opérations d'ensemble de la Société
8	42	Buts et objectifs de mon travail
9	38	Nouvelles personnelles des employés de la SCHL
10	37	Le régime de pensions
11	35	Comment mon rendement au travail est évalué
12	32	Comment recourir à la procédure de grief

Tableau 5

### SUJETS NE PRÉSENTANT AUCUN INTÉRÊT

Rang	Pourcentage des participants qui ont fait ce choix	Sujet
1	62	Activités mondaines et autres dans les autres bureaux de la SCHL
2	53	Activités sportives et de loisirs des employés dans l'ensemble de la Société
3	50	Implication communautaire du personnel de la SCHL
4	44	Le programme d'action positive
5	44	Nouvelles personnelles (naissances, mariages, décès, anniversaires de long service, retraites, etc.) des employés de la SCHL
6	42	Le niveau des affaires dans les autres régions ou bureaux de la SCHL
7	36	Les activités sportives et de loisirs des employés de ma région
8	34	Les innovations scientifiques et technologiques touchant le travail de la Société, par exemple, les initiatives en matière d'énergie
9	33	Participation de la SCHL à l'amélioration du logement de façon générale (bourses d'étude, subventions, etc.)
10	32	Comment les mesures gouvernementales, autres que les lois sur le logement, touchent notre entreprise
11	32	Comment recourir au processus des appels
12	31	Réalisations des employés de la SCHL à l'intérieur et à l'extérieur de la Société

# résultats du sondage

Tableau 6

## SUJETS PRÉSENTANT LE PLUS GRAND INTÉRÊT; PLUS GRAND BESOIN DE PLUS D'INFORMATION

	Classement et pourcentage de ceux qui ont fait ce choix	Ensemble (355)	Cadres supérieurs Niveaux 88-94 (45)	Cadres supérieurs Niveaux 82-87 (71)	Professionnel et technique (69)	Personnel de soutien (170)
Projets d'avenir de la SCHL	1 (63)	1 (80)	1 (69)	1 (75)	8 (50)	
Occasions d'avancement dans la Société	2 (59)	10 (40)	3 (54)	3 (57)	1 (68)	
Les programmes de formation/perfectionnement de la Société	3 (59)	8 (42)	2 (63)	5 (54)	3 (64)	
Ce que fait la SCHL pour assurer la sécurité d'emploi	4 (59)	6 (44)	7 (42)	2 (62)	2 (68)	
Comment est évalué mon rendement au travail	5 (50)	25 (24)	12 (37)	4 (57)	4 (59)	
Ce que fait la Société pour améliorer la qualité de la vie au travail	6 (46)	17 (31)	10 (38)	16 (35)	5 (57)	
Les politiques d'administration des traitements de la Société	7 (45)	11 (38)	11 (38)	9 (42)	6 (51)	
Idées pour améliorer la productivité à la SCHL	8 (45)	3 (60)	4 (54)	14 (36)	10 (41)	
Buts et objectifs de mon travail	9 (43)	26 (22)	16 (30)	6 (51)	7 (51)	
Nouveaux projets, programmes et services	10 (42)	4 (58)	5 (49)	10 (42)	12 (34)	
Nouveaux programmes et services à la clientèle	11 (39)	9 (42)	6 (46)	11 (42)	13 (34)	
Programmes de prestations aux employés	12 (35)	26 (22)	22 (27)	16 (35)	9 (42)	
<hr/>						
Innovations technologiques que la Société projette d'adopter	17 (31)	17 (31)	13 (35)	7 (49)	25 (22)	
Mission, objectifs, buts de la Société dans son ensemble	18 (30)	7 (44)	16 (30)	12 (41)	26 (22)	
Les problèmes de fonctionnement de la Société	21 (29)	2 (67)	15 (34)	28 (26)	33 (18)	
La performance financière de la SCHL	22 (28)	5 (53)	22 (27)	22 (33)	29 (20)	
Innovations scientifiques et technologiques touchant le travail de la Société	30 (24)	21 (27)	27 (23)	8 (49)	40 (13)	

Tableau 7

## SUJETS SUR LESQUELS LES EMPLOYÉS S'ESTIMENT BIEN INFORMÉS

Sujet	Ensemble	Cadres supérieurs Niveaux 88-94	Cadres supérieurs Niveaux 82-87	Professionnel et technique	Personnel de soutien
Programme de prestations aux employés	4 (44)	6 (58)	5 (55)	5 (39)	5 (37)
Comment mon travail cadre dans les opérations de ma région ou de mon bureau	6 (43)	3 (64)	1 (62)	9 (30)	6 (35)
Comment mon travail cadre dans les opérations d'ensemble de la Société	7 (42)	4 (62)	4 (56)	8 (35)	7 (34)
Buts et objectifs de mon travail	8 (42)	1 (73)	3 (58)	13 (26)	8 (33)
Comment est évalué mon rendement au travail	11 (35)	5 (60)	8 (48)	15 (25)	12 (28)
Occasions d'avancement dans la Société	19 (21)	21 (36)	21 (24)	30 (13)	18 (18)
Mission, objectifs, buts de la Société dans son ensemble	22 (19)	23 (33)	19 (28)	22 (20)	26 (11)
Buts, problèmes, résultats de ma région ou de mon Bureau	23 (19)	11 (51)	15 (31)	34 (12)	34 (8)

# Rosine est là pour vous aider

Un immense défi, non sans quelques problèmes, mais assorti de nombreux avantages: voilà comment la coordonnatrice du Bureau de la promotion féminine entrevoit ses fonctions.

En guise d'introduction à ses nouvelles tâches, Rosine Abonyi s'est rendue dans la ville de Québec à la réunion du Conseil consultatif du Bureau. "Et j'ai vite découvert que dans la promotion féminine, le travail ne peut s'expédier entre neuf et cinq."

Il lui a fallu peu de temps, nous dit-elle, pour apprécier l'enthousiasme des déléguées et la somme de travail dont elles se chargent de leur propre chef — pour une grande part, en dehors de leurs heures de travail — "parce que cela leur tient à cœur et qu'elles en réalisent l'importance".

"Il y a des années que j'observe ce qui se passe chez les femmes, tant ici qu'à l'extérieur de la Société et le temps était venu pour moi de m'y consacrer. Je sais que je puis y apporter quelques bonnes idées et toute mon énergie."

Jusqu'à sa récente nomination au poste de coordonnatrice du Bureau de la promotion féminine, Rosine Abonyi a travaillé dans les divisions de l'Amélioration des logements et du Logement social tout en s'intéressant activement à des œuvres communautaires, travail qu'elle compare à ses tâches au Bureau de la promotion féminine. "Les préoccupations en diffèrent mais les méthodes sont les mêmes."

Rosine a des idées bien arrêtées sur la voie dans laquelle doit maintenant s'engager le Bureau. "On a franchi de nombreux jalons en peu d'années quand il s'est agi à la Société de convaincre les femmes qu'il n'en tient qu'à elles d'assumer la responsabilité de leur propre carrière." Des programmes d'épanouissement personnel et des cours de perfectionnement professionnel sont offerts à toutes celles qui désirent en tirer profit ou veulent obtenir de l'aide pour planifier leur avenir. Il ne faudrait pas oublier toutefois que ce ne sont pas toutes les femmes qui recherchent de l'avancement et tout est bien ainsi, croit Rosine.

### Décès prématuré d'un ex-rédacteur de Perspective

Un ancien rédacteur de Perspective, M. Paul Ostiguy, est décédé à Montréal le 24 avril 1981, à l'âge de 32 ans.

À titre de rédacteur français, Monsieur Ostiguy avait obtenu en 1972 que Perspective ne soit plus une traduction de textes mais que les articles, les photographies et la mise en page diffèrent dans le français et l'anglais. Sauf pour les sujets d'intérêt général comme ce mois-ci, cette pratique se poursuit toujours.

À Mme Jocelyne Aubin Ostiguy et à ses enfants Dominique et Jean-Pierre, Perspective offre toutes ses condoléances.

"Il nous revient de veiller à ce que les femmes, à tous les échelons de la Société, soient libres de choisir la carrière qui leur plaît et qu'elles y soient heureuses."

Diplômée de l'Université Carleton en sciences politiques et en urbanisme, Rosine songe à d'autres objectifs pour le Bureau de la promotion féminine. "Il est temps pour nous de nous acquitter de notre second mandat, soit d'examiner comment nous pouvons servir les femmes en tant que clientes de nos programmes." Connaisseut-elles nos programmes, ces femmes qui forment la majorité des chefs de familles monoparentales et des personnes âgées? Y ont-elles recours? Correspondent-ils bien à leurs besoins? Comment pouvons-nous les mieux servir?

En mai, date fixée pour la prochaine réunion de déléguées, le Bureau de la promotion féminine fixera ses buts à long terme, sous forme d'un plan stratégique assez comparable aux méthodes en usage à la Société. Au cours de la dernière réunion, les déléguées ont rédigé une liste de questions conçues en vue de déceler comment le personnel perçoit le travail du Bureau. "Les déléguées s'entretiendront avec les employés masculins et féminins à tous les niveaux, et d'un bout à l'autre du pays. Nous saurons alors quel doit être notre point de mire pour les toutes prochaines années."

"Un grand nombre de personnes à la Société ont de bonnes idées et je me propose d'y puiser," affirme Rosine. Des personnes l'ont interceptée dans les couloirs pour lui soumettre des suggestions sur les mesures à prendre, les cours à offrir et les sources de renseignements à prévoir, ce qu'elle juge très encourageant.

Rosine rêve de voir les ressources du Bureau de la promotion féminine plus abondamment utilisées par le personnel. "La plupart des gens ignorent, semble-t-il, l'abondance d'information que nous mettons à leur disposition. Somme toute, peu savent que nous sommes logées au rez-de-chaussée du Bureau national."

Elle aimerait que tous les employés soient au courant qu'ils peuvent se prévaloir des services qui relèvent de ses fonctions, bien que l'accent comme il se doit, soit mis sur le perfectionnement professionnel des femmes.

Rosine veut également insister sur un autre élément constituant du Bureau de la promotion féminine, soit le rôle clé que joue son adjointe administrative, Beryl Brewer. Celle-ci lui a été d'un précieux secours pendant la période de transition. Elle a en outre aidé Rosine à se mettre à jour sur les activités du Bureau.

“Être coordonnatrice du Bureau de la promotion féminine n'est pas une sinécure. J'ai bien réfléchi avant d'en accepter la charge mais je me suis laissé gagner par le défi, ajoute Rosine, et sans être insensible à la nature délicate de mes tâches, je suis enthousiasmée par les possibilités pour l'avenir.”



Rosine Abonyi imprime une nouvelle orientation au Bureau de la promotion féminine.  
photo de Fernand Leclair



### Concours de photos

Cette année encore, Perspective vous offre l'occasion de participer à un concours de photographies et de vous mériter de beaux prix. À la fin du concours, le choix de trois photos gagnantes dans chacun de deux sujets, sans distinction de couleur ou de noir et blanc, sera effectué par un jury composé d'experts en photographie. Les règlements sont les suivants:

**Thèmes** • personnes  
paysages

**Catégories** • diapositives couleurs  
photos en noir et blanc montées sur carton de grandeur minimale 8 x 10 ou de grandeur maximale 11 x 14.

**Règlements** • Vous pouvez participer aux deux sujets mais ne devez pas soumettre plus de trois photos pour chacun d'eux. Indiquez vos nom et adresse avec chaque photo ou diapositive afin qu'elle puisse vous être retournée.

**Adresse** • Faites parvenir vos photos avant le 8 juin à la Rédaction, PERSPECTIVE, Centre de communication et d'information, Bureau national, SCHL, Ottawa, Ontario, K1A 0P7.

**Nota** • Le jury de sélection ne pouvant se rencontrer avant la fin de juin, la date limite pour la participation au concours a été reportée au 8 juin.