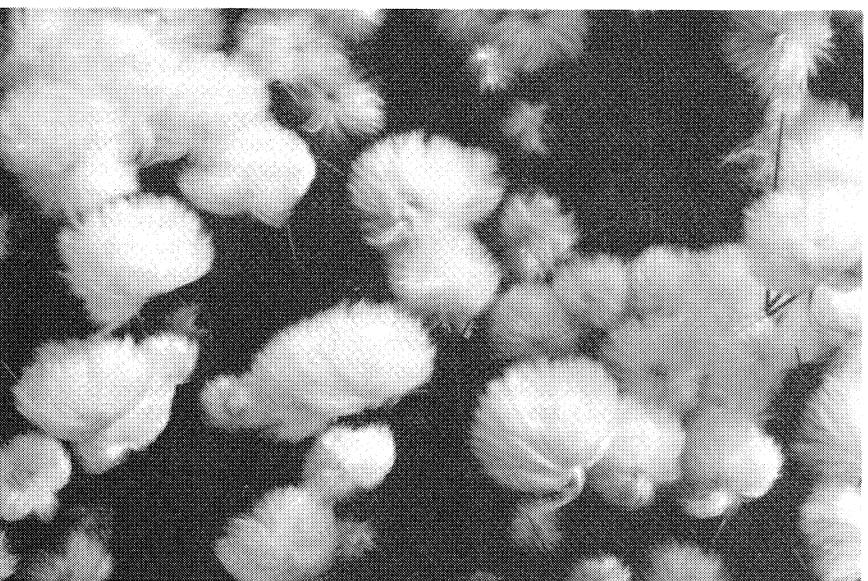
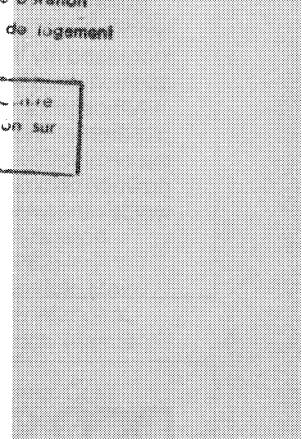


PERPECTIVE

Canada Mortgage
and Housing Corporation

Société canadienne
d'hypothèques et de logement

Vol. 17 — April 1982



Canada

letters to the editor

PHOTO CONTEST RULES DISPUTED

Being the Honourable Mention winner in last year's Photo Contest has increased my interest in submitting additional entries for this year.

Although I am in agreement with the "no theme" theme I suggest to you that the elimination of colour prints could prove to be a drawback to many who would otherwise enter the contest.

From my experience, the majority of amateur photographers utilize print film rather than slide film. The choice is obvious between the two: one can review his/her work quickly without the aid of additional equipment, (slide projector and screen). Would you reconsider the entry format to include colour photographs?

R.L. Grover
Records Manager
Office Services
Administration Division

Editor's Note: Larry Grover's remarks have been taken into consideration and the contest rules have been changed accordingly. The deadline was also extended to June 4. So attention all photograph buffs: you can submit any of your favourite photos or slides — colour or black and white. Just be sure to send them in by June 4. □

PERSPECTIVE

Published monthly for employees of
CANADA MORTGAGE AND
HOUSING CORPORATION

Bob Pendrith
Manager, Publications
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 Communications Centre, National Office.

cover: Arctic flowers, photographed by Betty Taylor while on assignment in the Northwest Territories.

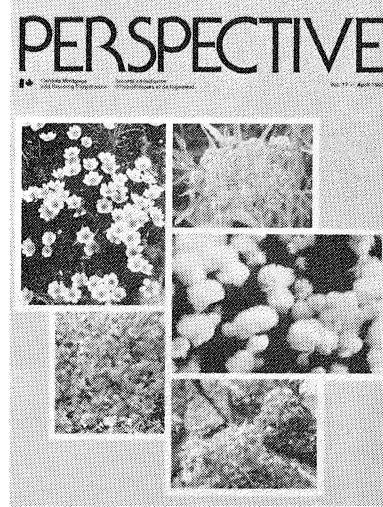


PHOTO CONTEST

It's that time of year again and we hope you've been saving your best photos to enter in Perspective's annual photo contest. Last year we had almost 100 entries and this year we hope to get even more. This year there will be no theme so you can send any of your favourite photos — colour prints, colour slides and black and white prints.

The photo contest is open to CMHC employees and the rules are simple:
— Contestants may enter all categories

but may not submit more than three entries in each.

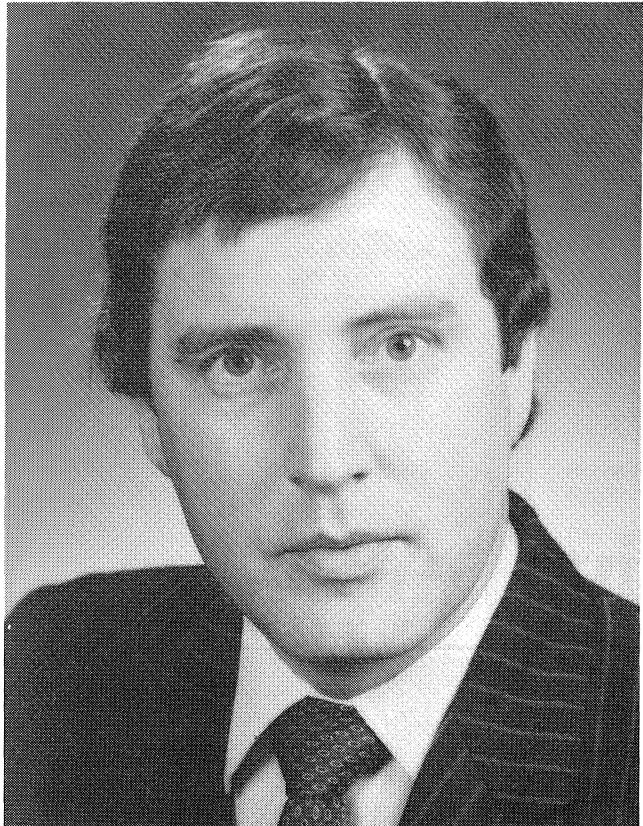
- Prints must be mounted — minimum size to be 8" x 10" and maximum size 8" x 10" and maximum size 11" x 14".
- Contestants must include their name and address on a label with their entry so photos can be returned.
- Entries must be received by June 4, 1982.

Winners will be announced in the July

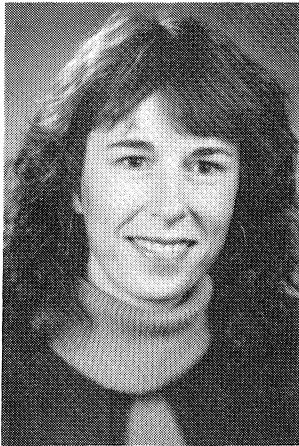
issue of Perspective. Again this year, gift certificates for photographic equipment will be given as prizes in each category.

1st prize: \$75
2nd prize: \$50
3rd prize: \$25
Honourable mention: \$10
Send entries to:
Editor, Perspective
Information and Communications
Centre
National Office □

APPOINTMENTS



Barry Lacombe, Vice-President, Policy Development and Research Sector, was Assistant Vice-President, Policy Development Directorate. He joined CMHC in February 1979 from Urban Affairs where he was Director General of Policy Analysis Branch.



Jane Harris, Manager, Training and Development, was Senior Training and Development Officer and assumed the duties of Acting Manager of the Group.

TRANSFERS

Jocelyn L. Desjardins, Clerk/Typist, Legal Division to Clerk Processor, Insurance Claims Control Division.

Carolyn E. Davis, Ledgers Clerk, Ottawa Branch to Payroll Clerk, Human Resources Centre, National Office.

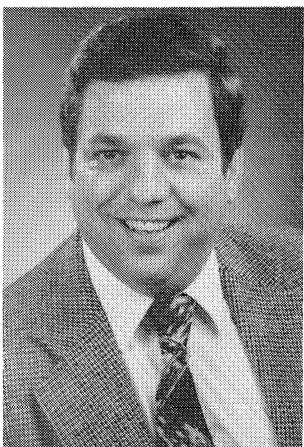
Carole P. Penner, Personnel Officer, Ontario General Manager's Office to Manager — Programs, North Bay Branch.

Leonard Lipstein, Appraiser, Toronto Branch to Chief Appraiser, Sault Ste. Marie Branch.

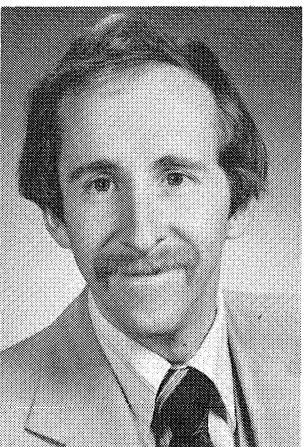
35 YEARS

Theodore J. Davis, National Office, seconded to the Canada Deposit Insurance Corporation.

Katherine I. Hewitt, Clerk Typist, Sarnia Office.



Marc Gareau, Director, Mortgage Portfolio Management System Sector, was Assistant Director, Data Processing, MPMS.



Jean-François Martin, Assistant Director, Mortgage Portfolio Management System Project, was Regional Controller, Quebec Regional Office.

30 YEARS

Joseph K. Smith, Regional Inspections Officer, B.C. Field Support Centre.

Arscott V. MacDonald, Chief, Special Operations, Toronto Branch.

25 YEARS

John G.T. Bassett, Manager-Loans Administration, Halifax Branch.

DECEASED

Albert L. Suek, Audit Supervisor — Internal Audit Department, National Office. (January 1, 1982)

Marie MacKenzie, Administration and Finance Officer, Charlottetown Branch. (January 7, 1982)

George Ondovick, Maintenance Superintendent, Montreal Branch. (January 23, 1982)

Patrick J. Doyle, Compliance Inspector, Toronto Branch. (January 31, 1982)

Enoil A. Thibault, Compliance Inspector, Montreal Branch. (February 2, 1982)

RETIREMENTS

Frederick M. Rymbend, Maintenance, Calgary Branch.

J. Hugh R. Stevenson, Architect, Halifax Branch.

Peter H. Charnley, Coordinator — General Manager's Office, B.C. Region.

Salvatore Barillaro, Maintenance, Montreal Branch.

Claire M. Lacelle, Accounting Clerk, Financial Services Division.

Mary C. Hill, Demonstration Analyst, National Office.

Laurent Chassé, Maintenance, Montreal Branch.

Eva M. Jones, File Clerk, Office Services, National Office.

**people
and places**

Atlantic Support Staff Discover "Assertive" Abilities

story by Karen Teed
photos by Bill O'Mahony

Managers in the Atlantic Region may be noticing an "affirmative" change in some of their support staff.

This well may be attributed to a recent Corporation workshop which was Phase I of a pilot project initiated in the Atlantic Region for functional skill training for administrative support staff. Nineteen participants from offices throughout the Region (interestingly, all female) took part in the four-day course, co-ordinated through the efforts of the Atlantic Region's Human Resources and Administrative Division, with the assistance of the Training and Development Group at National Office.

In examining the past years' training calendars, two factors seemed evident: when time and budget restrictions required, the events apparently bumped were those for the administrative support group; and as the majority of this category in the region are female this large component of the Corporation's work force was lacking training required for present and future positions. In discussing the origin of the project, Louise Paquette, Human Resources Officer, Atlantic Region, said the need was thus established for a quality training event to evaluate and meet the career progression requirements of this group.

Day one of the course dealt with the challenges of the managerial role as cited by speaker Anne T. Perkins, Director of the

Centre for Policy and Management Studies. Through her animated presentation, she dealt with the paradox of management — that of working within the bounds of what is perfect and what is reasonable or "satisfying".

Passive, aggressive and assertive communication was the topic of the next two days of the course, as conducted by Dr. Gerald D. Pulvermacher, a clinical psychologist of the Performance Management Consultants Group of Ottawa.

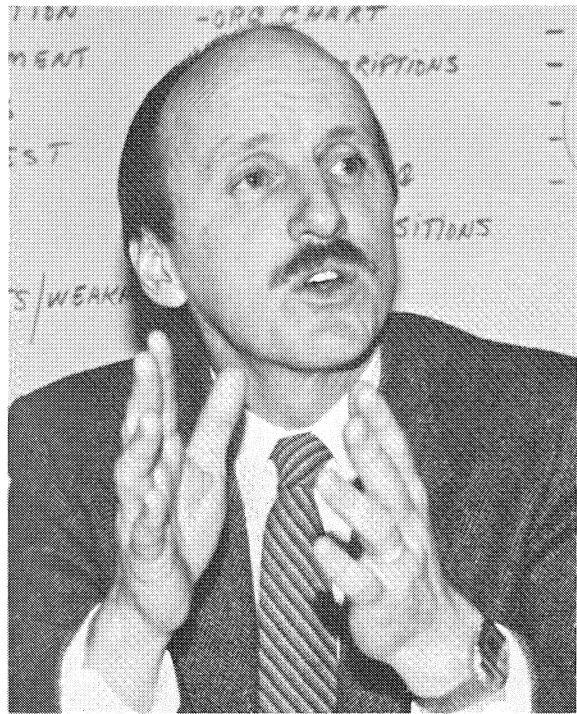
Self analysis testing revealed the majority of participants initially scored low on their levels of assertiveness both in the home and at work. Through techniques such as stress reduction training exercises, Dr. Pulvermacher led the group through a series of steps to aid them in dispelling many of the irrational fears that were the basis for their unassertive behaviour on the job.

By and large, often the main problem cited by the group was the inability to say "no" to requests. Through a series of role-playing episodes, everyone had the opportunity to practise and critique their newly-found "assertive" abilities.

The final day of the program, led by Pierre Lacroix from Training and Development Group, National Office, highlighted career planning and counselling. Mr. Lacroix asked the group to list life and career goals, and to further break down these career goals into attainable

steps with target dates. From these steps, each delegate was committed to an individual action plan for her own career progression. At the closing of the workshop, participants cited a number of obstacles including lack of support from management for career progression for the administrative support category, lack of communication between different levels of employees in the Corporation, as well as the problems stemming from labelling persons as "admin. support", thus reducing their mobility upwards, etc. These issues were addressed by Briane Randall, General Manager, Atlantic Region, who undertook to communicate these concerns to the managers in the Region. He stated that the very existence of the workshop was evidence of management's commitment to training for administrative support staff.

As the seminar ended, the work was just beginning for the participants as they entered Phase II of the project. This will consist of the actual implementation of individual career development plans. For some this will vary from taking a French course to sitting in on meetings on program areas in which they have an interest. This final and most important phase of the project will depend a great deal upon the commitment of the participants themselves and will be the final determinant of the success of the program. □



Briane Randall, General Manager, Atlantic Region, addressing the group.

Part of the group attending the four-day course for administrative support staff.

Glenda Avery and Barbara Powers, Corner Brook, Nfld., and Dawn Benson, St. John's, Nfld.





HOME **OPPORTUNITY** a building opportunity

A Most Appealing Exhibit

Home renovation offers a variety of opportunities for homeowners and contractors alike. That is the message the Corporation is getting across through its exhibit which was unveiled at the Housing and Urban Development Association of Canada Conference held recently in Winnipeg.

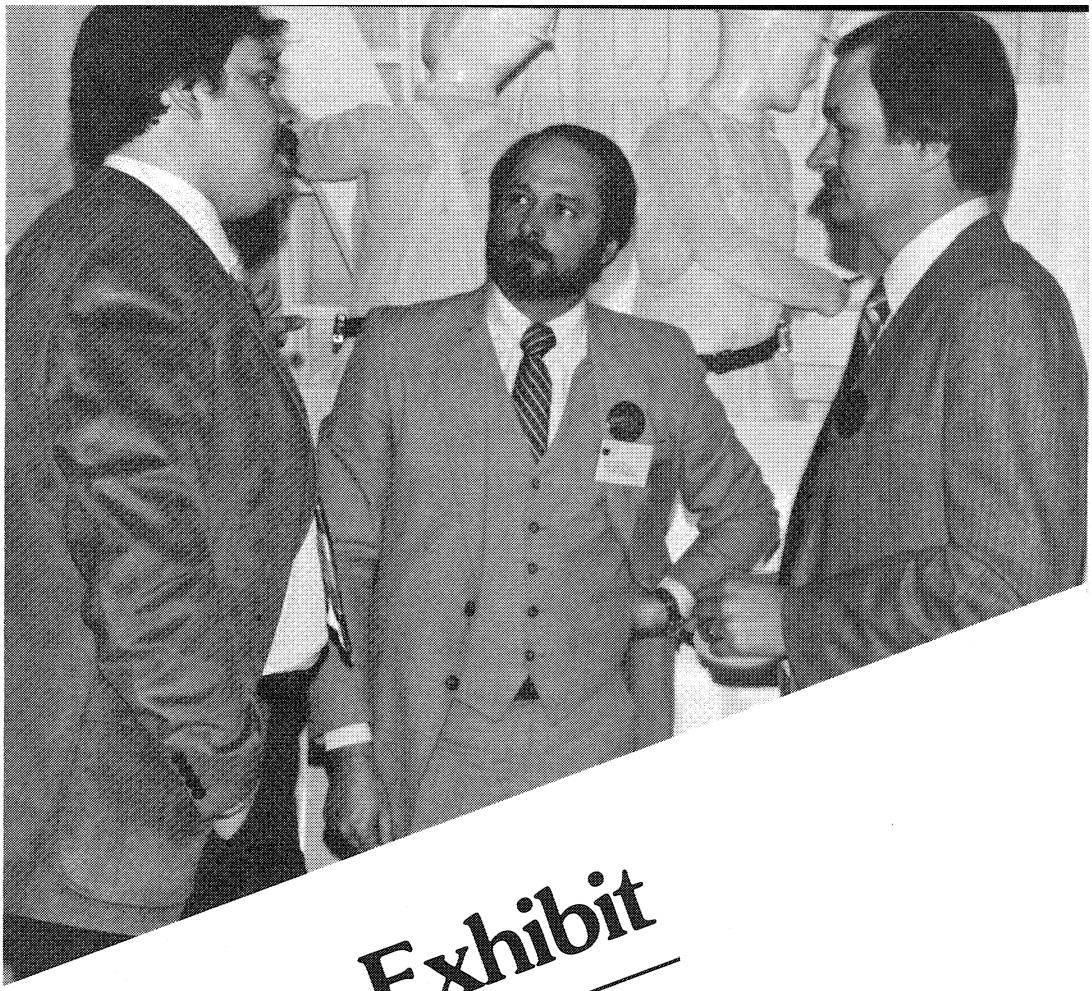
The exhibit, which won the Most Appealing Exhibit Award at the conference, is currently on the road touring trade and consumer home shows. To date it has been scheduled into Batimat, an international trade show; the

(Left) After Winnipeg and Hamilton — Montreal. The Home Renovation exhibit was set up twice at the Olympic Stadium — for Batimat International, February 27 - March 2 and for the Salon de l'habitation, March 18-28.

Hamilton Home Show; the Salon de l'habitation in Montreal; the National Home Show in Toronto and the Canadian National Exhibition.

The theme for trade shows is "Home Renovation: a building opportunity", with sub-themes featuring CMHC's involvement in the industry — Home Repair Loans, Consumer Education, Skills Training and \$15,000 Grants for New Ideas. Consumer shows feature the theme "Home Renovation: savings, comfort, value" and contain the Home Repair Loan and Consumer Education sub-themes.

(Right) After the HUDAC conference in Winnipeg, the Home Renovation exhibit moved on to the Hamilton Home Show, March 4-7, where the home renovation theme proved very popular. Here Roy Nichol (right), Manager of Hamilton Office, and Bruce Hutchings (centre), Programs Manager and co-ordinator for the CMHC display, discuss the opportunities for rehabilitation and renovation with a local member of HUDAC, the Home Show sponsor.





CMHC Renova “A Me

photos by Ian Adnams

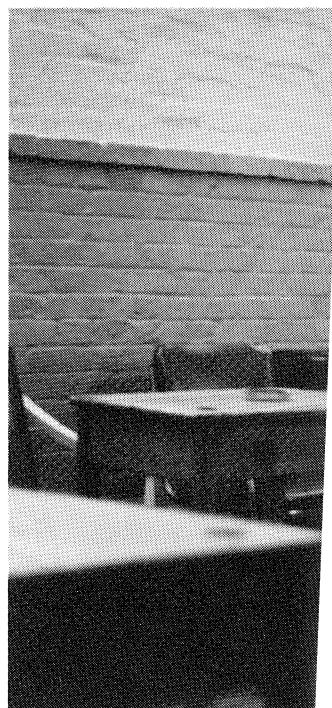
This past winter, a large group of men with small and precarious incomes have found shelter in a former Toronto schoolhouse: one that has been adapted to provide them with the kind of safe, clean, quiet and inexpensive accommodation that might not normally be available to them.

Known as the "pilot flophouse project", the switch in the building's functions occurred just over two years ago, shortly after Toronto City Council had studied a report dealing with the types of accommodation available to its rapidly escalating skid row population.

The report, which was also forwarded to the policy division of CMHC's Toronto branch office, stated that "the flophouse should be considered the most basic type of accommodation for those skid row men who wish to maintain their present

Since its opening as a hostel the George Street Schoolhouse has accommodated nearly 500 of Toronto's transient population.

Phase One consists of 36 beds distributed in three large rooms on the ground floor of the schoolhouse.



rant Helps "Skid Row" Men Gain ure of Self-respect"

lifestyles without losing their independence..."

Explains City Housing Officer Robert Yamashita, "In the various strata of Skid Row accommodation, the flophouse comes somewhere between the hostel or mission-type of accommodation operated by various religious groups or service organizations, and the apartment or rooming house that requires pre-paid rent and evidence of a regular income."

When the City began to look at the feasibility of obtaining a number of existing buildings and turning them into privately operated flophouses, it also had a particular category of transients in mind. "They are not your chronic alcoholics or long-term welfare recipients," says Mr. Yamashita. "For the most part they are working-class men who, because of the shortage of casual and unskilled employment, now make up a sizeable portion of the skid row population. Their numbers have more than doubled this past winter."

Mr. Yamashita adds that for this group,

the flophouse acts as a stabilizing agent which can possibly prevent or hinder the downward mobility of men who find themselves in need of temporary or emergency accommodation as a result of unemployment or other adversity.

The schoolhouse selected for the City's pilot project was chosen partly because of its location next door to a men's hostel already operated by Metro Toronto's Social Services branch. In addition, it was heavily built (reinforced concrete walls and floor) and it was felt that its maintenance costs would be much lower than other types of property.

Nevertheless, at the time the schoolhouse was obtained from the Toronto Board of Education, it was clear that certain renovations would be needed to bring the building up to minimum standards for an emergency shelter. The municipality decided to seek CMHC funding to cover this aspect.

"Yes, it was a bit of an experiment," admits Doug Hughes, the project officer assigned to deal with this request. "However, we recognized, in the same way that the City did, that something had to be done."

"The rising value of land, the deconversion of many inner-city properties into single family homes, and the demolition of a number of older below-standard buildings, in order to make way for luxury condominiums, was effectively pushing these men out of the cheaper-type of accommodation they used to obtain."

"In fact the shortage of beds became so acute that in the existing missions and hostels, the men were lined up row by row, and as one wave went out, another would come in."

Eventually, CMHC officials decided that the pilot project would qualify for funding under Part V of the National Housing Act — housing research and related activities — and the City of Toronto received a grant of \$42,700 for this purpose.

The now completed Phase One of the flophouse has been in operation since late 1979. Plans are now going ahead to renovate the second floor of the schoolhouse for the same purpose. Phase One consists of 36 beds distributed in three large doorless rooms on the ground floor of the schoolhouse. The

manager's office is centrally located near the entrance and offers a view of the entire main floor.

The basement contains a common room spartanly furnished with several wood tables and chairs and a black and white TV set. Toilet and shower facilities are also located in the basement. A colour TV is installed in one of the rooms on the main floor.

The daily, or more precisely, the nightly charge is \$2.50. The hours of operation are from 4:00 p.m. until 10:00 a.m. seven days a week. The charge is not seen as unreasonable by the tenants, one of whom noted that "for \$2.50 a night you can't lose — and it's clean." Another stated that "you can't get a better deal at \$2.50 — and a colour TV too."

However, one of the really important differences for residents of the schoolhouse as compared with the often cheaper but institutionally-run hostels is that there are few rules and restrictions imposed from the outside.

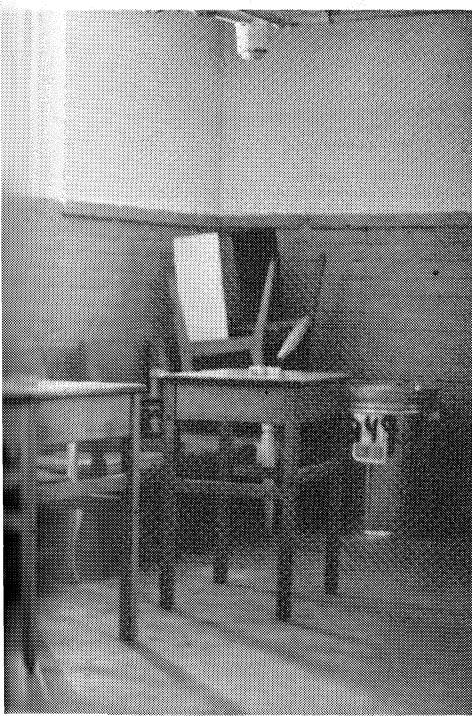
Alcohol may be consumed on the premises as long as it does not disrupt the operations of the house, and city officials believe that "by providing accommodation with few restrictions and a minimum of external control, independence, self-sufficiency and self-respect can be encouraged."

"As a pilot project, we feel it's proven to be extremely successful," says Doug Hughes, giving CMHC's point of view, while Robert Yamashita points out that on the basis of information gathered in the first six months of operation there appears to be a large number of men whose housing problems the schoolhouse is helping to alleviate.

Figures show that during this period nearly 500 men were accommodated for varying lengths of time. More recently between 50 and 60 men a month have come there for the first time, indicating that there is a continuing need for this type of accommodation. Based on this success the City has approached CMHC to further fund an extension under Part V.

The City of Toronto has already renovated a former office building for a similar project and is looking for additional ways of funding other experimental types of accommodation for vagrant men and women. □

The spartanly furnished common room.



Bouquets & Budget at Ontario Regional Office Real Estate Meeting

To celebrate the conclusion of a successful year of real estate sales, the December meeting of Ontario Region Real Estate Managers featured the second annual Awards Dinner and Reception. Awards for monthly real estate sales achievements were presented by Warren Sanderson (General Manager, ORO) to deserving Real Estate Managers and staff members. In return, the branch

staff presented special awards to Fred Johnson, Manager, Field Support Centre, and Warren Sanderson. In honour of their leadership in the real estate sales "battle" the two men were presented with vintage World War I steel helmets emblazoned with Generals' gold stars. The General Manager also received a military "riding crop" to use in keeping the "troops" in line.

The following day 50 real estate and

financial staff attended a seminar organized by FSC to discuss the impact of the November 12 budget on the real estate and mortgage industry. Leadership for the discussion was provided by Mr. George Hilasi, President of Kaiser & Hilasi Inc., Tax Consultants. Mr. Hilasi paid particular attention to MURBs, ARP and various depreciation allowances.



Real Estate and Financial Managers and staff from Ontario Regional Office and branches discussed the impact of the federal budget at the December R.E. meeting organized by the Ontario Regional Office Field Support Centre.

1981 ORO REAL ESTATE SALES RESULTS

	Number of Units	Dollar Value
SINGLES	1,463	\$ 49.1 million
MULTIPLES	3,295	\$ 55.7 million
CONDOS	3,379	\$120 million
TOTAL SOLD	8,137	approx. value \$225 million

CMHC can be double sided sword

Following is a copy of an article appearing in the Ottawa Citizen on March 13/82. As you are no doubt aware "Action Line" type newspaper columns have a reputation for consumer advocacy. In this article CMHC's side of the story is strongly presented and Maurice St. Jacques, Manager, Client Development and Services, Underwriting Directorate, felt that it would be a good idea to have this unbiased account reprinted in *Perspective*.

The Canada Mortgage and Housing Corporation is playing a mean, rotten game with some desperate owners of condominium garden homes.

Because of high interest rates they could not pay their mortgages. The banks foreclosed and CMHC, which had given guarantees to the banks, took over.

CMHC then re-sold the homes to new buyers, offering special deals. The selling price was lower. The new mortgages were three per cent below current rates.

That is miserable. Why not offer those special deals to the former owners? They might have been able to keep their homes.

It is bad enough that the federal government does little to help desperate homeowners. It is worse to use the power of CMHC to kick them when they are down.

—Name withheld.

A hard-enough kick will remove them from the property. That, I know, is a harsh statement. But a mortgage default is a harsh situation.

It is not necessarily CMHC's job to help people keep their homes at taxpayers' expense. CMHC's main task may be to keep public loss at a minimum in a default.

It is not that the Corporation is unsympathetic. But, as guarantor of the mortgages to the banks, CMHC must safeguard the public purse.

There is only one reason why CMHC would sell the garden homes through special deals. They could not be sold for more. Their owners may have treasured them but no one else wanted them at the price and interest rate.

You say the owners might have been able to hold on had CMHC made them the same offer. Maybe. Maybe not. Maybe

they only thought so and were wrong.

Financially-strapped people are not always the best mortgage risks. The new buyers were obviously better at convincing CMHC they were willing and able to pay.

Action Line is not quoting anyone at CMHC with this cold-blooded explanation. People at the Corporation would try to say it more softly. But it is not a soft situation, it is granite-hard and a cotton floss wrapping would be misleading.

The new Canada Mortgage Renewal Plan does help some people who face stiff interest rate increases. But when the government steps into the mortgage market it has no choice but to wield a two-edged sword.

In protecting some people it is bound to hurt others. It should not be forgotten that, whenever one taxpayer gets a subsidy, it is other taxpayers who pay. □

Southern Ontario Alumni plan a get-together

The annual meeting of the CMHC Alumni Association (Southern Ontario) was held recently in conjunction with a social evening. About 60 people attended and officers for the year were elected as follows:

President — Ed Brennan
Vice-President — John Wocker
Secretary — Claire Butkovich
Treasurer — Homer Borland
Directors — Chris Christianson, Gerry Kingston, Pete Tetursson, Frank Smith

Sick & Visiting — Jessie Briscoe
Honorary Archivist — Sadie Last
Following the short business session, Homer Borland showed slides of his visit to Israel.

Arrangements have been made for a visit to the Cullen Gardens, four miles north of Whitby, for Wednesday May 12. Following a tour of the Gardens and grounds, Miniature Village and Gift Shop — where doll houses and miniature furniture are featured — there will be a dinner at 6:00 p.m.

Is CMHC a Person?

On the sale of one of the properties Kitchener Branch administers for the Mortgage Insurance Fund, the purchasers' solicitor submitted to CMHC's solicitor the following requisition:

"Required: Evidence of compliance with the Family Law Reform Act." Our solicitor's response to this was as follows:

"Response: In my experience . . . I have not heard of the Corporation marrying, going through a form marriage, impregnating, or living common-law, and wonder just what you have in mind."

Contributed by
C. Gage
Manager-Real Estate
Kitchener Branch



photo by Bill Cadzow

March was Nutrition Month. By now everyone should know that fast food often means junk food. In order to show how to eat fast but eat right, CMHC's Health Unit prepared a variety of nutritious fast food fare selected from Canada's Food Guide and set up a display in the cafeteria at National Office. For two days, staff showed "Easy Eating" meals, chosen from the four recommended categories of food: milk and milk products; meat, fish, fowl or alternates, bread and cereals, fruits and vegetables. Francine Kingsley gives one example of a well-balanced quick lunch: yogourt, cheese or an egg; a bran muffin; fruit; milk or juice. "If this guide is followed every day," says Francine, "nutrient needs will be met and there will be no need for a vitamin supplement. Vitamin pills will not make up for poor eating habits." □

Marj Forster, Manager — Food Services, Francine Kingsley, Health Unit, Paul Reardon and Suzanne Gélinas, Human Resources Centre, look over the Nutrition Month display in the cafeteria.



dialogue

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

PERFORMANCE EVALUATION

Q. I was informed this past August that I was to be reclassified and promoted. This promotion had taken 13 months to achieve. Last week the director and I went through the exercise of compiling the 815A and completing my performance evaluation which was rated "commendable". The Director then proceeded to arrange the financial details but was informed that there is no money left for a performance bonus. I have the following questions/concerns:

- a) Why has the total budget amount been used up?**
- b) Shouldn't there be some budget left for employees who have an anniversary date late in the year?**
- c) What is the incentive for an**

employee who falls under this category to perform at a competent or superior level?

A. Without knowing the specifics of your situation, it is impossible to determine precisely the events that led to your Sector having no premium budget left when the time to reward you for past performance came around. One would have to conclude that your Sector quickly expended its limited funds on rewarding commendable and distinguished performers throughout the year.

Naturally, there should have been budget funds available for high performers whose anniversary dates occur late in the year. Such is the purpose of the salary planning exercise which each Director/Manager is required to do each year; however,

since this is only the second year the Corporation has used the performance premium system, the skills in salary planning are not as good as they will be with more experience. As our experience grows, and the available funds for performance premium payments increase, better salary planning will go a long way toward ensuring that funds are budgeted for most eventualities, including the type of situation in which you now find yourself.

In response to question "c", your comment seems to indicate that there is no incentive, except financial, to perform at a competent or superior level. Surely, there still are some non-financial values which stimulate one to perform well, not the least of which are job satisfaction and personal pride. □

Myron Hewitt Retires

Myron Hewitt, Manager, Sault Ste. Marie, has retired after 33 years of service. At a recent Ontario Managers' meeting in Toronto, a reception was held for him at the downtown Ramada Inn, where he was presented with luggage his friends know will be put to good use. Following a holiday in the South, Myron will work part-time as a Justice of the Peace in Sault Ste. Marie.

Ontario General Manager Warren Sanderson, right, presents Myron Hewitt with a retirement scroll and his wife Dorothy with flowers.



INCOME SPLITTING AMONG CHILDREN

by James A. Morrisey, C.A.

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

In the two previous editions of *Perspective*, I discussed the income tax savings that can be realized through income splitting, and particularly, income splitting between spouses. In this article, I will examine the appropriate steps that must be undertaken to effect income splitting among children. The intention of income splitting is to remove income taxable at high rates in a parent's hands and place that income in a child's hands, where it is taxable at low or even nil rates.

As mentioned in the previous articles, income splitting must be accomplished in such a manner that the tax rules regarding income attribution do not apply. With reference to minors (children under age 18), the income attribution rules state that where a taxpayer has transferred property to a person under 18 years of age (i.e., a child), by any means whatever, any income earned on that property will be taxable to the person making the transfer until the year in which the child reaches age 18.

Transfers to children age 18 or more

For children age 18 or older, the attribution rules have no implications and accordingly, an adult can transfer property (cash, bonds, real estate, etc.) to the "child" by gift or loan, and the child will be liable for the income tax on the income derived from the transferred property (Residents of Quebec should be cautioned that gift taxes will result on property gifted, or interest not charged, in excess of \$3,000 per year per individual). For 1981 an individual with no other sources of income can earn almost \$6,000 of Canadian interest income without incurring any income tax liability.

Income splitting can be particularly valuable for children 18 years or older if they are attending university. Specifically, rather than having one of the parents pay the university tuition for the student, that parent could lend (or gift) sufficient capital without interest to the student to invest. The investment income earned therefrom by the student could then be used to pay the tuition fees. The advantage of doing this is that the income of the high-rate parent is reduced (i.e., he or she is no longer earning as much taxable investment income). In addition,

while the student must include the investment income earned on the transferred property in his income for tax purposes, the deduction allowed to students for tuition fees can offset this amount of income transferred. (Note: only the student is permitted to deduct tuition fees, regardless of who actually makes the payment.) In addition, if needed, the student is also permitted to claim the \$1,000 interest and dividend deduction. On completion of university, the student can then repay the capital to his parent if desired.

Since the attribution rules only apply to children while they are minors, the same care which is required in drafting loan agreements between spouses is not necessarily required for loans to children over the age of 17. Rather, the purpose of a loan agreement between a parent and offspring would be to provide the parent with an enforceable legal document to collect the principal if and when desired.

Transfers to minors

Because of the attribution rules, income splitting among minors (children less than 18 years old) is considerably more difficult. In the previous article, I noted that the attribution rules could be circumvented by lending capital, without interest, to a spouse. Unfortunately, this route is not available with minors, as they cannot normally enter into a legally valid loan agreement.

Income splitting with minors is sometimes achieved, however, by establishing family trusts. The trustees then contract and invest on behalf of beneficiaries who are minors. Unfortunately, such a route can be rather costly to establish and administer, and accordingly should only be considered in cases where substantial amounts of income are involved.

However, one simple method that could be followed is for a parent to purchase, in the child's name, investments that pay income on the maturity of the investment only (i.e., compound Canada savings bonds, certain guaranteed investment certificates, etc.). Since income earned on such investments can be reported in full and taxed in the year received (i.e., the year of maturity), such income could be taxable to the child if he or she is at least 18 in the maturity year. For

example, if a child is age 13 in 1981 and one of his parents purchases a \$5,000 compound Canada savings bond with a maturity value of \$9,000 in 1986, then the \$4,000 (\$9,000 minus \$5,000) of interest received in 1986 would be taxable to the child and not the parent, as the child would have reached age 18 that year. Providing the child has no other income in the year the investment matures, no tax would be payable on that income. It should be noted, however, that the full \$9,000 now legally belongs to the child. A clear understanding should exist between parent and child that the child, and not the parent, is now responsible for education and living costs to the extent of the assets transferred.

Another possibility for income splitting with minors involves family allowance payments. While the family allowance payments are normally taxable to the person who claims the child as a dependent (except for Quebec tax purposes), income earned on these payments can be considered as income to the child and not the recipient, providing the payments are invested in the child's hands (i.e., bank account, trust fund for the child, bond, etc.) or held on the child's behalf. It is important, however, that if the income is to be taxable in the child's hands, income must be directly traceable to the invested family allowance payments.

As a final note, transferring income to a child could reduce or eliminate the personal exemption that one parent could claim on behalf of that child. However, for 1981 a dependent child age 18 or more can have a net income up to \$2,180 before the personal exemption of the supporting parent is affected. Accordingly, in many cases, this income limitation provides ample room for income splitting among children. □

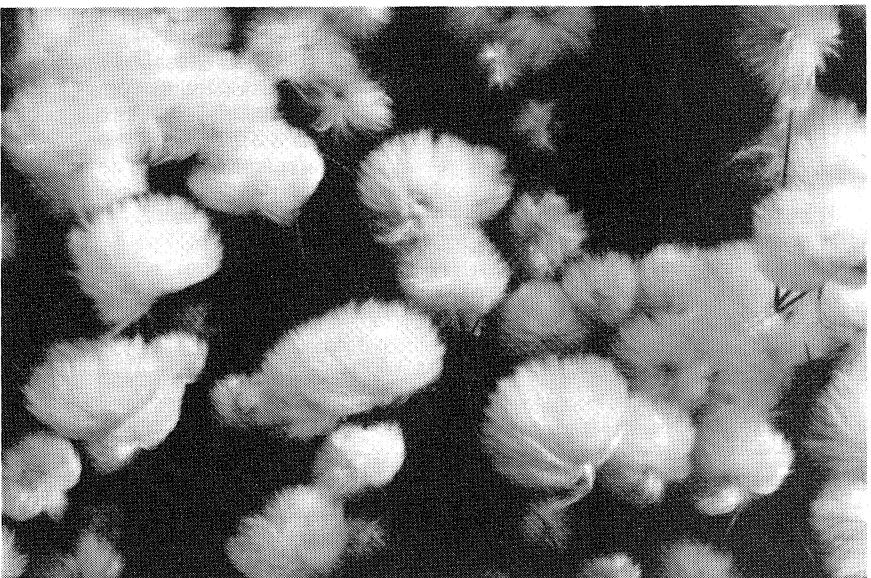
Clarkson Gordon has prepared a brochure concerning the Budget's proposed changes to the personal income tax system involving amendments that will affect the personal tax position of many Canadians. This brochure is available free of charge from Clarkson Gordon or the Editor of *PERSPECTIVE*.

PERSPECTIVE

Société canadienne
d'hypothèques et de logement

Canada Mortgage
and Housing Corporation

Vol. 17 — avril 1982



Canada

le courrier des lecteurs

CONTESTATION DES RÈGLES DU CONCOURS DE PHOTOGRAPHIE

La mention honorable que j'ai obtenue lors du concours de photographie de l'an dernier m'incite à m'inscrire encore une fois cette année.

Je suis d'accord sur l'absence de thème particulier, mais je crois que l'élimination des images couleurs pourrait écarter de nombreuses candidatures.

Je sais par expérience que la plupart des photographes amateurs utilisent une pellicule pour images plutôt qu'une pellicule pour diapositives. Entre les deux, le choix est facile à faire: ils peuvent revoir leur travail rapidement sans l'aide d'autre matériel comme un projecteur de diapositives et un écran.

Pourquoi ne songeriez-vous pas à modifier la formule pour permettre les images couleurs?

R.L. Grover
Gérant
Gestion des dossiers

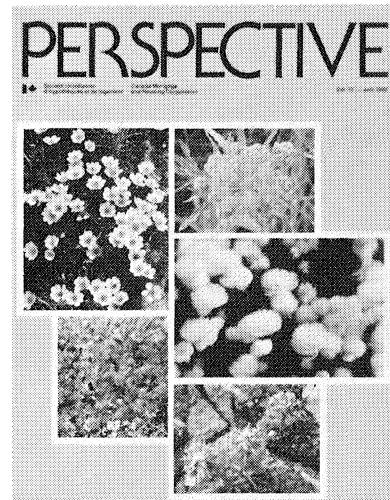
N.D.L.R.

Nous avons examiné les commentaires de Larry Grover et modifié en conséquence les règles du concours. Attention donc, tous les mordus de photographie: vous pouvez présenter n'importe quelle de vos photos ou diapositives favorites — en couleurs ou en noir et blanc. À cause du changement dans les règles du concours, le jour d'échéance a été porté au 4 juin.

PERSPECTIVE

Journal publié mensuellement pour les employés de LA SOCIÉTÉ CANADIENNE D'HYPOTHÈQUES ET DE LOGEMENT gérant des publications:
Bob Pendrith
rééditrice 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.



Page couverture: Fleurs de l'Arctique, photographiées par Betty Taylor au cours d'une affectation dans les Territoires du Nord-Ouest.

CONCOURS DE PHOTOS

Cette année encore, Perspective vous offre l'occasion de participer à son concours de photographie et de vous mériter de beaux prix. L'année dernière nous avons reçu près de 100 photos et nous espérons en recevoir davantage cette année. Le sujet est au choix dans les catégories: photos et diapositives en couleurs et photos en noir et blanc.

Règlements:

Le concours est accessible à tous les employés de la Société.

— Les concurrents peuvent prendre part

aux trois catégories mais ne peuvent soumettre plus de trois photos dans chacune d'elles.

- Les photos doivent être montées sur carton de grandeur minimale 8" x 10" et de grandeur maximale 11" x 14".
- Les nom et adresse doivent être indiqués sur chaque photo ou diapositive afin qu'elle puisse être retournée.

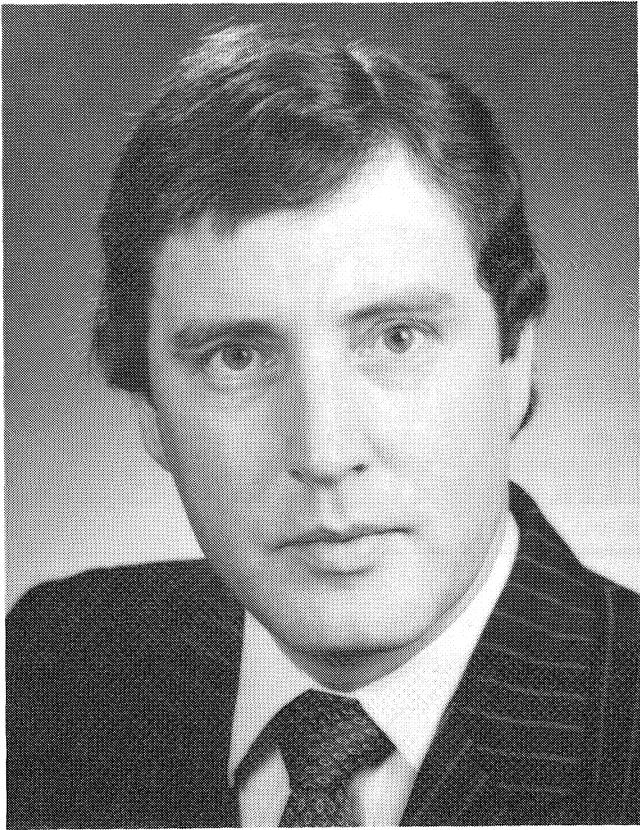
Les photos gagnantes seront publiées dans le Perspective de juillet. Cette année encore, les prix seront des bons d'achat

pour du matériel de photographie d'une valeur de 75\$ pour le Premier prix, 50\$ pour le Deuxième prix, 25\$ pour le Troisième prix et 10\$ pour une mention honorable.

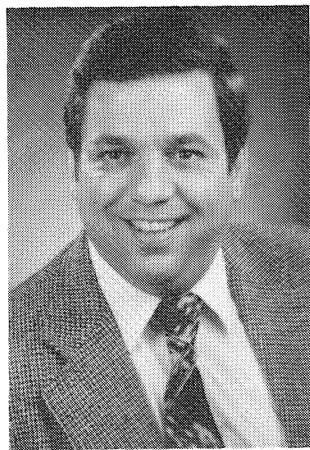
Faites parvenir vos photos avant le 4 juin 1982 à

La Rédaction
Perspective
Centre de communication et d'information
Bureau national □

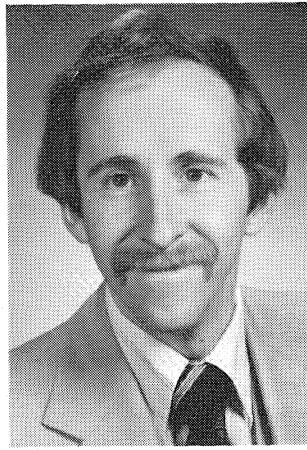
NOMINATIONS



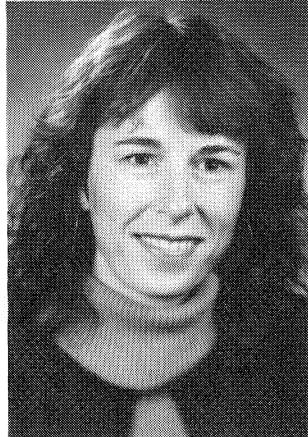
Barry Lacombe, vice-président, Secteur de la recherche et de l'élaboration des propositions. Avant d'entrer au service de la Société en qualité de Directeur général de l'Évaluation et de l'analyse du marché, en février 1979, il était directeur général de la coordination de la politique au ministère des Affaires urbaines.



Marc Gareau, directeur du Projet du système de gestion du portefeuille hypothécaire, était directeur adjoint du Traitement des données au SGPH.



Jean-François Martin, directeur-adjoint du Projet du système de gestion du portefeuille hypothécaire, était contrôleur financier régional au Bureau régional du Québec.



Jane Harris, gérant du Groupe de formation et de perfectionnement, était agent principal de formation et de perfectionnement et, depuis mai 1981, gérant suppléant du Groupe.

MUTATIONS

Jocelyn Desjardins, de la Division du contentieux à la Division du contrôle des règlements d'assurance (commis au traitement).
Carolyn E. Davis, de la succursale d'Ottawa au Centre des ressources humaines (commis à la liste de paye).

Carole P. Penner du Bureau du directeur général de l'Ontario à la succursale de North Bay (gérant des programmes).

Leonard Lipstein de la succursale de Toronto à la succursale de Sault-Sainte-Marie (chef évaluateur).

25 ANS

John G.T. Bassett, gérant de l'administration des prêts, succursale de Halifax.

30 ANS

Arscott V. MacDonald, chef des opérations spéciales, succursale de Toronto.

Joseph K. Smith, inspecteur régional, Centre de soutien de la Colombie-Britannique.

35 ANS

Theodore J. Davis, du Bureau national, actuellement prêté à la Société d'assurance-dépôt du Canada.

Katherine I. Hewitt, commis dactylo, succursale de Sarnia.

DÉCÈS

Albert L. Suek, superviseur de la vérification, Service de la vérification interne, Bureau national, le 1^{er} janvier 1982.

Marie MacKenzie, agent de l'administration et des finances, succursale de Charlottetown, le 7 janvier 1982.

George Ondovick chef de l'entretien, succursale de Montréal, le 23 janvier 1982.

Patrick Doyle, inspecteur de conformité, succursale de Toronto, le 31 janvier 1982.

Enoil A. Thibault, inspecteur de conformité, succursale de Montréal, le 7 février 1982.

RETRAITES

Frederick M. Rybend préposé à l'entretien, succursale de Calgary.

J. Hugh R. Stevenson, architecte, succursale de Halifax.

Peter H. Charnley, coordonnateur, Bureau du directeur général de la Région de la Colombie-Britannique.

Salvatore Barillaro, préposé à l'entretien, succursale de Montréal.

Claire M. Lacelle, commis à la comptabilité, Division des services financiers, Bureau national.

Mary C. Hill, analyste de nouveaux concepts, Bureau national.

Laurent Chassé, préposé à l'entretien, succursale de Montréal.

**allées
et venues**

Le personnel de soutien de la région de l'Atlantique se découvre des capacités d'affirmation de soi

Texte: Karen Teed

Photos: Bill O'Mahony

Les gérants de la région de l'Atlantique ont peut-être déjà remarqué que certains de leurs employés de soutien commencent à s'affirmer.

Cela pourrait bien être le fait d'un récent atelier qui constituait la phase I d'un projet pilote entrepris par la SCHL dans la région de l'Atlantique pour le développement des aptitudes fonctionnelles à l'intention du personnel de soutien administratif. Dix-neuf participantes (toutes des femmes) des bureaux de la région ont assisté à ce cours de quatre jours, coordonné grâce aux efforts de la Division des ressources humaines et de l'administration de la région de l'Atlantique, avec l'aide du Groupe de formation et de perfectionnement du Bureau national.

À l'examen des calendriers de formation des années passées, deux choses sautent aux yeux: en période de contraintes de temps et de restrictions budgétaires, les activités sacrifiées semblaient être celles destinées au groupe du soutien administratif; et comme la majorité des employés de cette catégorie dans la région sont des femmes, cet important élément de la main-d'œuvre de la SCHL se voyait privé de la formation requise pour les postes actuels et futurs.

Parlant de l'origine du projet, Louise Paquette, agent des ressources humaines, région de l'Atlantique, affirme que c'est ainsi qu'on a établi la nécessité d'une activité de qualité en matière de formation pour évaluer les besoins d'avancement de ce groupe et y donner suite.

La première journée du cours a porté sur les défis posés par le rôle de gestion, à partir d'un exposé d'Anne T. Perkins,

directeur du Centre des études de politique et de gestion. Dans un exposé bien vivant, elle a traité du paradoxe de la gestion: travailler dans les limites de la perfection et du raisonnable ou du «satisfaisant».

La communication passive, agressive et péremptoire a occupé les deux journées suivantes, sous la direction de M. Gerald D. Pulvermacher, psychologue clinicien du groupe Performance Management Consultants d'Ottawa.

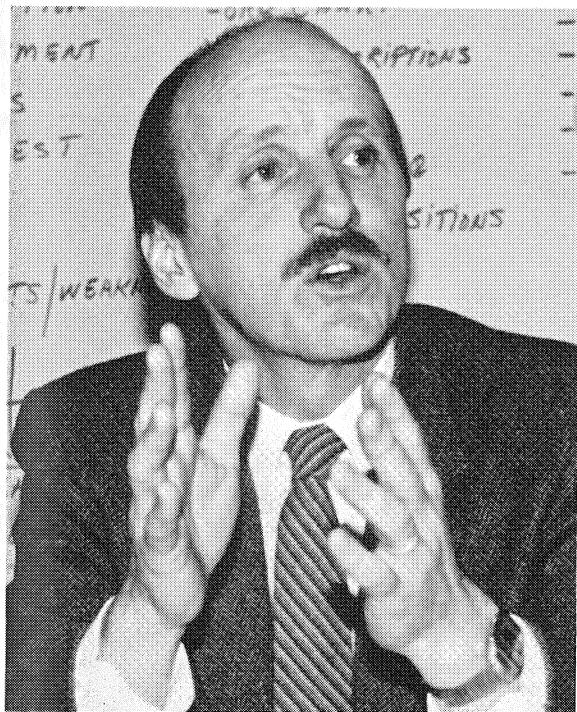
Les essais d'auto-analyse ont révélé que la majorité des participantes marquaient, au départ, bien peu de points dans l'évaluation de leur capacité d'affirmation de soi, à la maison comme au travail. Par des techniques comme les exercices de réduction du stress, le Dr Pulvermacher a mené le groupe à travers une série de démarches destinées à l'aider à dissiper un grand nombre des craintes irrationnelles qui sont à l'origine de leur incapacité de s'affirmer au travail.

Dans l'ensemble, le grand problème défini par le groupe a souvent été l'incapacité de dire non. Au cours d'une série de scénarios où chacune a eu l'occasion de participer, toutes les participantes ont pu mettre en pratique et critiquer leurs nouvelles aptitudes d'affirmation de soi.

Le dernier jour du programme, sous la direction de Pierre Lacroix, du Groupe de formation et de développement, du Bureau national, a porté essentiellement sur la planification et l'orientation des carrières. M. Lacroix a demandé aux membres du groupe de dresser une liste de leurs objectifs personnels et de leurs objectifs

de carrière, et de répartir ces objectifs de carrière en étapes réalisables, avec des dates cibles. À partir de ces étapes, chaque déléguée a établi un plan d'action individuel pour le déroulement de sa carrière. À la fin de l'atelier, les participantes ont cité un certain nombre d'obstacles, y compris le manque d'appui de la direction pour la progression de leur carrière à partir de la catégorie du soutien administratif, le manque de communications entre les différents niveaux d'employés de la SCHL, ainsi que les problèmes découlant de l'«étiquetage» de personnes comme «soutien administratif», ce qui limite leurs chances d'avancement. Ces questions ont été traitées par Briane Randall, directeur général de la région de l'Atlantique, qui s'est engagé à faire partie de ces préoccupations aux gérants de la région. Il a déclaré que la tenue même de l'atelier témoignait déjà de l'engagement de la Direction envers la formation du personnel de soutien administratif.

La fin du séminaire n'était que le commencement du travail pour les participantes, qui entraient dans la phase II du projet. Cette phase consistera en la mise en œuvre de plans de carrière individuels. Pour certaines, cela ira de l'inscription à des cours de français jusqu'à la participation à des réunions touchant des programmes qui les intéressent. Cette phase finale, qui est la plus importante, dépendra dans une large mesure de l'engagement des participantes elles-mêmes et ce sera ce qui, en définitive, déterminera le succès du programme. □

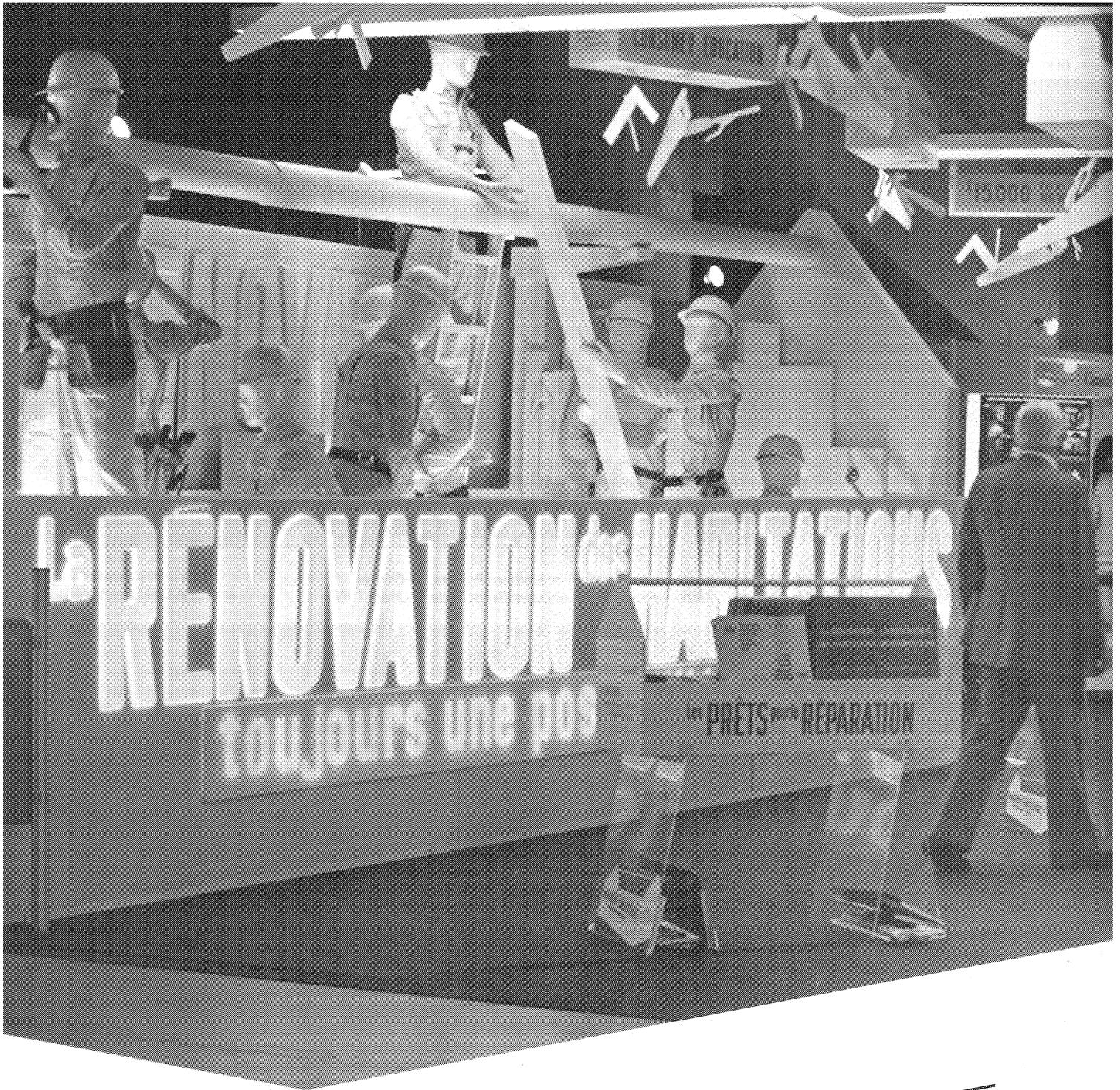


Briane Randall, directeur général de la région de l'Atlantique, s'adressant au groupe.

Une partie du groupe participant à l'atelier d'affirmation de soi.

Glenda Avery et Barbara Powers, de Corner Brook, T.-N., et Dawn Benson, de St-Jean, T.-N.





(Gauche) Pour ses deuxième et troisième reprises, le kiosque Rénovation — Habitations a été érigé au Stade Olympique de Montréal pour Batimat, le salon professionnel et international de la construction, tenu du 23 février au 2 mars et pour le Salon de l'habitation, tenu du 18 au 28 mars.

(Droite) Après la conférence de l'ACHDU à Winnipeg, l'exposition Rénovation — Habitations a été installée au Hamilton Home Show où elle a beaucoup plu au public. Dans la photo ci-haut, le gérant du bureau de Hamilton, Roy Nichol, à droite, et le gérant de programmes Bruce Hutchings, également coordonnateur de l'exposition, au centre, discutent de rénovation avec un membre de l'association locale de l'ACHDU qui parrainait le Home Show.



Exposition – Rénovation

La rénovation des habitations offre une foule de possibilités pour les propriétaires et pour les constructeurs. Tel est le message que veut faire passer la SCHL par le stand qu'elle a dévoilé à la récente conférence de l'Association canadienne de l'habitation et du développement urbain (ACHDU) à Winnipeg. La présentation de la SCHL, qui a remporté le prix du stand le plus intéressant à la conférence, fait présentement la tournée des salons de l'habitation qui s'adressent aux spécialistes et aux consommateurs. Jusqu'à maintenant, elle a été présentée à Batimat — une foire internationale — au Salon de l'habitation d'Hamilton, au Salon de l'habitation de Montréal et le sera au Salon national de l'habitation de Toronto et à

l'Exposition nationale du Canada. Le thème des présentations qui s'adressent aux spécialistes est: «La rénovation des habitations: une occasion pour les constructeurs»; des sous-thèmes mettent en lumière le rôle de la SCHL dans l'industrie: prêts pour la réparation des habitations, éducation des consommateurs, formation, et subventions de 15 000\$ pour des idées nouvelles. Les présentations destinées aux consommateurs exploitent le thème de la rénovation des habitations sous l'angle des économies, du confort et de la valeur, avec, comme sous-thèmes, les prêts pour la réparation des habitations et l'éducation des consommateurs.

Grâce à une su Un peu

photos de Ian Adnams

Cet hiver, un imposant groupe d'hommes à revenu modeste ont trouvé un abri dans une ancienne école de Toronto, adaptée pour leur fournir un logement propre, tranquille et peu coûteux, normalement au-dessus de leurs moyens.

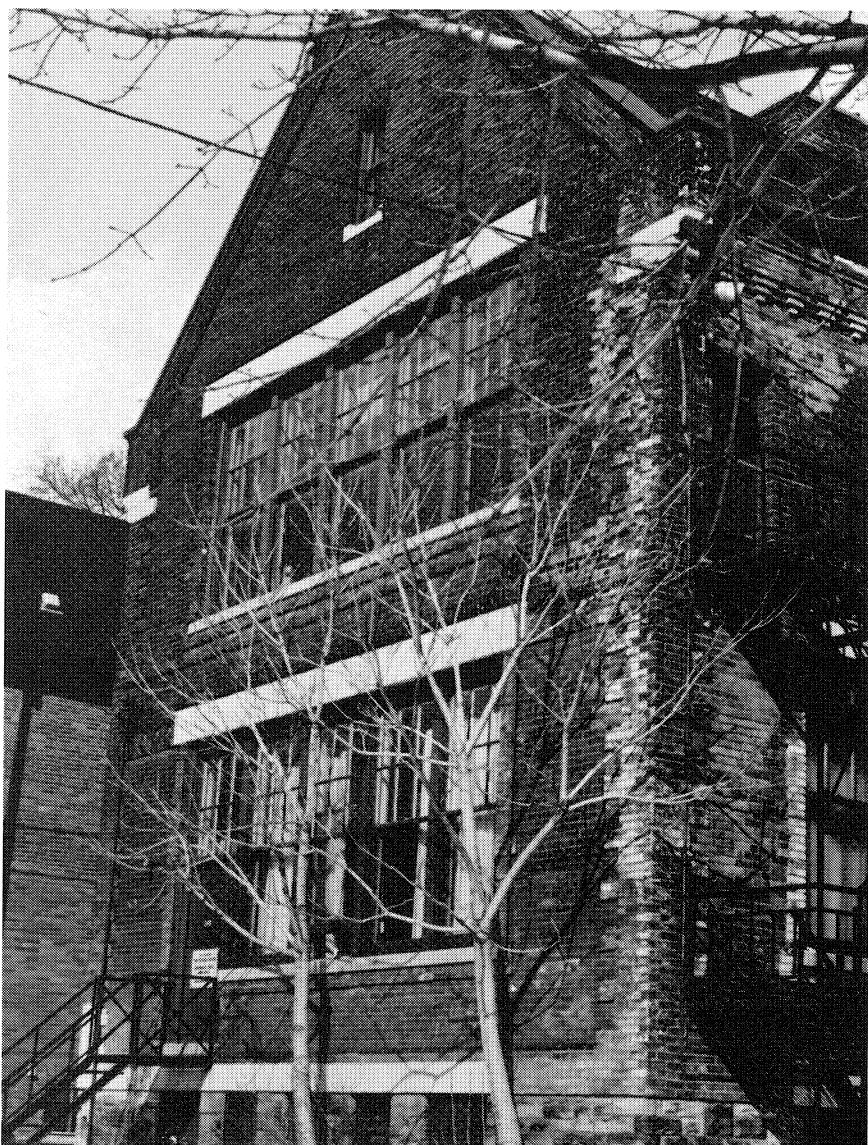
La conversion des fonctions du bâtiment, appelée le «projet pilote de l'asile de nuit», s'est produite il y a à peine deux ans, peu après que le Conseil municipal de Toronto eut étudié un rapport sur les types de logements disponibles pour sa population croissante de clochards.

Le rapport, qui a également été transmis au service des politiques de la succursale de Toronto de la SCHL, disait que «l'asile de nuit devrait être considéré comme le type le plus fondamental de logement pour les clochards qui désirent conserver leur actuel mode de vie sans perdre leur indépendance...»

Comme l'explique l'agent de logement de la ville, Robert Yamashita, «dans les

Dans sa nouvelle vocation, l'école de la rue George a hébergé près de 500 hommes pour diverses périodes.

La Phase I comprend 36 lits répartis dans trois grandes pièces du rez-de-chaussée.



on de rénovation, des clochards reprennent e respect d'eux-mêmes

diverses strates de l'hébergement des clochards, l'asile de nuit se situe entre, d'une part, le refuge ou la mission exploitée par divers groupes religieux ou organismes de philanthropie et, d'autre part, l'appartement ou la maison de chambres où le loyer est payable d'avance et qui exige que l'on fasse la preuve d'un revenu régulier.»

Lorsque la ville a commencé à étudier s'il était possible d'obtenir un certain nombre de bâtiments existants pour les transformer en asiles de nuit privés, elle songeait également à une catégorie particulière de résidents de passage. «Ces hommes ne sont pas des alcooliques chroniques ni des assistés sociaux chroniques, dit M. Yamashita. Pour la plupart, ce sont des hommes de la classe ouvrière qui, à cause de la pénurie d'emplois occasionnels et non spécialisés, constituent aujourd'hui une portion non négligeable de la population de clochards. Leur nombre a plus que doublé cet hiver.»

M. Yamashita ajoute que pour ce groupe l'asile de nuit constitue un agent de stabilisation qui peut peut-être empêcher

ou ralentir la régression sociale des hommes que le chômage ou d'autres malheurs ont plongés dans le besoin d'un logement temporaire ou d'urgence.

L'école choisie pour le projet pilote de la ville l'a été en partie parce qu'elle est située à côté d'un refuge pour hommes déjà exploité par la Direction des services sociaux du Toronto métropolitain. En outre, elle était de construction solide, ce qui permettait de l'entretenir à bien meilleur compte que les autres genres de propriétés.

Néanmoins, au moment où le Conseil scolaire de Toronto a cédé l'école, il était évident qu'il fallait apporter certaines rénovations afin de respecter les normes minimales pour un abri d'urgence. La municipalité a décidé de demander à la SCHL de financer cet aspect du programme.

«Oui, c'était en quelque sorte une expérience, reconnaît Doug Hughes, l'agent de projet qui s'est occupé de la demande. Cependant, nous avons reconnu, comme la ville, qu'il fallait faire quelque chose.

«L'augmentation de la valeur des terrains, la conversion en maisons unifamiliales d'un grand nombre de propriétés du centre-ville et la démolition d'un certain nombre de vieux bâtiments pour faire place à des luxueux logements en copropriété, chassaient effectivement ces hommes des logements bon marché qu'ils avaient auparavant.

«De fait, la pénurie de lits est devenue si aiguë que dans les missions et refuges existants les hommes attendaient en rangée, se remplaçant par vagues.»

Les fonctionnaires de la SCHL ont fini par décider que le projet pilote serait admissible au financement en vertu de la partie V de la Loi nationale sur l'habitation — recherches sur le logement et activités connexes — et la ville de Toronto a reçu une subvention de 42 700\$ à cette fin.

La phase I est maintenant terminée depuis la fin de 1979; on prépare maintenant la rénovation du deuxième étage de l'école aux mêmes fins. La phase I comprend 36 lits répartis dans trois grandes pièces sans porte, au rez-de-chaussée de l'école. Le bureau du gérant est situé en un endroit central, près de l'entrée, d'où il est possible de voir ce qui se passe sur tout l'étage.

Le sous-sol contient une salle commune très modestement meublée de

plusieurs tables et chaises de bois et d'un téléviseur en noir et blanc. Les toilettes et les douches sont également situées au sous-sol. Un téléviseur-couleur est installé dans l'une des pièces du rez-de-chaussée.

Le tarif à la journée, ou plus précisément à la nuitée, est de 2,50\$. Les heures d'exploitation sont de 4 heures de l'après-midi à 10 heures du matin sept jours par semaine. Les locataires ne pensent pas que ces frais sont exorbitants. L'un d'entre eux fait remarquer: «Pour 2,50\$ par soir, on n'a rien à perdre . . . et c'est propre». Un autre dit que «. . . vous ne trouvez pas meilleure aubaine pour 2,50\$; et cela comprend la télévision en couleur.»

Cependant, l'une des différences très importantes pour les résidents de l'asile de nuit par rapport aux refuges souvent meilleur marché dirigés par des institutions, c'est qu'il y a peu de règles et de restrictions venant de l'extérieur.

Il est permis de consommer de l'alcool sur place pourvu que cela ne nuise pas au fonctionnement de la maison, et les fonctionnaires municipaux estiment qu'«en fournissant de l'hébergement avec peu de restrictions et un minimum de contrôle externe, il est possible d'encourager l'indépendance, l'autosuffisance et le respect de soi».

«Nous croyons que ce projet pilote est un très grand succès», affirme Doug Hughes en donnant le point de vue de la SCHL, tandis que Robert Yamashita fait remarquer qu'à la lumière des renseignements réunis au cours des six premiers mois de fonctionnement il semblerait y avoir un grand nombre d'hommes qui trouvent à l'asile de nuit un élément de solution à leurs problèmes de logement.

Les chiffres démontrent que pendant cette période, on a hébergé près de 500 hommes pour diverses périodes. Plus récemment, entre 50 et 60 hommes par mois y sont venus pour la première fois, ce qui constitue un indice de la permanence du besoin de ce type d'hébergement. Forte de ce succès, la ville a pressenti la SCHL pour le financement d'une extension en vertu de la partie V de la LNH.□

La salle commune est très modestement meublée.



La SCHL: une arme à deux tranchants

Le texte qui suit est une traduction d'un article de la chronique «Action Line» qui paraît chaque jour dans le Citizen d'Ottawa. Ces chroniques sont réputées pour se faire défenseur des droits du consommateur. Pourtant celle-ci se fait le porte-parole juste de la SCHL dans une situation difficile à expliquer. M. Maurice St-Jacques, gérant des Services à la clientèle, Direction de la souscription, a pensé qu'il serait utile d'en faire part aux lecteurs de Perspective.

La Société canadienne d'hypothèques et de logement joue un petit jeu mesquin à l'endroit de certains propriétaires de maisons en copropriété.

À cause des taux élevés d'intérêt, ces propriétaires désespérés se sont trouvés dans l'impossibilité de payer leur hypothèque. Les banques ont saisi leur propriété, et la SCHL, qui avait donné des garanties aux banques, a dû intervenir.

Plus tard, la SCHL a revendu les maisons à de nouveaux acheteurs, leur offrant des conditions spéciales. Le prix de vente était plus bas. Les nouvelles hypothèques étaient de 3% en-dessous des taux courants.

Quelle mesquinerie! Pourquoi ne pas offrir ces conditions spéciales aux anciens propriétaires? Cela leur aurait peut-être permis de garder leur maison.

Il est déjà assez déplorable que le gouvernement fédéral ne fasse à peu près rien pour aider les propriétaires qui sont dans la misère. Lorsqu'en plus il utilise la puissance de la SCHL pour leur asséner le coup de grâce, c'est le comble.

—Confidentiel

Ce n'est pas avec le dos de la cuiller qu'il les mettra dehors. Voilà, je le sais, des paroles cruelles. Mais une hypothèque en défaut est une situation cruelle.

Il n'appartient pas nécessairement à la SCHL d'aider les gens à garder leurs maisons aux frais de contribuables. La principale tâche de la SCHL peut bien être de limiter au minimum les pertes de deniers publics en cas de défaut.

Ce n'est pas que la SCHL n'aît pas de cœur. Mais, en tant que garant des hypothèques auprès des banques, elle doit protéger les deniers publics.

Voilà une raison parmi d'autres pour laquelle la SCHL peut vouloir vendre ces maisons à des conditions spéciales. Elle ne pourrait pas les vendre plus cher. Leurs propriétaires y étaient peut-être attachés, mais personne d'autre n'en voulait au prix et au taux d'intérêt proposés.

Vous dites que les propriétaires auraient peut-être pu tenir le coup si la SCHL leur avait fait la même offre. Peut-être que oui, peut-être que non. Peut-être le pensaient-ils seulement et qu'ils se trompaient.

Les gens qui sont en difficulté financière ne constituent pas toujours les meilleurs risques hypothécaires. Les nouveaux acheteurs ont manifestement mieux réussi à convaincre la SCHL qu'ils étaient désireux et capables de payer.

Action Line n'est pas le porte-parole de la SCHL en rationalisant ainsi. Les représentants de la SCHL essaieraient de dire ces choses-là moins brutalement. Mais la situation est brutale. Il faut bien dire les choses comme elles sont.

Le nouveau plan de renouvellement d'hypothèques de la SCHL vient en aide à certaines personnes qui font face à des grosses augmentations de taux d'intérêt. Mais lorsque le gouvernement se lance dans le marché des hypothèques, il n'a pas d'autre choix que de brandir une arme à deux tranchants.

Pour protéger certains, il doit faire mal à d'autres. Il ne faut pas oublier que lorsqu'un contribuable reçoit une subvention, ce sont les autres qui paient. □

Comment combattre le stress causé par le travail



Beaucoup d'entre nous avons des emplois qui causent du stress. Ce qui n'est pas que mauvais, car il faut du stress pour nous motiver et nous aider à relever les défis. Mais les effets accumulés de la routine, des problèmes, des soucis, des échéances et des quotas peuvent occasionner une telle quantité de tension et de nervosité que votre efficacité au travail et votre équilibre émotif en seront affectés. L'activité physique, au lieu d'ajouter aux effets négatifs de ce stress, est en fait un des meilleurs moyens de les neutraliser.

Pour commencer, l'activité est un

tranquillisant musculaire naturel: elle réduit les tensions accumulées, vous aide à vous détendre, et combat la fatigue nerveuse.

Deuxièmement, l'activité régulière est divertissante. Beaucoup de gens trouvent que leur «pause-activité» est un changement de rythme précieux dans leur routine quotidienne, une occasion de s'évader, de réfléchir, de se changer les idées.

Finalement, une activité régulière énergique améliore la condition physique, et le corps acquiert la force, l'endurance, l'énergie et la souplesse nécessaires pour

surmonter le stress lorsqu'il se présente et garder le dessus tant que le stress durera.

Lorsqu'on est détendu, physiquement et mentalement, et capable de faire face aux exigences de ses travaux quotidiens, la capacité de travail tout entière se transforme. Vous devenez plus efficace, vous vous concentrez mieux. Vous êtes plus à l'aise dans votre travail, et vous pouvez mieux vous entendre avec vos collègues. Vous relevez les défis avec énergie et enthousiasme. Une activité vigoureuse régulière est donc le complément parfait de la vie au travail.



Une bouchée-santé sur le pouce

photo de Bill Cadzow

Mars est le mois de la nutrition. Afin de souligner l'importance de l'alimentation pour ceux qui ont l'habitude de s collations ou qui mangent souvent au restaurant, le Bureau de santé du Bureau national a préparé une variété de menus nutritifs qui peuvent être pris sur le pouce et, durant deux jours, a présenté ces repas à la cafétéria du Bureau national. «Pour être en santé, dit Francine Kingsley, il suffit de suivre le Guide alimentaire canadien et de consommer à chaque repas, des aliments choisis dans chacun des quatre groupes connus: lait et produits laitiers; viande, poisson, volaille ou substituts; pains et céréales; fruits et légumes.» Pour un repas vite fait, Francine suggère un yogourt, un oeuf ou un morceau de fromage; un muffin au son; un fruit; un lait ou un jus. «Si vous suivez le guide alimentaire, vous n'aurez pas besoin de comprimés de vitamines, dit aussi Francine. Les suppléments vitaminiques fournissent des éléments nutritifs nécessaires mais ne remédient pas aux mauvaises habitudes alimentaires.» □

Marg Forster, gérante de la cafétéria, Francine Kingsley, du Bureau de santé, Paul Reardon et Suzanne Gélinas, du Centre des ressources humaines, discutent de nutrition.



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

ÉVALUATION DU RENDEMENT

Q. En août dernier, on m'a informé que je serais reclassifié et promu; cette promotion avait pris 13 mois à se réaliser. La semaine dernière, le directeur et moi avons rempli ensemble la formule 815A et rédigé l'évaluation de mon rendement qui fut coté «louable». Le directeur a immédiatement entrepris les démarches pour que j'obtienne les avantages financiers qui me reviennent mais a été informé qu'il ne restait plus d'argent pour les primes au rendement. Je me pose les questions suivantes:

- a) Pourquoi a-t-on utilisé le montant total du budget?**
- b) Ne devrait-il pas rester des fonds pour les employés dont la date anniversaire arrive plus tard dans l'année?**
- c) Quel encouragement y-a-t-il pour les employés qui tombent dans**

cette catégorie à donner un rendement compétent ou supérieur?

R. Sans connaître les détails de votre situation, il est impossible de déterminer avec précision quels événements ont fait que votre secteur n'avait plus de fonds disponibles pour les primes quand le temps est venu de vous récompenser pour votre rendement. On doit conclure que votre secteur a dépensé rapidement sa limite de fonds prévue pour récompenser les détenteurs de cotés «louable» ou «distinguée» au cours de l'année.

Naturellement, il aurait dû y avoir des fonds prévus au budget pour ceux qui ont un excellent rendement et dont la date anniversaire arrive tard dans l'année. C'est précisément le but de l'exercice de planification des traitements que doit faire annuellement chaque directeur ou gérant; cependant, comme ce n'est que la deuxième

année que la Société applique son système de primes au rendement, l'habileté en matière de planification salariale n'est pas aussi bonne qu'elle le deviendra avec le temps. À mesure que nous prendrons de l'expérience et que les fonds prévus pour le versement de primes au rendement augmenteront, la planification salariale s'améliorera de sorte que des fonds seront prévus au budget pour la plupart des situations, y compris celle que vous connaissez actuellement.

En réponse à la question c), votre commentaire semble indiquer qu'il n'existe pas d'encouragement, autre que d'ordre financier, à atteindre un niveau de rendement compétent ou supérieur. Il y a sûrement des valeurs, autres que monétaires, qui stimulent une personne à donner un bon rendement, ne serait-ce que la satisfaction du travail bien fait et la fierté personnelle. □

Retraite du gérant de Sault-Ste-Marie

Après 33 années de service, Myron Hewitt, gérant du bureau de Sault-Ste-Marie, a pris sa retraite récemment. L'occasion a été soulignée au cours de la réunion des gérants de la région de l'Ontario. Après un voyage au soleil où il pourra utiliser son cadeau de départ, un ensemble de valises, Myron poursuivra, à temps partiel, ses fonctions de juge de paix à Sault-Ste-Marie.

Le directeur général de l'Ontario, Warren Sanderson, à droite, a remis à Myron Hewitt le certificat de retraite de la Société et a présenté une gerbe de fleurs à son épouse, Dorothy.



parlons argent

RÉPARTITION DU REVENU ENTRE LES ENFANTS

par James A. Morrisey, c.a.

(James A. Morrisey est spécialiste en impôt au bureau de comptables agréés Clarkson Gordon d'Ottawa)

Dans les deux numéros précédents de *Perspective*, il a été question des économies d'impôt qu'il est possible de faire grâce à la répartition des revenus, particulièrement entre les conjoints. Dans le présent article, les diverses façons de répartir le revenu entre les enfants seront étudiées. La répartition du revenu consiste, pour un parent ayant un taux élevé d'imposition, à prendre une partie de son revenu et à la transférer à un enfant dont le taux d'imposition est faible ou même nul.

Comme il a été mentionné dans les articles parus antérieurement, la répartition du revenu doit être effectuée de telle sorte que les règles fiscales régissant l'attribution du revenu ne s'appliquent pas. En ce qui a trait aux mineurs (enfants de moins de 18 ans), les règles touchant l'attribution de revenu stipulent que lorsqu'un contribuable a transféré, de quelque manière que ce soit, des biens à une personne de moins de 18 ans (c.-à-d. un enfant), tout revenu provenant de ces biens doit être déclaré à l'impôt par l'individu qui a fait cette démarche, jusqu'à ce que l'enfant ait atteint 18 ans.

Transfert à des enfants de 18 ans ou plus

Dans le cas des enfants de 18 ans ou plus, les règles relatives à l'attribution ne s'appliquent pas; un adulte peut donc transférer à un «enfant» des biens (espèces, obligations, immeubles, etc.) sous forme de don ou de prêt, l'enfant devant payer l'impôt sur le revenu provenant des biens ainsi transférés. (Les résidants du Québec ne doivent cependant pas oublier que les biens donnés ou l'intérêt non imputé, en sus d'un montant annuel de 3 000\$ par individu, sont assujettis à l'impôt sur les dons.) En 1981, un contribuable n'ayant aucune autre source de revenu peut toucher près de 6 000\$ en revenu tiré d'intérêts canadiens sans avoir à quitter d'impôt.

La répartition du revenu peut être particulièrement avantageuse pour les enfants de 18 ans ou plus qui

fréquentent l'université. Dans ce cas précis, au lieu de régler les frais de scolarité de l'étudiant, l'un des parents pourrait prêter sans intérêt (ou donner) à ce dernier un montant suffisant pour que le revenu d'investissement obtenu permette à l'étudiant de payer ses frais de scolarité. Cette façon de procéder a l'avantage de réduire le revenu du parent ayant un taux élevé d'imposition (c'est-à-dire que le revenu d'investissement imposable du parent en cause se trouve ainsi diminué d'autant). De plus, bien que l'étudiant doive déclarer à l'impôt le revenu d'investissement provenant du bien transféré, la déduction de ses frais de scolarité compense le montant de ce transfert de revenu. (À noter que seul l'étudiant a le droit de soustraire ses frais de scolarité, quelle que soit la personne qui les acquitte effectivement.) Il peut aussi déduire, au besoin, 1 000\$ de revenus d'intérêts et de dividendes. Une fois ses études universitaires terminées, il pourra rembourser le capital au parent en cause, si ce dernier le désire.

Comme les règles régissant l'attribution ne s'appliquent qu'aux mineurs, les prêts consentis aux enfants de plus de 17 ans n'exigent pas autant de précautions que ceux conclus entre conjoints. L'accord de prêt entre un parent et un enfant a surtout pour but de fournir au parent un document officiel lui permettant de réclamer le principal dans le cas et au moment où il le souhaite.

Transferts aux mineurs

Les règles touchant l'attribution rendent beaucoup plus difficile la répartition du revenu entre les mineurs (enfants de moins de 18 ans). Dans l'article précédent, on a vu qu'on pouvait contourner une difficulté analogue en consentant un prêt sans intérêt à un conjoint. Malheureusement, on ne peut agir ainsi avec un mineur, car il est normalement impossible de conclure avec lui un accord de prêt, valide du point de vue juridique.

Cependant, on peut effectuer parfois un partage du revenu avec des mineurs au moyen d'une fiducie familiale. Dans ce cas, les fiduciaires s'engagent par contrat à faire des investissements au nom de bénéficiaires mineurs. Mal-

heureusement, comme cette méthode peut se révéler assez coûteuse, on ne doit l'envisager que dans les cas où d'importantes sommes sont en cause.

On peut toutefois adopter la formule suivante, qui est très simple: un parent investit au nom de l'enfant un montant ne rapportant un intérêt qu'à échéance (c.-à-d., l'intérêt composé provenant d'obligations d'épargne du Canada, certains certificats de placements garantis, etc.). Comme le revenu tiré de tels investissements peut être déclaré en entier et imposé seulement l'année où il est obtenu (c.-à-d., l'année d'échéance), il peut être imposable pour l'enfant en question, si celui-ci a au moins 18 ans au moment de l'échéance. Par exemple, si un enfant a 13 ans en 1981 et qu'un de ses parents achète une obligation d'épargne du Canada de 5 000\$ à intérêt composé devant atteindre, à l'échéance, en 1986, une valeur de 9 000\$, l'intérêt de 4 000\$ (9 000\$ moins 5 000\$) perçu alors devra être déclaré à l'impôt par l'enfant et non le parent, puisque le premier aura cette année-là 18 ans révolus. Si l'enfant n'a aucun autre revenu pendant l'année où l'investissement vient à échéance, il n'acquerra aucun impôt sur le montant en question. Il convient de signaler cependant que la somme totale de 9 000\$ appartiendra alors légalement à l'enfant. Celui-ci et le parent devront avoir clairement convenu au préalable que c'est au premier et non au parent que reviendra à partir de ce moment-là la charge de ses frais de scolarité et de subsistance, jusqu'à concurrence de l'actif transféré.

Les versements d'allocation familiale constituent une autre façon de partager le revenu avec des mineurs. Bien que l'impôt visant ces versements s'applique normalement à la personne qui déclare l'enfant à charge (sauf au Québec), le revenu qui en découle peut être considéré comme encaissé par l'enfant et non par le bénéficiaire, à condition que les versements en question soient investis à ce titre (c.-à-d., dans un compte en banque, un fonds de fiducie au profit de l'enfant, des obligations, etc.) ou conservés en

(suite à la page suivante)

son nom. Toutefois, si ce revenu doit être imposable en tant qu'appartenant à l'enfant, il est important qu'on puisse voir qu'il existe un lien direct entre ce revenu et les versements d'allocation familiale ainsi investis.

En conclusion, le transfert de revenu à un enfant pourrait réduire ou même supprimer l'exemption personnelle qu'un parent pourrait réclamer au nom

de cet enfant. En 1981, le revenu net d'un enfant à charge de 18 ans ou plus pourra s'élever à 2 180\$ avant que l'exemption personnelle relative à son soutien ne soit touchée. Voilà pourquoi, dans bien des cas, ce revenu maximal non imposable permet facilement d'avoir recours à la répartition du revenu entre les enfants. □

Le bureau de Clarkson Gordon a préparé une brochure touchant les changements au régime de l'impôt sur le revenu des particuliers, y compris les modifications qui toucheront la situation fiscale de nombreux Canadiens. Cette brochure est disponible gratuitement des bureaux de Clarkson Gordon ou de la rédactrice en chef de PERSPECTIVE.

La Semaine de la Femme au bureau de Hull

Louise Deschênes
Bureau de Hull

Dans le cadre de la Semaine internationale de la femme, toutes les employées du bureau de Hull ont visionné le film «Les Filles du Roy» de la série «En tant que Femme», réalisé par Anne-Claire Poirier et produit par l'Office National du Film, un film thématique fort judicieux sur l'évolution de la femme depuis l'époque des rois de France en 1760. Cette activité a été accompagnée d'un goûter offert par le Club récréatif et le bureau local; un échange d'idées sur la thématique de cette semaine a clos le dîner.

Nous tenons à souligner la collaboration de tout le personnel du bureau tant pour l'organisation que pour la participation à cette activité et nous remercions Rosine Abonyi, coordonnatrice du Bureau de la promotion féminine de sa présence à cette rencontre.

Des dîners-échanges sur d'autres thèmes sont prévus pour un avenir rapproché. □



Tous les employés du bureau de Hull ont tenu à souligner la Semaine de la Femme.

Bureau régional de l'Ontario

Le Bureau régional de l'Ontario bat de l'avant dans ses ventes de propriétés immobilières. Comme l'indique le tableau ci-contre, l'année 1981 a été une année record et au cours d'une rencontre des gérants des propriétés immobilières de l'Ontario, le directeur général Warren Sanderson a remis des certificats de mérite aux gérants de l'immobilier qui se sont le plus distingués durant l'année. □

VENTES DE PROPRIÉTÉS IMMOBILIÈRES EN 1981

	Nombre d'unités	Valeur en \$
Maisons unifamiliales	1463	49,1 millions
Maisons en co-propriété	3379	120 millions
Unités multiples	3295	55,7 millions
Total des ventes	8137	environ 225 millions