

# PERSPECTIVE

Canada Mortgage and Housing Corporation

Vol. 16 September 1981

Le Breton Flats  
Heating System  
a Canadian First

Page 7

Canada

# PERSPECTIVE

Published monthly for employees of  
CANADA MORTGAGE AND  
HOUSING CORPORATION

Bob Pendrith  
Supervising Editor  
Lucille Tessier  
Editor

Please address all contributions including  
business activities and Recreation Club  
and social items to the Editor, Information  
and Communications Centre, National  
Office.

Each month, PERSPECTIVE will publish  
letters containing your comments and  
opinions about subjects that have  
appeared in previous issues. All  
submissions must be signed by the  
author who assumes responsibility for the  
contents. The editor will reserve the  
right to edit for length. Send all letters to:  
Letters to the Editor, PERSPECTIVE,  
Information and Communication Centre,  
National Office.

## We've changed... to serve you better

It's often difficult to meld all the  
comments and suggestions regarding  
Perspective and produce a palatable  
product, that will be appreciated by all.

But, the new look is a start.

We made an assessment of the opinions  
and ideas that were contained in the  
recent Internal Communications Study  
and the new look Perspective is the  
beginning of a series of endeavours that  
will hopefully culminate in offering a better  
Corporation newspaper.

More stories on people, places and  
things.

Policy and opinions.

Where are we going, what are we doing.  
Answers to questions, that'll in turn,  
create more questions to be answered.

Views, and reviews.

In all, better to serve those who are the  
Corporation.

### cover photos

- Boiler installation at LeBreton Flats
  - Opening of the symbolic valve. Left to right: Cameron McNeil, Energy, Mines and Resources Canada; John Evans, MP; Marion Dewar, mayor of Ottawa and Robert Hipwell, from Energy Ontario
- photos CMHC



Gord Hill retired recently after nearly 30 years with the Corporation. In appreciation of Gord's contribution to CMHC, his friends and colleagues of Financial Services held a retirement party at the Country Club in Aylmer. At his wife's suggestion he was presented with a telescope, a long-time dream come true. The director of Financial Services Division, H.S. Perrie, right, presented him with this much appreciated gift.

### TRANSFERS

Bernard M. Burns, Programs Officer, Thunder Bay Branch to Program Manager, Sault Ste. Marie Branch.  
Mel E. Stang, Program Officer, Prairie General Manager's Office to Program Manager — Lending and Social Housing, Edmonton Branch.  
R. Larry Kidd, Senior Clerk — Community Services, Ottawa Branch to Business Systems Analyst, Mortgage Portfolio Management System.  
James F. Groneau, Real Estate Officer, Mortgage & Property Administration Division to Specification and Contracts Officer, National Office Support Centre.  
Linda Wilson, Clerk-Typist, Grande Prairie Inspection Office to Clerk — Multiple Housing, Edmonton Branch.

### 25 YEAR CLUB

Juste Savoie, Chief Inspector — Fredericton, CMHC Technical Services — Atlantic Region.  
St-Clair Trainor, Operations Auditor, Operations Audit Division, National Office.  
Alfred A. Henry, warehouseman, Office Services Group, Administration Division.

Pauline Fabian, Secretary, London Branch.

Earl G. Wagner, Compliance Inspector, Ottawa Branch.

### 30 YEAR CLUB

Gérald C. Grenon, Senior Clerk, Montreal Mortgage Office.

Paul J. Lortie, Marketing Officer, Real Estate Marketing Division, Montreal.

### DEATHS

Stewart M. Anderson, Information Officer, Halifax Office, died July 10. He joined CMHC in December 1973.

Arthur K. Whalen, Administrative Assistant, Toronto Branch, died July 19. He joined CMHC in November 1961, and retired in October 1979.

### RETIREMENTS

Alfred P. Barold, Maintenance Superintendent, Meadows Court Apartments, Calgary Branch, had joined CMHC in March 1973.

Hugh A. McKenzie, Maintenance Superintendent, Meadows Court Apartments, Calgary Branch had joined CMHC in August 1968.

# people and places

# dialogue

CMHC's Employee Relations Program

Employee Relations Program

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

*It seems that the gremlins got at our July issue. Somehow, when the printing deadline was imminent, final instructions on alterations were misunderstood and a substantial portion of the English Dialogue column was deleted instead of other material. We apologize for this mistake, and because of the importance of the subject, we hereby reprint the entire column as it was intended to appear.*

**OFFICIAL LANGUAGES**  
Question: I am writing to you concerning a linguistic matter. Recently, as a supervisor, I attended a meeting with other supervisors in our group. We were all Francophones with the exception of one unilingual Anglophone. Our Chief asked us to speak in English when one of the supervisors started speaking in French. This type of incident undoubtedly occurs everyday elsewhere and is insulting to Francophones whereas the Corporation prides itself on offering its employees the opportunity of expressing themselves in the language of their choice in meetings at all levels (See GM B-1492, Policy 3). I consider that my rights as a Corporation employee have been infringed upon and I would like to know first of all, if, in fact, it is Corporation policy to allow me to speak in the language of my choice during meetings at National Office and, secondly, if the reply is in the affirmative, what does the Corporation intend to do to correct the situation and especially how is the Corporation going to make the Managers and Supervisors aware of our rights?

**Answer:** The principle which your questions to Dialogue involve is common sense. Your group supervisor just probably wanted to make sure that all the participants were able to understand everyone's interventions. The attitude according to which all meetings were to take place in English because "all Francophones are bilingual" no longer has its *raison d'être* today. It is your right to require that meetings take place in the two official languages. Your Chief, by inviting the Francophones to express themselves in English acted against the letter and the spirit of the General Memorandum on official Languages Policies related to communications (GM B-1492) according to which meetings at National Office and in designated bilingual regions, are to be held in the two official languages, to increase the use of French as the language of work.

Individual managers are to encourage the use of French both by Francophones and bilingual Anglophones in any meeting where both official languages groups are represented. Steps are also to be taken by the manager to ensure that chairpersons of such meetings are capable to intervening in both official languages. As for making managers and employees aware of the language rights of employees there is no standard solution. It is a question of attitude. There has always existed a twofold problem when it is a question of giving equal status to French as the language of work: on the one hand, Francophones who hesitate to work in their language especially when they have been trained in English and have been functioning in that language for many years and on the other hand Anglo-

phones who have had language training but who show little enthusiasm in putting it into practice at work. The Corporation has made a deliberate effort to institute simple guidelines regarding communications. With the help of time it is certain that a greater number of Anglophone supervisors will have good practical knowledge of French, but what is important is to establish a climate which is favourable to the use of French by Francophones.

It seems that there lies the attitude to be adopted as of now if we do not want the principle of equality of languages at work to remain a fine theory which is painfully disappointing in practice.

## STAFF REDUCTION

Question: More and more CMHC employees hear about serious employee cutbacks to take place within the coming five years. The Mortgage Portfolio Management System (MPMS) is identified as one of the main reasons for this alleged major work force reduction. The figure most often quoted is that our total number of positions will be reduced by 10% per year for the next 5 years and since this is the total heard not only around here but also wherever one visits with other regions and National Office, it is difficult not to give this figure some serious credibility. Could the President tell us whether or not some serious study has been done about the impact that MPMS and other proposed changes will have on the present CMHC workforce and if so, what were the findings of the study?

**Answer:** Management does not consider staff reductions of 10% per year for the next five years as a distinct possibility. One of the Corporation's goals is to improve productivity by 10% per year over the next few years. Unfortunately, this goal may have been misinterpreted in some quarters as meaning staff reductions of that order.

I stated unequivocally at the recent Managers' Conference that increased productivity is not a code word for staff cuts. It means providing better service to our clients, working more effectively. In the process of raising our work outputs, be it by means of improved systems, methodologies, communications and the like, it is conceivable that some staff reductions may logically ensue. Where these are to take place, I foresee that it will be a gradual process which will be accomplished with a minimum of inconvenience to everyone involved through normal attrition.

A group of senior managers is at work assessing the effects of computerization on all the affected functions and the employees who perform those functions.

This work will be on-going for some time yet to ensure that the organizational, operational, functional and human aspects of computerization have been reviewed, assessed and properly planned. Fine tuning of these plans will continue throughout the implementation phase of any computerized or automated system, not only to provide the optimum effectiveness, but to ensure that staffs are properly indoctrinated and trained. This is probably the best way to ensure that our employees' interests are protected while deriving maximum benefit from the application of technology in the conduct of our business. □



*Earlier this year, Bob Couillard, Director of News and Information Division in ICOM was asked to form a task force to look into ways of improving the Corporation's communications programming. The task force report*

# An interview with the chairman of the

**Q: What was the purpose of the task force?**

**A:** Early in 1981, President Ray Hession and other officers of the Corporation expressed an interest in improving the communications programming at CMHC, especially at the local and regional levels. The Corporation has had an information division from its inception in 1946 and, over the years, the division has enjoyed a reasonable amount of success. This is apparent from the awards won for writing, editing, film-making, exhibit design, publishing and others. There was some question, however, whether the organization could achieve all that it wanted to achieve in the areas of public understanding and acceptance of its programs and services by continuing to rely on traditional forms of communications. The point was made that the Corporation had been confronted by several difficult issues in recent times that could not be dealt with effectively using conventional information techniques. Moreover, a changing role for the Corporation, especially in the areas of mortgage underwriting and a more equitable financial arrangement with the government of Canada, seemed to indicate a need for a fresh approach in corporate communications.

**Q: Who was on the task force and why were they chosen?**

**A:** I had no particular names in mind when this assignment was given to me. However, in view of the fact that the emphasis in our investigation was to

improve our communications in the field, it was obvious that the make-up of the Task Force should reflect this interest. Without much delay, I went out looking for a manager, especially one in a very active market situation. I felt I should have a regional information co-ordinator on the team since all of them, at one time or another, had expressed an interest in revamping our communications with the public. I also thought of a district manager plus someone from a multi-province region. I telephoned General Managers for help and their response was immediate and positive. From Brianne Randall, General Manager for the Atlantic Region, I was able to obtain the services of John Dawes who is manager of operations. Fernand Perreault, General Manager in Quebec volunteered the services of Lorette Goulet, who was District Manager, West (she has since left the Corporation). Warren Sanderson, the General Manager in Ontario allowed me to enlist Shirley Taylor, who is Regional Information Co-ordinator, and George Anderson, the then Prairie General Manager, recommended Jim Lynch, the Calgary manager. All of us got together in Ottawa in early April for a first meeting and to plan our approach. During the following two months, we met with representatives from the public, private and institutional sectors and with some of our own people before writing our report. The report was submitted to and accepted by the Board of Directors at its August 20 meeting in Yellowknife.

**Q: What does your report say?**

**A:** I could go on at great length answering that question. However, briefly stated, the report says three things. First, it says that certain standard communications measures must be maintained in order to deal with special circumstances such as, promoting the Corporation's contribution to the International Year of the Disabled and new legislation and policy changes. The Corporation must still be able to sponsor institutional advertising, motion pictures and displays; it must still prepare and issue a wide variety of publications, circulars, periodicals, speeches, newspaper and magazine articles, news releases and photographs; it should still maintain a public inquiry service; it should still maintain a facility for organizing conferences and seminars and to undertake special projects such as the preparation of communications strategies to accompany Cabinet submissions.

Secondly, the report says that the organization can go on operating its information programming as it has for the past 35 years and still achieve a reasonable amount of success. At the same time, however, the report suggests that there is some other level, a new generation, in the communications process that must now be considered if the Corporation, or for that matter any organization, expects to deal effectively with the issues of the future. Thirdly, the report says that our communications approach, rather than simply say, as we have been, who we are and what we do, should now focus on the major issues

*was recently submitted to and accepted by the Board of Directors. The following is an interview with Mr. Couillard on the work of the task force.*

## CMHC task force on communications

facing CMHC and to use them as the foundation of the organization's message. The report goes on to say that this approach must start with an examination of the trends that influence change in organizational purpose and an examination of the direction in which our organization is heading. More time must be spent on researching and analysing issues and developing special strategies to deal with those issues. In the opinion of the Task Force this approach adds a new dimension to corporate communications in that it provides the intelligence to help the Corporation both seize and create opportunities to gain timely awareness and understanding for its policies, programs and activities.

**Q: What benefits can the Corporation expect from the changes recommended in the Task Force Report?**

A: On the basis of its discussions, interviews and research, the Task Force believes that there are many benefits for the Corporation in re-orienting its communications. Chief among these is the intelligence gathering operation which would become an additional tool for management in anticipating public reaction to changes in programs and policies. In addition, the new approach is an opportunity for the Corporation to manage issues rather than be managed by them; it provides for improvements in the methods of keeping employees informed of developments affecting the organization; it will lead to more effective communications activities at the local and

regional levels through improved support services from National Office; it will improve our consultations with our clients, partners and our associates; and it will take the guesswork out of communications planning.

**Q: Where do we go from here?**

A: The next step in this process calls for me to visit with the General Managers and Managers to explain in more detail what this exercise has been about. During the national managers conference in Montreal earlier this year, the commitment was made by Peter Connolly, the Executive Director of ICOM, that there would be consultation with the managers before we launched into any new initiatives, particularly measures that will have some bearing on the managers and their operations.

**Q: What are some of the issues that you will be addressing and how soon can we expect to see some results?**

A: Let me say, straight away, that we can't possibly re-orient the Corporation's communications facilities overnight. The process will take a little time to introduce before it can be called fully operational. Nevertheless, there are a number of issues we can address immediately. For example, we would like to do something very quickly about the imbalance in communications resources between National Office and the field. If, as our report says, local managers and regional information staff are the principal communicators for the Corporation in the communities they serve, then they should

be provided with the resources they need to do their jobs. In addition, we would like to re-examine the client relations program to determine if this very successful initiative can be expanded. For example, the Task Force discussed such a step as the organization of managers consultative committees in which local leaders and opinion makers would be active. Moreover, we would like to move quickly on the introduction of additional modules in the current training programs for managers and supervisors to cover such items as issues management and dealing with the media. We would like to deal quickly with an item raised by a number of managers and that is the need for National Office to produce backgrounders on corporate positions and responses to issues which can help managers deal effectively with public and media inquiries. And, quite naturally, we wish to organize ourselves as quickly as possible to be able to research and evaluate issues, concerns and perceptions which may impact on the Corporation's strategic goals and to be able to assist in the development of positions and strategies to deal with those concerns. It's going to take a little time — not too much but a little time nevertheless — to change from an approach that has been largely media and activities oriented to one which stresses research, analysis, positions, strategies, audiences, and face-to-face communications. But we'll get there. □

# What if you couldn't?

WHAT IF YOU COULDN'T ...? is a travelling version of a permanent exhibition about special needs, developed by the Boston Children's Museum where it is housed. It attempts to promote an improved understanding of and a better attitude toward people with disabilities.

"It is a hands-on exhibit where everything can be touched, manipulated and tried out" said Polly Hill of the Children's Environment Advisory Service which is sponsoring the exhibit as part of CMHC's contribution to the International Year of Disabled Persons. CEAS, in conjunction with the National Museum of Technology, has made arrangements to bring the exhibit to Ottawa this fall and is supported in its activities by representatives of organizations of disabled persons.

Ottawa will be the only Canadian city to display the exhibit which will be at the National Museum of Technology from October 24 to November 22.

WHAT IF YOU COULDN'T ...? is a participatory exhibition — aimed at children primarily — that creates an environment in which the non-disabled public can learn about handicapping conditions and explore some of their own feelings. The exhibit space is divided into six areas of exploration: visual impairments, auditory impairments, physical handicaps, learning disabilities, emotional disturbances and mental retardation. Each one provides information, simulation (with devices and appliances to test) and remediation. Such things as wheelchairs and different floor coverings, prosthetic devices, a tape simulating gradations of hearing loss, a brailler and a series of lenses simulating poor vision, a blind walk, and a cane will be provided for use by museum visitors. "By doing, non-disabled children will get a perspective they could not have otherwise" says Satya Brink, of



Children's Environment explaining that all the exhibits will show "how you can be extra smart to cope even though disabled".

CMHC sees this exhibit as a vehicle to disseminate information on barrier-free environments and facilities for handicapped children that should be integrated into design features of the residential environment. □

# A new look

## For the Acceptable Material Manual



CMHC Technical Services General Director Bob Player and Manager, Materials Evaluation, Gordon Walt greet a representative of Fiberglas Canada to the meeting announcing the new system of materials evaluation.  
photo by Bill Cadzow

In August, the Materials Evaluation Department, a unit of the Corporation's Technical Services began issuing Building Materials Evaluation Reports for products proposed for use in NHA construction. These replace the Acceptable Building Materials, Systems and Equipment manual which has been a fixture in Corporation Offices for over 30 years.

The Manager, Gordon Walt, explains that this measure results from recommendations made by a study group which, during 1980, had studied the system of materials acceptance. Mr. Walt goes on to point out that the study group made a number of observations, and that action has been taken concerning one of these, that is, the service would be substantially

improved by changing the format and content of the manual.

Subsequent to the implementation of this change, the Acceptable Building Materials, Systems and Equipment manual which consisted of a series of brief product descriptions will gradually be replaced by a series of volumes referred to as the Manual of Building Materials Evaluation Reports. It is anticipated that reports will be published bi-monthly.

In addition to the changes in the format of the information, more structured methods will be adopted in the evaluation process and in controlling the use made of reports by manufacturers and non-Corporation subscribers. Reports will be kept current by the manufacturers who will

be required to certify annually that their products continue to be manufactured to a level of quality equal to the samples originally evaluated. Products will be re-evaluated at intervals of 5 years.

A second recommendation of the study group was that the Materials Evaluation Department provide the core of a National Building Materials Evaluation Service which would meet the underwriting protection needs of the Corporation and those of the construction industry in Canada.

According to Mr. Walt, it is projected that the national service will be in place by 1983. □



# HEATING SYSTEM

## a Canadian first

Canada's first European-style district heating plan was officially opened here on a very rainy September 10, and officials said they hope it will serve as a model for other communities to follow.

The project will supply heat and hot water to 200 townhouses and apartments at the Le Breton Flats demonstration community near downtown Ottawa by the end of the year.

The federal government and the government of Ontario have each provided \$750,000 for the plan. The system was designed and built by CMHC and will be owned and operated by the city for three non-profit housing corporations.

Under the plan, hot water from a central boiler is piped to each home, where the heat is extracted and distributed through individual forced-air systems.

District heating plans have been used for years in some northern European countries and are said to be more efficient and economical than individual furnaces. □



---

CMHC's Clive Doucet accompanies Ottawa mayor Marion Dewar to the roof garden built over the heating system where officials met for the opening.

Photos by Bill Cadzow

# money talk

## Registered Retirement Savings Plans

By: James A. Morrisey, C.A.

(James Morrisey is a Tax Manager with the Ottawa office of Clarkson Gordon, Chartered Accountants)

This article is the first of a series dealing with Registered Retirement Savings Plans (RRSP). An RRSP is a trust between a financial institution and an individual whereby the individual contributes funds to the trust to provide savings for retirement and that individual receives an annual income tax deduction, within limitations, for amounts contributed to the plan each year.

There are three major categories of RRSP's; namely financial institution plans, self-administered plans, and life insurance plans.

Financial institution plans, which are by far the most common, are plans whereby a bank, trust company, credit union etc. manages the investment of the funds in the RRSP on behalf of the individual. These investments are usually in the form of term deposits, mortgages, stock and bonds or a combination thereof as determined by the investor.

Self-administered plans are maintained by a financial institution but the day to day investment decisions are made by the investor. While there are certain restrictions placed on the types of investments permitted by these plans these restrictions are limited, thus allowing the investor reasonable flexibility in choosing the portfolio in the RRSP.

Finally the third type of plan is life insurance plans. Under these plans the annual premiums which are made, are allocated between the savings portion of the life insurance policy (i.e. cash surrender value) and the death benefit of the policy. Only the contributions towards the savings portion of the policy constitute tax deductible RRSP payments while the balance provides the individual with non-deductible life insurance.

### The Income Tax Implications

Favourable income tax legislation is afforded to RRSP's. Specifically neither the RRSP trust, nor the contributor is subject to tax on the annual income earned and retained in the trust. In addition contributions to the trust, can be tax deductible within limits. Finally interest expense incurred to finance such contributions are usually tax deductible.

#### 1. No Tax In Trust

Any income which is earned in the RRSP is not subject to taxation as long as that income remains in the trust. However all amounts paid from the trust to the individual (both original contributions and earnings) are subject to tax in the year those payments are received. The advantage of no taxation in the trust allows for rapid compounding of funds, providing a sizeable sum on retirement.

The following example illustrates the position at the end of a period of 5, 10, 15, 20 and 25 years, where an individual contributes and deducts \$1,000 per year to an RRSP. The return on investment is assumed to be 13% and the individual's marginal tax rate to be 50%. It is also assumed that the individual has sufficient other investment income to fully utilize the \$1,000 investment income exemption. The accumulation of funds in an RRSP compared with the accumulation of after-tax dollars outside the RRSP at the end of each period would be as follows:

End of year	Accumulated funds in RRSP	Accumulated funds invested outside RRSP
5	\$ 6,500	\$ 2,800
10	18,400	6,700
15	40,400	12,100
20	80,900	19,400
25	155,600	29,400

It must be remembered that the RRSP funds are subject to tax on withdrawal from the plan. However, even if it is assumed that the RRSP is terminated at the end of the 25th year and all of the funds are withdrawn and taxed at a rate of 62% (the highest tax rate in Ontario in 1980), the net amount retained would be \$59,100, which is \$29,700 greater than the accumulated

funds outside the RRSP. However, as will be discussed in subsequent articles, through proper tax planning it is not necessary to have such proceeds, which are withdrawn, taxed all in the same year of receipt.

#### 2. Tax Deductible Contributions to an RRSP

Annual contributions to an RRSP are deductible for income tax purposes each year within the following limits:

- An individual, who is not a member of an employer pension plan, (i.e. superannuation plan) can deduct annual contributions equal to the lesser of \$5,500 and 20% of his earned income.
- An individual, who is a member of an employer pension plan under which he will be entitled to benefits currently or in the future in respect of the current year, can deduct contributions equal to the lesser of \$3,500 and 20% of his earned income, minus the amount of his contributions to an employer pension plan for that year. This latter category would apply to most government employees. For Quebec income tax purposes, the reduced RRSP contribution limit also applies to those individuals who are, or will be, entitled to receive benefits under an employer's deferred profit sharing plan. For purposes of the 20% limitation, earned income is defined to include:
  - salary, wages and other taxable benefits from employment,
  - allocations from an employees' profit sharing plan,
  - superannuation and pension benefits,
  - retiring allowances,
  - death benefits,
  - royalty income of authors and inventors,

continued on next page

- alimony and maintenance receipts,
- business income,
- income from the rental of real property,
- supplementary employment benefits, and
- amounts included in income from an RRSP, a registered home ownership savings plan or a deferred profit sharing plan.

minus:

- the employment expense deduction,
- expenses deductible in determining income from employment, (i.e. unemployment insurance premiums, union dues),
- business losses,
- losses from the rental of real property,
- contributions of qualifying income, such as a pension benefit or a retiring allowance, to an RRSP or a pension plan, and
- other amounts deductible from income in respect of RRSPs.

Most employees who earn an annual salary of \$19,000 or more and are members of their employer pension plan would not be subject to the 20% earned income rule but rather the \$3,500 limitation mentioned previously. As will be discussed in a subsequent article, significant benefits can be enjoyed by establishing an RRSP even if only a small annual contribution is permitted. Substantial amounts can be accumulated over a long period of time which would provide additional financial security in retirement years.

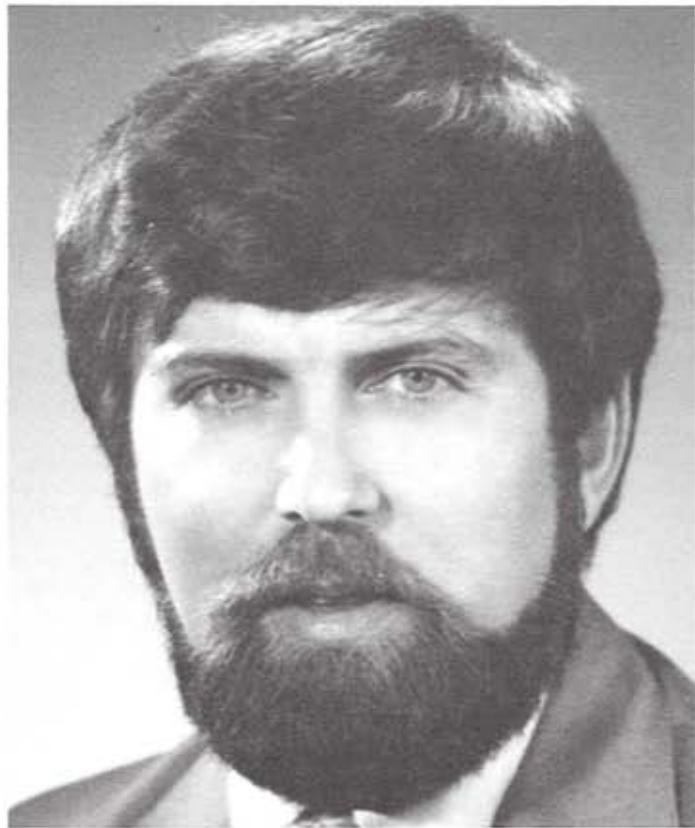
A taxpayer may deduct RRSP contributions made in the year or within sixty days thereafter. A contribution made in the first sixty days of a year may be deducted (within the specified limits) in either the preceding year or in the current year. Any RRSP contribution which is in excess of the amount that is deductible may not be carried over to another year for deduction, and may give rise to a penalty tax.

### 3. Deductibility of Interest

Interest payments made to finance a contribution to an RRSP are deductible for income tax purposes. However as will be explained in a subsequent article no deduction of interest is permitted for contributions made by a taxpayer to a plan set up for that taxpayer's spouse.

Subsequent articles will highlight further income tax rules, tax benefits, tax planning and tax savings opportunities which are associated with RRSPs and which are available during ones working life or upon retirement. □

*Next month: Family Income Splitting.*



## New District Manager

Gilles E. Girard has been appointed District Manager West, Quebec Region. He was manager, Montreal Branch since 1978. Gilles joined CMHC's Management Services Division in 1976 and in 1977 was appointed Director, CHIP. He holds a Bachelor of Science degree from the Royal Military College, Kingston and a Master's degree in Public Administration from l'École nationale d'administration publique (Université du Québec).

# PERSPECTIVE

Société canadienne d'hypothèques et de logement

Vol. 16 — septembre 1981

## La chufferie collective des Plaines Le Breton

Page 7



Canadä

# PERSPECTIVE

Journal publié mensuellement pour les employés de

LA SOCIÉTÉ CANADIENNE  
D'HYPOTHÈQUES ET  
DE LOGEMENT

directeur de la rédaction:

Bob Pendrih

rédactrice en chef:

Lucille Tessier

Veuillez adresser vos articles rédigés en français ou toutes communications et suggestions relatives à la publication de textes à la rédactrice en chef de Perspective, Centre de communication et d'information, au Bureau national.

Chaque mois, PERSPECTIVE acceptera de publier les commentaires personnels de ses lecteurs sur tout sujet relatif aux numéros précédents. Chaque lettre devra être signée de la main de son auteur qui en assume alors la responsabilité. Le rédacteur se réserve le droit d'abréger les lettres selon l'espace disponible. Faites parvenir vos lettres comme suit: Courrier des lecteurs, Chef de la rédaction, Perspective, Centre de communication et d'information, Bureau national.

## Nouveau visage

Tel qu'annoncé par le gérant des publications Bob Pendrih au cours de la réunion des gérants de mai dernier, le journal Perspective arbore ce mois-ci, son nouveau visage. Il est à souhaiter que ses modifications auront l'heure de vous plaire car nous avons l'intention de persévérer dans cette voie. Qu'il nous soit simplement permis de réitérer que nous avons besoin de votre collaboration, dans votre intérêt, pour que vous puissiez apprécier pleinement votre journal.

Ces quelques lignes susciteront peut-être de nombreuses opinions et réactions. Nous serions très heureux de les entendre et, si possible, d'en faire part aux autres lecteurs.

### page couverture:

- Installation des bouilloires géantes de la chaufferie des Plaines LeBreton.
- Ouverture du robinet symbolique. De gauche à droite: M. Cameron McNeil, d'Énergie Mines et Ressources Canada; M. John Evans, député fédéral; Mme Marion Dewar, maire d'Ottawa et M. Robert Hipwell, du ministère ontarien de l'Énergie. photos SCHL

### MUTATIONS

Bernard M. Burns, de la succursale de Thunder Bay à la succursale de Sault Ste-Marie (gérant des programmes).

Mel E. Stang, du Bureau du directeur général des Prairies à la succursale d'Edmonton (gérant des programmes de prêts et des programmes sociaux).

R. Larry Kidd, de la succursale d'Ottawa au Système de gestion du portefeuille hypothécaire (analyste de systèmes de gestion). James F. Groneau, de la Division des créances hypothécaires et des propriétés immobilières au Centre de soutien du Bureau national (agent des devis et marchés). Linda Wilson, du Bureau d'inspection de Grande-Prairie à la succursale d'Edmonton (commis aux logements collectifs).

### CLUB DES 25 ANS

Juste Savoie, chef inspecteur de Fredericton, Services techniques SCHL, Région de l'Atlantique.

St-Clair Trainor, vérificateur des opérations, Division de la vérification des opérations, Bureau national.

Alfred Henry, magasinier d'entrepôt, Groupe des services de bureau, Division de l'administration.

Pauline Fabian, secrétaire, succursale de London.

Earl G. Wagner, inspecteur de conformité, succursale d'Ottawa.

### CLUB DES 30 ANS

Gérald Grenon, commis principal, Bureau des créances hypothécaires de Montréal.

Paul Lortie, agent de commercialisation, Division de la commercialisation des propriétés immobilières de Montréal.

### DÉCÈS

Stewart M. Anderson, agent d'information de la succursale de Halifax, est décédé le 10 juillet. Il était à la Société depuis décembre 1973.

Arthur K. Whalen, adjoint administratif à la succursale de Toronto, est décédé le 19 juillet. Il était à la Société depuis novembre 1961 et à la retraite depuis octobre 1979.

### RETRAITÉS

Alfred P. Barold, concierge aux appartements Meadows Court, succursale de Calgary, était à la Société depuis mars 1973.

Hugh A. McKenzie, concierge aux appartements Meadows Court, succursale de Calgary, était à la Société depuis août 1968.

**allées  
et venues**

# dialogue

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

## RÉDUCTION DU PERSONNEL

Question: Le bruit court parmi les employés de la SCHL que d'importantes réductions de personnel surviendront au cours des cinq prochaines années. Le Système de gestion du portefeuille hypothécaire (SGPH) est désigné comme l'une des principales raisons de cette réduction éventuelle. Le plus souvent, on parle d'une réduction de 10 pour cent du nombre total de postes au cours des cinq années à venir. Ce chiffre tend à s'imposer du fait qu'il est généralement évoqué non seulement dans la région mais aussi dans les autres régions ainsi qu'au Bureau national.

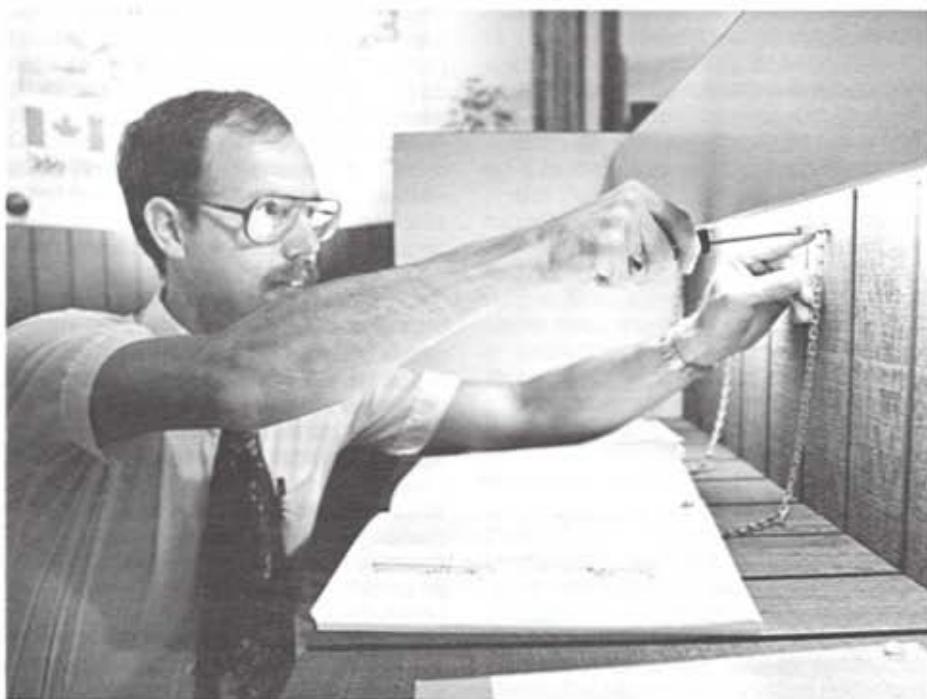
Le Président pourrait-il nous dire si quelque étude sérieuse a été effectuée pour déterminer les incidences qu'auront sur le personnel de la SCHL les changements envisagés à l'égard du SGPH et autres. Si pareille étude a été faite, quelles constatations en ont découlé?

Réponse: La Haute direction n'envisage pas comme possibilité distincte de réduire le personnel de 10 pour cent au cours des cinq prochaines années. L'un des objectifs de la Société est d'accroître la productivité de 10 pour cent, par année au cours des cinq années à venir. Malheureusement, cet objectif peut avoir été mal interprété par d'aucuns qui ont cru qu'il était question de réduire le personnel dans cette même proportion.

À la récente conférence des gérants, j'ai déclaré sans équivoque que parler d'accroissement de la productivité, ce n'est pas une façon détournée de parler de diminution de personnel. Cela signifie que nous améliorons nos services aux clients en travaillant de manière plus efficace. Il est concevable que l'accroissement du rendement, par l'amélioration des systèmes, des méthodes, des communications et ainsi de suite, puisse entraîner logiquement certaines réductions de personnel. Si une chose entraîne l'autre, je prévois que le processus sera graduel et occasionnera le minimum d'inconvénient à tous, du fait qu'il s'effectuera par attrition.

Un groupe de cadres a entrepris d'évaluer les conséquences de l'informatisation sur toutes les fonctions visées et sur les employés qui remplissent ces fonctions.

Ce travail se poursuivra encore pendant un certain temps car il s'agit d'étudier, d'évaluer et de planifier soigneusement le processus d'informatisation du point de vue de l'organisation, des activités, du fonctionnement et de la personne. On continuera de perfectionner les plans originaux tout au long de la mise en oeuvre de tout système informatisé ou automatisé, non seulement en vue d'accroître l'efficacité au maximum mais aussi afin de bien instruire et former les employés. Cela est probablement la meilleure façon de protéger les intérêts de nos employés tout en bénéficiant le plus possible de l'application de la technologie dans nos activités. □



Le bureau de Hamilton éprouve quelques difficultés à conserver nos publications payantes sur ses rayons: elles disparaissent aussi vite qu'on les place, sans être payées. On a donc décidé de les enchaîner, question de rappeler aux clients distraits que nos publications ne sont pas toutes gratuites. L'administrateur Andrew Jorritsma s'occupe de cette tâche.

photo de Bill Cadzow



*Plus tôt cette année, Bob Couillard, directeur de la Division de l'information et de la rédaction du Centre de communication et d'information, a été chargé de former un groupe de travail ayant pour tâche de rechercher des façons d'améliorer le programme de*

# Entrevue avec le président du groupe

**Q:** Quel était le but du groupe de travail?

**R:** Au début de 1981, le président Ray Hession et d'autres cadres de la Société ont exprimé leur intérêt pour l'amélioration du programme de communications à la SCHL, et plus particulièrement aux échelons local et régional. La question se posait à savoir si la Société pouvait atteindre tous ses objectifs en matière de compréhension et d'acceptation par le public de ses programmes et de ses services, en continuant à n'utiliser que les formes traditionnelles de communication. La Société, soulignait-on, avait été confrontée, ces derniers temps, à des questions délicates qui ne pouvaient pas être traitées efficacement en utilisant les techniques d'information classiques. De plus, le changement du rôle de la Société, en particulier dans les domaines de la souscription hypothécaire et du partage financier plus équitable avec le gouvernement canadien, semble indiquer la nécessité d'une nouvelle vision des communications à la Société.

**Q:** Qui faisait partie du groupe de travail et pourquoi ces personnes ont-elles été choisies?

**R:** Tenant compte du fait que le but premier de notre recherche était d'améliorer les communications dans les bureaux extérieurs, il m'a semblé évident que la formation du groupe de travail devait refléter cet intérêt. J'ai contacté

tous nos directeurs généraux pour solliciter leur aide et leur réponse a été immédiate et favorable. De Briane Randall, directeur général pour la région de l'Atlantique, j'ai pu obtenir les services de John Dawes, qui est gérant des opérations. Fernand Perreault, directeur général au Québec, m'a offert les services de Lorette Goulet, qui était directrice du district "ouest" (elle a depuis quitté la Société). Warren Sanderson, le directeur général de l'Ontario, m'a permis d'inscrire Shirley Taylor, qui est coordonnatrice régionale de l'information. Et George Anderson, alors directeur général des Prairies, m'a recommandé Jim Lynch, gérant du bureau de Calgary. Nous nous sommes tous rencontrés à Ottawa, au début d'avril, pour une première réunion afin de planifier notre démarche. Au cours des deux mois qui suivirent, nous avons rencontré des représentants des secteurs public et privé, des institutions ainsi que certains des nôtres, avant de rédiger notre rapport. Le rapport a été soumis au Conseil d'administration et accepté à la réunion du 20 août à Yellowknife.

**Q:** Que dit votre rapport?

**R:** Le rapport dit trois choses. Premièrement, il dit que certains moyens de communication classiques doivent être conservés pour servir dans des circonstances spéciales telles que la promotion de la contribution de la Société

à l'Année internationale des handicapés, et l'annonce des nouvelles lois et des changements dans les lignes de conduite. La Société doit rester capable de commanditer sa propre publicité, ses films et ses expositions; elle doit continuer à préparer et à distribuer une grande variété de publications, des circulaires, des périodiques, des discours, des articles de journaux et de revues, des communiqués de presse et des photographies; elle devrait maintenir des services pour l'organisation de conférences et de colloques et pour entreprendre des projets spéciaux tels que la préparation de stratégies d'information pour accompagner les présentations au Cabinet.

Deuxièmement, le rapport dit que la Société peut continuer à exploiter ses programmes d'information comme elle l'a fait depuis 35 ans. Cependant, le rapport suggère à la Société de songer à étudier dès maintenant un nouveau volet de mesures, une nouvelle génération de méthodes de communications, si elle entend traiter efficacement les questions de l'avenir. Troisièmement, le rapport dit que, du point de vue de la méthodologie, nos communications devraient, plutôt que de simplement décrire, comme dans le passé, ce que nous sommes et ce que nous faisons, se concentrer d'abord sur les questions majeures auxquelles la SCHL doit faire face et présenter ensuite

*communications à la Société. Le rapport de ce groupe de travail était récemment remis au Conseil d'administration qui l'a accepté. Voici une entrevue que nous accordait M. Couillard au sujet du mandat du groupe de travail.*

---

## de travail de la SCHL sur les communications

le message de la Société dans leur perspective.

Le rapport poursuit en disant que cette façon de voir doit commencer par une étude des tendances qui influencent la modification des buts d'un organisme et par un examen de la direction que notre Société entend prendre. Il faut consacrer plus de temps à la recherche et à l'analyse des questions et à la mise au point de stratégies originales adaptées aux situations.

Q: Quels avantages la Société peut-elle attendre des changements recommandés par le rapport du groupe d'étude?

R: En se fondant sur ses discussions, entrevues et recherches, le groupe de travail croit que plusieurs avantages incitent la Société à réorienter ses communications dans la perspective d'un modèle d'affaires publiques. En premier lieu, la cueillette des renseignements se révèle un outil supplémentaire qui permet à la Direction d'anticiper les réactions du public aux changements dans les programmes et les lignes de conduite. De plus, cette approche fournit l'occasion à la Société de dominer les situations plutôt que d'être dominée par elles; elle prépare la voie aux améliorations des méthodes utilisées pour tenir les employés informés des développements qui se produisent à la Société; elle rendra les fonctions de communication plus efficaces aux niveaux

local et régional, grâce à des services de soutien améliorés au Bureau national; elle permettra de meilleures consultations avec nos clients, nos partenaires et nos associés et éliminera le travail à l'aveuglette dans notre planification en matière de communication.

Q: Qu'est-ce qui vient ensuite?

R: Dans ce processus, je devrai visiter les directeurs généraux des régions et les gérants afin de leur expliquer plus en détail en quoi a consisté cet exercice. Au cours de la conférence nationale des gérants, qui a eu lieu à Montréal, plus tôt cette année, Peter Connolly, directeur général du CCI, s'est engagé à ce qu'il y ait une consultation des gérants avant le lancement de toute nouvelle initiative ou de toute mesure particulière pouvant avoir une incidence quelconque sur les gérants et sur leurs opérations.

Q: Pouvez-vous nous énumérer quelques-unes des questions dont vous vous entretiendrez et quand pouvons-nous nous attendre à voir des résultats?

R: Il faut dire tout de suite qu'il ne nous est pas possible de réorienter les services de communication de la Société, du jour au lendemain. Néanmoins, il y a un certain nombre de questions auxquelles nous pouvons nous attaquer immédiatement. Par exemple, nous aimerais faire quelque chose très rapidement au sujet du déséquilibre qui existe dans les

ressources en communications, entre le Bureau national et les bureaux locaux. Si, comme le mentionne notre rapport, les gérants de succursale et le personnel régional en information sont les principaux communicateurs pour la Société, dans les collectivités qu'ils desservent, ils devraient alors disposer des ressources dont ils ont besoin pour faire leur travail. De plus, nous aimerais réexaminer le programme de relations avec la clientèle afin de déterminer si cette initiative ne peut pas être étendue. En outre, nous aimerais procéder rapidement à l'introduction de chapitres supplémentaires dans les programmes actuels de formation des gérants et des superviseurs afin de couvrir des sujets tels que la gestion de questions importantes et la façon de traiter avec les médias. Nous souhaiterions nous occuper rapidement de la nécessité pour le Bureau national de produire une documentation d'information expliquant les positions de la Société et les réponses aux questions, afin d'aider les gérants à répondre aux demandes de renseignements du public et des médias. Il nous faudra tout de même quelque temps pour remplacer une approche largement orientée vers les médias et les activités par une qui met l'accent sur la recherche, l'analyse, les positions, les stratégies, le public et les communications face-à-face. Mais nous y parviendrons. □

# Et si vous ne pouviez pas?

"Et si vous ne pouviez pas?" est une version itinérante d'une exposition permanente sur les besoins spéciaux, montée par le Musée des enfants de Boston qui l'abrite.

Cette exposition tente de promouvoir une plus grande compréhension et une meilleure attitude à l'égard des personnes souffrant d'incapacités. "C'est une exposition où tout peut être touché, manié, essayé" nous dit Polly Hill, du Service consultatif sur le cadre de vie de l'enfant qui parraine l'exposition en guise d'une contribution de la Société à l'Année internationale des handicapés. Le SCCVE, conjointement avec le Musée national des sciences et de la technologie, s'est occupé de faire venir l'exposition à Ottawa cet automne. Il est appuyé dans ses efforts par un comité de représentants de divers organismes qui s'intéressent aux handicapés.

Notons qu'Ottawa sera la seule ville canadienne à recevoir l'exposition que l'on pourra voir au Musée national des sciences et de la technologie du 24 octobre au 22 novembre.

"Et si vous ne pouviez pas?" s'adresse avant tout aux enfants. C'est une exposition qui suscite la participation, crée un environnement dans lequel le public non handicapé peut s'instruire sur les conditions de vie des handicapés et explorer certaines de leurs émotions. L'aire de l'exposition se divise en six zones d'exploration: les déficiences visuelles, les déficiences auditives, les handicaps physiques, les difficultés d'apprentissage, les perturbations émotionnelles et l'ariération mentale. Dans chacune des zones, on fournit de l'information, on simule certaines situations (à l'aide de dispositifs et d'appareils d'essai) et on propose des solutions. Le musée permet aux visiteurs d'utiliser des appareils tels que des chaises-roulantes sur divers genres de couvre-sol, des prothèses, une



bande magnétique simulant une perte graduelle de l'ouïe, une machine à écrire en braille, une série de lentilles simulant des visions de 20/80, 20/200 et 20/400, un parcours d'aveugle et une canne blanche.

"En se livrant à ces expériences, déclare Satya Brink, du Service de l'environnement de l'enfant, les enfants normaux vont se rendre compte d'une réalité qu'ils ne pourraient pas comprendre autrement."

"Les ensembles didactiques proposant des activités, de la documentation, des films, des mimes et des jeux scéniques ont été préparés dans un contexte bien canadien pour démontrer qu'en dépit des handicaps, vous pouvez réaliser des choses intéressantes."

La Société considère cette exposition comme un moyen de diffuser de l'information sur le cadre de vie sans barrière et les services pour enfants handicapés qui devraient être intégrés dans la conception du milieu résidentiel. □

# Le manuel d'acceptation des matériaux arbore aussi un nouveau visage



*Le directeur des Services techniques de la SCHL, Bob Player et le directeur du Groupe de l'évaluation des matériaux, Gordon Walt reçoivent un représentant de Fiberglas Canada à une rencontre annonçant la conversion au nouveau système de rapports d'évaluation.*  
*photo de Bill Cadzow*

Depuis le mois d'août, le Groupe de l'évaluation des matériaux, des Services techniques de la Société, a commencé à publier des rapports d'évaluation des matériaux de construction pour remplacer le manuel «Matériaux, systèmes et outillage acceptables en construction» qui était utilisé depuis plus de 30 ans.

Le gérant Gordon Walt explique que cette mesure fait suite à une recommandation d'un groupe d'étude qui avait effectué, au cours de 1980, un examen de l'ancien programme d'acceptation des matériaux. Le rapport, poursuit Mr. Walt, fait état de plusieurs constatations dont une était immédiatement réalisable, soit que le service pourrait être sensiblement amélioré en changeant

la présentation et le contenu du manuel.

À la suite de la mise en vigueur de ce changement, le manuel «Matériaux, systèmes et outillage acceptables en construction», qui ne donne qu'une courte description du produit, sera graduellement remplacé par une série de volumes dont l'ensemble constituera le «Manuel des rapports d'évaluation des matériaux de construction». On prévoit de publier deux fois par mois les rapports de produits nouveaux ou révisés.

En plus des changements apportés à la présentation de l'information, des méthodes plus officielles seront adoptées dans le processus d'évaluation et le contrôle de l'utilisation faite des rapports. Ceux-ci seront tenus à jour par le fabricant

qui devra attester annuellement que son produit est fabriqué conformément à l'évaluation originale qui en a été faite. Chaque produit devra être réévalué tous les cinq ans.

Une deuxième recommandation présentée par le groupe d'étude était de constituer une équipe technique de base rattachée à un service national d'évaluation des matériaux de construction, qui pourrait répondre aux besoins des souscripteurs de la Société et à ceux de l'industrie de la construction au Canada.

Selon M. Walt, on espère pouvoir instaurer ce service en janvier 1983. □



# LA CHAUFFERIE COLLECTIVE

**Le robinet symbolique est ouvert**

Il vient tout juste d'être inauguré et déjà on poursuit les plans pour étendre le réseau de chaufferie collective des Plaines Le Breton: la prochaine étape sera le chauffage des quelques 200 unités de logement du projet de démonstration de la Société.

Le 10 septembre dernier, alors qu'il tombait une pluie torrentielle, plusieurs dignitaires dont le maire d'Ottawa, le député fédéral, et des membres de la Direction de la Société ont procédé à l'ouverture d'un robinet symbolique sur la plate-forme aménagée au-dessus de l'usine souterraine qui fournira le chauffage et l'eau chaude à chaque logis. Il s'agit de la première expérience d'un chauffage collectif à eau chaude plutôt qu'à la vapeur en Amérique du Nord.

Les gouvernements fédéral et ontarien se sont partagés à peu près à moitié-moitié les coûts de \$1.5 million pour la construction, par la SCHL, de l'usine et de son réseau de raccords dont l'administration relèvera durant quatre ans de la ville d'Ottawa. Le système de chauffage du projet Le Breton est alimenté au gaz naturel mais des systèmes semblables peuvent être conçus pour brûler du bois, du charbon ou des ordures ménagères. □

---

Clive Doucet, de la Société, conduit le maire d'Ottawa Mme Marion Dewar au jardin-terrasse aménagé au-dessus de l'usine.

Les dignitaires visitent l'usine souterraine lors de l'inauguration.

Photos de Bill Cadzow

# parlons argent

## Les régimes enregistrés d'épargne-retraite

Par: James A. Morrisey, C.A.

(James Morrisey est un spécialiste des questions fiscales au bureau d'Ottawa de Clarkson Gordon, comptables agréés)

Cet article est le premier d'une série d'articles sur les Régimes enregistrés d'épargne-retraite (REER). Un REER est un instrument de fiducie en vertu duquel un particulier met en fiducie, auprès d'une institution financière, des fonds qui lui assurent des épargnes pour sa retraite, ce qui lui donne le droit de déduire chaque année de son revenu, aux fins de l'impôt, le montant de ses contributions annuelles au régime jusqu'à concurrence d'un maximum donné.

Il y a trois grandes catégories de REER: les régimes d'institutions financières, les régimes autogérés, et les régimes d'assurance-vie.

Les régimes d'institutions financières, qui sont de loin les plus populaires, sont ceux en vertu desquels une banque, une société de fiducie, une coopérative de crédit, etc. gère les fonds placés dans le REER pour le compte du particulier. Ces placements prennent habituellement la forme de dépôts à terme, d'hypothèques, d'actions et d'obligations ou d'une combinaison de ces éléments, au choix de l'épargnant.

Les régimes autogérés sont maintenus par une institution financière, mais c'est l'épargnant qui au jour le jour prend les décisions en matière de placements. Bien que les genres de placements permis par ces régimes ne soient pas entièrement libres, l'épargnant garde suffisamment de souplesse dans le choix du portefeuille REER.

Enfin, le troisième genre de régime est celui de l'assurance-vie. En vertu d'un régime d'assurance-vie, les primes annuelles sont réparties entre la partie épargne de la police d'assurance-vie (c.-à-d. la valeur de rachat) et le capital

assuré par la police. Seules les contributions applicables à la partie épargne de la police constituent des paiements à un REER qui sont déductibles pour les fins de l'impôt, le reste constituant le paiement d'une assurance-vie non déductible.

### Les implications fiscales

La législation fiscale privilégie les REER. Ainsi, ni la fiducie REER, ni le participant ne sont assujettis à l'impôt sur le revenu annuel gagné et gardé dans la fiducie. En outre, les contributions à la fiducie peuvent être déductibles du revenu, à l'intérieur de certaines limites. Enfin, les frais d'intérêt engagés pour financer ces contributions sont ordinairement déductibles du revenu pour les fins de l'impôt.

#### 1. Pas d'impôt sur les fiducies

Le revenu qui est gagné dans le REER échappe à l'impôt tant qu'il reste dans la fiducie. Cependant toutes les sommes payées par la fiducie au particulier (qu'il s'agisse des contributions initiales ou de gains) sont imposables pour l'année au cours de laquelle le contribuable les reçoit. L'avantage de l'exemption fiscale pour la fiducie permet l'accumulation rapide de fonds, ce qui donne une somme appréciable au moment de la retraite.

L'exemple ci-après illustre ce que serait, à la fin d'une période de 5, 10, 15, 20 et 25 ans, la situation d'un particulier qui verse \$1,000 par an à un REER et déduit la même somme de son revenu aux fins de l'impôt. Le rendement de l'investissement est fixé hypothétiquement à 13% et le taux marginal d'imposition du contribuable en question, à 50%. Il est également posé que le particulier a suffisamment d'autres revenus de placements pour utiliser pleinement l'exemption de \$1,000 au titre du revenu de placement. L'accumulation de fonds dans un REER et l'accumulation hors REER de dollars après impôt à la fin de chaque période seraient:

	Fin d'année	Fonds accumulés dans un REER	Fonds accumulés investis ailleurs que dans un REER
	5	\$ 6,500	\$ 2,800
	10	18,400	6,700
	15	40,400	12,100
	20	80,900	19,400
	25	155,600	29,400

Il faut se souvenir que les fonds REER sont assujettis à l'impôt lorsqu'ils sont retirés du régime. Cependant, même si l'on prend l'hypothèse que le REER est résilié à la fin de la 25e année et que tous les fonds sont alors retirés et imposés au taux de 62% (le taux d'imposition le plus élevé en Ontario en 1980), le solde net serait de \$59,100, soit \$29,700 de plus que si les fonds avaient été accumulés hors REER. Cependant, comme on le verra dans des articles subséquents, une bonne planification fiscale permet d'éviter que le produit du REER ne soit taxé en totalité au cours de la même année de retrait.

#### 2. Les contributions à un REER sont déductibles du revenu pour les fins de l'impôt

Les contributions annuelles à un REER sont déductibles pour les fins de l'impôt sur le revenu chaque année, à l'intérieur des limites ci-après:

- Un particulier qui n'est pas membre du régime de retraite d'un employeur (par exemple, un régime de pensions) peut déduire des contributions annuelles égales au moins de \$5,500 ou de 20% de son revenu gagné.
- Un particulier membre du régime de retraite d'un employeur qui lui donne droit à des prestations, immédiatement ou plus tard à l'égard de l'année en cours, peut déduire de son revenu gagné des contributions égales au moins de \$3,500 et de 20% moins le montant de ses contributions à un régime de retraite d'un employeur pour la même année. Ce dernier cas serait celui de la plupart des fonctionnaires. Pour les fins de l'impôt sur le revenu du Québec, la réduction de la limite de contribution à un REER s'applique

suite à la page suivante

également aux particuliers qui ont ou qui auront droit de recevoir des prestations en vertu d'un régime d'intéressement différé de l'employeur.

Pour les fins de la limite de 20%, le revenu gagné comprend:

- les salaires, traitements et autres formes imposables de rémunération,
- les allocations provenant d'un régime de participation différée aux bénéfices,
- les prestations de retraite et de pensions,
- les allocations de retraite,
- les prestations de décès,
- les redevances d'auteurs et d'inventeurs,
- les pensions alimentaires ou d'entretien,
- les revenus d'entreprise,
- le revenu provenant de la location d'une propriété immobilière,
- les prestations supplémentaires d'assurance-chômage, et
- les montants compris dans le revenu d'un REER, d'un régime enregistré d'épargne-logement ou d'un régime de participation différée aux bénéfices moins:
- la déduction pour dépenses liées à l'emploi,

- les dépenses déductibles dans le calcul du revenu d'emploi (c.-à-d. primes d'assurance-chômage, cotisations syndicales),
- les pertes imputables à une entreprise,
- les pertes au titre de la location d'une propriété immobilière,
- les contributions de revenu admissible, comme une prestation de retraite ou une allocation de retraite, à un REER ou à un régime de pensions, et
- les autres montants déductibles du revenu à l'égard des REER.

La plupart des employés qui ont un traitement annuel de \$19,000 et plus et sont membres du régime de pensions de leur employeur ne seraient pas assujettis à la règle des 20% du revenu gagné, mais plutôt à la limite de \$3,500 mentionné plus haut. Comme nous le verrons dans un article subséquent, il peut être très avantageux d'établir un REER même si l'on n'a le droit d'y verser qu'une faible contribution annuelle. On peut y accumuler sur une longue période des montants appréciables qui assureront une meilleure sécurité financière lors de la retraite.

Le contribuable peut déduire les contributions qu'il a faites à un REER au cours de l'année d'imposition ou dans les soixante jours suivants. Une contribution faite dans les soixante premiers jours d'une année peut être déduite (sous réserve des limites fixées) soit pour l'année précédente soit pour l'année en cours. Toute cotisation à un REER qui dépasse le montant déductible ne peut être reportée à une autre année, et peut même entraîner une pénalité fiscale.

### 3. Déductibilité de l'intérêt

Les paiements d'intérêt sur des emprunts servant au financement d'une cotisation à un REER sont déductibles pour les fins de l'impôt sur le revenu. Cependant, comme nous l'expliquerons dans un article subséquent, il n'est pas permis de déduire l'intérêt pour les contributions faites par un contribuable à un régime établi pour le conjoint de ce contribuable.

Les articles à venir traiteront d'autres règles fiscales, des avantages fiscaux, de la planification fiscale et des possibilités d'économies d'impôt qui sont liés au REER et qui peuvent être mises à profit pendant la vie active ou la retraite du contribuable.

*Le mois prochain: Le partage des revenus. □*



## Nouveau directeur de district

Gilles E. Girard, gérant de la succursale de Montréal depuis 1978, a été nommé directeur du district "ouest" du Québec à la suite du départ de Lorette Goulet. Gilles est entré au service de la Société en 1976, à la Division des services de gestion et en 1977, a été nommé directeur du PITRC. Il détient un baccalauréat ès sciences du Collège militaire Royal de Kingston et une maîtrise en administration publique de l'École nationale d'administration publique (Université du Québec).