

# PERSPECTIVE



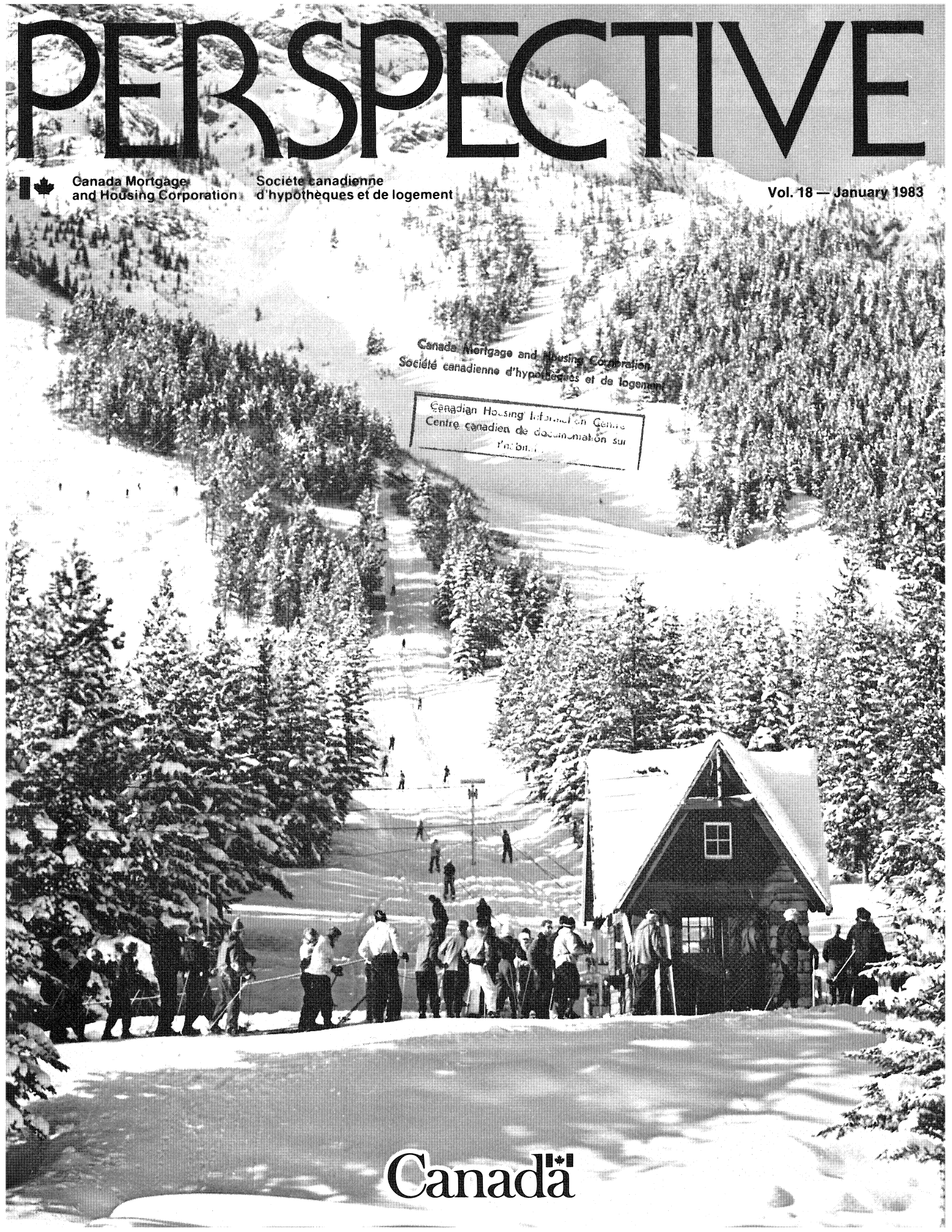
Canada Mortgage  
and Housing Corporation

Société canadienne  
d'hypothèques et de logement

Vol. 18 — January 1983

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

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



Canada 

## APPOINTMENTS



**Frances J. Cameron**, Director, Corporate Relations Office, was Assistant Director since January 1981.



**Katherine "Kim" Malcolm**, Senior Comprehensive Auditor, Operations Audit Division, was Corporate Secretary since July 1979.

## TRANSFERS

**Brenda Lee Dagg-Monette**, Senior Clerk, Training and Development Group to Training Officer — Sector Services, MISS.

**Joseph André Lalonde**, Operations Auditor, Operations Audit Division to Senior System Analyst, Systems Development Division.

**Jacques Rioux**, Operator — Remote Job Entry, Data Services Division to Input/Output Operator, Computer Services Division.

**Mervyn K. Camelon**, Audit Supervisor, Operations Audit Division to Adviser, Human Resources Centre.

**Carl D. Gillard**, Chief Inspector, Sydney Branch to Senior Inspector, Technical Services — St. John's.

**Guy J.M. Bazinet**, Administrator, Cornwall to Inspector, Technical Services — Ottawa Branch.

**Gary M. Packwood**, Chief Appraiser, Cranbrook to Senior Program Appraiser, Vancouver Branch.

**Claire Parisien-Rancourt**, Stenographer, Subsidy Administration to Administration Clerk — Sector Services, MISS.

**Réjean Mathieu**, Trainee, Longueuil Branch to Program Officer — Social Housing, Sherbrooke Branch.

**Clive H. Charnley**, Program Appraiser, Vancouver Branch to Program Appraiser, B.C. Field Support Centre.

**Merle Gencher**, Supervisor — Systems Testing, Systems Acceptance to Analyst — Data Class/Codes, Computer Services Division.

**David R. Clark**, Manager — Loans Administrator, Hamilton Branch to District Manager, Technical Services — Atlantic Region.  
**Werner W. Richter**, Marketing Officer, Hamilton Branch to Property Management Officer, Windsor Branch.

## 25 YEARS

**Edmond Sussman**, Senior Advisor, Market Forecasts and Analysis Division.

## 30 YEARS

**Jeanne Lavigne**, Administrative Assistant, Marketing and Communications Centre.

**Donald F. Moore**, Chief-General Mortgage Administration, Mortgage and Property Administration Division.

**Beth G. Linton**, Senior Clerk — Human Resources, Winnipeg Branch.

**A. André Spénard**, Client Development and Services Officer, Underwriting Directorate.

## RETIREMENT

**Leonard W. Trevors**, Compliance Inspector — Technical Services, Calgary Branch.

**Kenneth H. Bindon**, Resident Inspector — Technical Services, Grand Prairie, Alberta.

**Margaret Bishop**, Chief — Payment Control, Winnipeg Branch. □

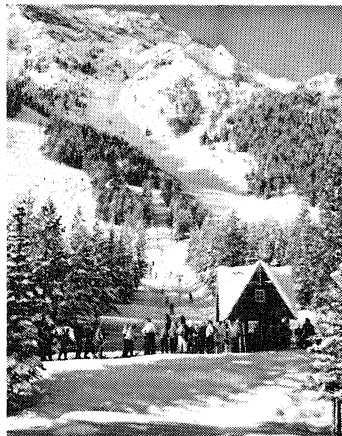
people  
and places

## PERSPECTIVE

Published monthly for employees of  
CANADA MORTGAGE AND  
HOUSING CORPORATION

**Bob Pendrith**  
Manager, Operations  
**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.



# dialogue

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

## CS CO-OP

**Q.: It is interesting to note that while CS Co-op — and perhaps other financial houses — deductions from employee salaries are every two weeks, these deductions are not deposited to the credit of the employee until nearer the end of the month.**

**In view of the popular use of daily interest accounts, what is the total monies deducted from Corporation employees that is not credited to the employee until the later date? Do these funds sit in limbo, or do they earn interest and for whom?**

**Will this practice continue, or are plans afoot to allow the employee full benefit of his total salary?**

**A.:** Presently the CS Co-op deductions are transferred to the Co-op at the end of each month, and the Co-op credits each account on the 26th of that month. In 1979 when the Corporation introduced the Direct payroll system, attempts were made to have the Co-op deductions transferred every pay. At that time the CS Co-op was not able to accommodate our request.

After another attempt in 1980, the matter was left with the Co-op who was to advise CMHC when it would be in a

position to accept bi-weekly transfers. Unfortunately, CMHC was not advised and could not change the frequency of those transfers.

Further to your Dialogue, CMHC again contacted the CS Co-op and, starting in December 1982 the Co-op deductions will be transferred every pay.

The total amount of the CS Co-op deductions and interests earned by the Corporation is privileged information and cannot be released to an employee. □

## HE'S A WINNER!

When winning ticket E930498 was drawn in the Thursday, November 11 Wintario draw, it was Peter J. Franklin's, a Senior Research and Marketing Officer with Land and Infrastructure Division, but no one knew it yet, not even Peter. Friday evening Peter tore out the numbers published in the newspaper intending to look them over during the weekend but it was not until tea break on Monday afternoon that he started checking his five tickets.

The first four had no winning numbers. "Another usual draw — I didn't win anything" said Peter as he reached for the last ticket. After checking the first three digits he was pleased to see he had won



A jubilant Peter Franklin holds up the cheque for \$100,000 he won in the November 11 Wintario draw.

\$10. Another digit — \$100. Another digit: "Good-bye my 1974 Nova," he said as he kept looking. He couldn't believe what he saw. His co-worker Jacques Tardif had to double check and confirm that indeed he held a winner. His wife, of course, wouldn't believe it until again Jacques Tardif had to confirm it. Then the excitement started.

"I am what you would call a professional lottery player" says Peter who bought his first ticket for the Olympic Lottery in 1975. I have spent several thousand dollars over the years and never won more than \$10. I more than made up for it".

Peter and his wife Colleen plan to buy a new house and car and bank the remainder of the windfall. □

## Ottawa Alumni Meeting

CMHC's first President David Mansur was a guest at the last meeting of the National Capital Area CMHC Alumni. He is shown here shaking hands with Roger Choquette while Al Revie and Howard Work look on. □



photo by Betty Taylor



Vice-  
President  
Explains  
CMHC's  
Approach to

# Equal Opportunity Programs



*Norm Hallendy explaining CMHC's approach to equal opportunity. At the closing of Forum 82 he was pleased to say that the Corporation was a leader in equal opportunity programs.*



The Canadian Public Personnel Management Association held Forum 82 at the Chateau Laurier in November. The conference was designed to stimulate thought and discussion about restraint as it affected several aspects of the public service.

On the second day, CMHC Vice-President Norm Hallendy joined a panel to examine the effect that restraint is having on affirmative action programs.

Before discussing restraint, Norm explained the approach that CMHC has taken towards affirmative action which the Corporation calls equal opportunity because, while affirmative action is a process, a means to an end, equal opportunity is a basic principle and a fundamental part of corporate policy. CMHC defines equal opportunity as equal access to jobs, benefits, training and development, and equal pay for work of equal value.

Borrowing some plans from the affirmative action process of Canada Employment and Immigration, CMHC completed a statistical analysis of the work force. Then CMHC examined all human resource policies, procedures and benefits to identify any barriers to equal opportunities. In addition to policies, actual management hiring practices were examined to uncover any inconsistencies between policy and application.

No separate staff group was established for the equal opportunity study. The report was prepared by employees from various

parts of the organization. Using this technique things got moving very quickly and interest spread throughout the organization.

After reporting, the group disbanded. Responsibility for action rested squarely with senior management — those with the power to implement changes. No specific targets or quotas were set. National meetings were held to discuss obstacles and ways of overcoming them. These local plans became a Management Report and Corporate Plan.

Although not perfect, Norm said that CMHC has chosen to focus resources where progress can be made rather than fighting rearguard actions. Progress will be reviewed annually, sector by sector and region by region.

### **Restraint and the Plan**

First and foremost, Norm said that progress could be slower than anticipated because of the current economic situation. However, because most managers established realistic goals, they are still achievable. Low turnover rates and reduced staff years affect external hiring. Promotions take longer. Some special training programs to move women into non traditional jobs may be held back for awhile.

On the positive side, however, Norm said that limitations on staff years forces managers to look at untapped potential, very often found among female support staff. "Bridging" or linking positions are getting greater consideration, which leads to career progression.

Restricted training dollars result in more skill-oriented staff training. Women are attending "Mortgage Underwriting" and

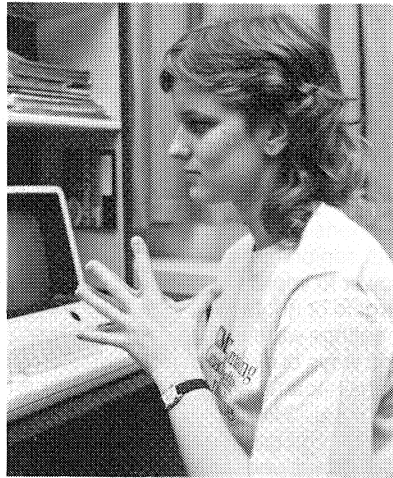
"Rehabilitation Skills" courses instead of "Management Skills for Secretaries". The balance of men and women on courses is improving.

Finding well-qualified people is easier with so many candidates for every job. This means that when a target group member is hired, there is little chance that they are going to be simply a token. For example, Norm cited the roofer who was injured on a job. She is now with CMHC's Vancouver Branch and has a special interest in building homes suitable for wheelchairs.

Norm said that CMHC staffing groups have been given time to build appropriate networks to native, disabled and women's associations. The disabled-applicant inventory of the Public Service Commission has provided some computer specialists. Native programs at universities and CMHC's own training program associated with Rural and Native Housing will provide first rate candidates for program officer positions.

The commitment, therefore, explained Norm, remains firm. "Despite the economic outlook and constraints, we will make progress this year towards the achievement of equal opportunities." □

# What a Difference



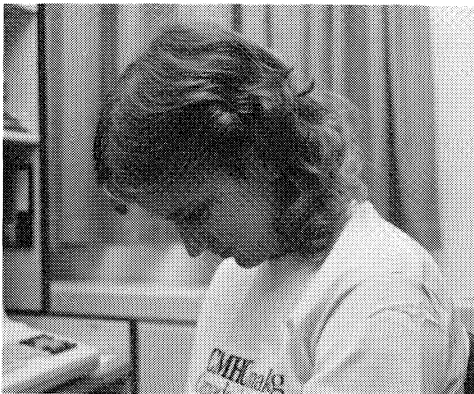
One can hardly open any magazine these days without seeing an advertisement of the latest price of electronic hardware. The market place is loaded with an abundance of literature on everything from video games to sophisticated mini computers. Practically every issue of business and trade magazines contains information on the latest developments in word processing equipment and their improved capabilities. Unfortunately, information dealing with the human aspects of operating the equipment and the working environment is very thin indeed.

CMHC has developed considerable expertise in word processing with impressive production figures over the past seven years. We have also concerned ourselves with the human considerations related to those who operate the equipment. CMHC was one of the first organizations to give operators who were pregnant, the option to be reassigned to other jobs during the working period of their pregnancy.

Regardless of technical improvements to equipment and aesthetic improvements to the environment one fact remains. Working in front of video display terminals for long periods of time requires sustained concentration. Word processing operators are at the top of a list of office workers most likely to suffer eye strain, stress and fatigue. There are simple techniques to reduce the stress factor such as allowing operators to deliver their work to the client. We believed that a series of specific exercises would be of benefit to our operators and so Danielle Dupont-Devine, Chief, Word Processing Section was asked to do a search for information on the subject.

We found very little information and when talking to experts in exercising techniques, found that the programs that were suggested were either too elaborate or too time consuming to be practical. We decided to develop and evaluate a simple series of exercises which were designed in-house. The exercises were based on three criteria:

1. They must be appropriate for people wearing office clothes.



# Five Minutes Can Make

2. They must be the type that someone not exercising regularly outside working hours could handle.
3. They must be exercises which could be done in the unit while someone walking in wouldn't wonder if St. Vitus had paid a visit.

Danielle therefore looked specifically at toning, warm-up and flexibility exercises.

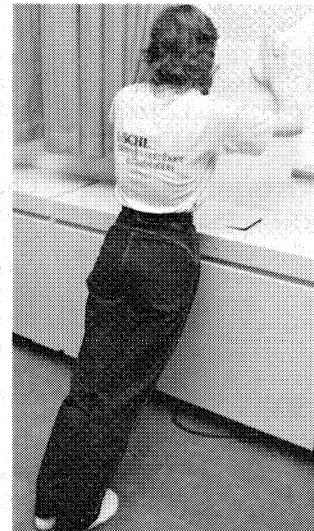
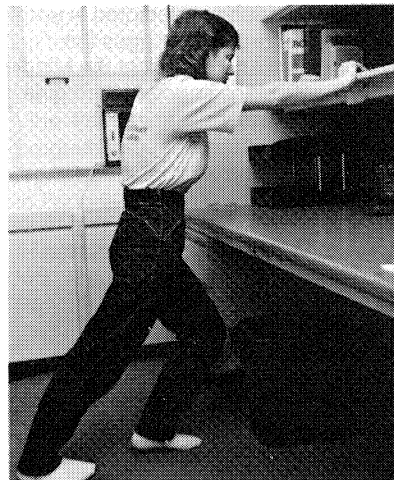
The program she designed consists of:

- finger push-ups — those used by concert pianists prior to a performance;
- head rotation;
- arm circles — small circles, forward and backward; medium circles, forward and backward; large circles, forward and backward
- tricep stretch
- shoulder stretch
- calf stretch — single and double
- quadriceps stretch
- shrugging and breathing

The entire sequence takes only three to four minutes to perform and she hopes the operators will do them two to four times a day. Participation in the program is completely voluntary. No worker is required to exercise. Danielle said, "We will never say, 'You have to do it!' Nevertheless, we are convinced of its value."

One unit stopped the exercises for three days to see if it made a difference. The operators all agreed that they missed doing the exercises and all have gone back to it. The evaluation of the program is based on subjective judgment, but all six of the word processing operators participating in the pilot project are positive about the program and have chosen to continue with these brief exercises each day. What started out to be just an idea of Vice-President Norm Hallendy and Danielle Dupont-Devine has now become a regular and useful element in the working day of our operators.

In addition to the exercise program, the operators are given a five-minute break every hour, fifteen minutes each morning and afternoon and the regular lunch break. □



Pat Wheatly takes time out for exercises.  
photos by Bill Cadzow



Six years ago, a colourful Hallowe'en costume led to an interesting second career for CMHC appraiser Charlene Dalen of Saskatoon.

Attending a party dressed as a belly dancer, she was spotted by a woman who actually practised the Middle Eastern art and convinced Charlene to give it a try. Before long, Charlene was swivelling hips and rib cage like a professional. Now she varies her full time CMHC job with part-time work as a performer and instructor at Saskatoon's Belly Dance Arts.

Charlene describes belly dancing as a joyous, sensuous folk art that requires great skill and stamina. The dancer must learn to isolate and control various parts of her body. Hips move while the upper body is still, rib cage rotates about the hips and the abdomen undulates in time to the music.

the audience. Next come slow, methodical movements accentuated by the use of flowing veils. The third part speeds up again. After this the dancer sinks to the floor and may perform on her knees or her back. According to Charlene, this "floor work" originated among nomadic tribes whose tents were too low to stand up in. The dance ends on an animated note with faster movements and rhythms.



# Belly Dancing is an Art

Charlene says that the belly dance movements date back to prehistoric fertility dances which are depicted in early cave drawings. Through the ages the dance developed as a folk art of the Middle East, first practised by impoverished girls seeking to earn a dowry and later by entertainers in the courts of sultans. Eventually, it became a cabaret dance.

In the 20th century, belly dance imitations were in vogue among strip tease artists, which accounts for the dance's somewhat tarnished reputation today. But Charlene emphasizes that belly dancing and stripping must not be confused. The dancer entertains, she does not titillate.

"At my first class six years ago," Charlene recalls, "I couldn't help laughing and wondering how I could do all those weird things with my body."

She now speaks with respect and enthusiasm for a dance which, she says, is beautiful to watch and adds grace and charm to the neophyte's movements. All the shimmying also helps shake off excess inches.

"Belly dancing tones up every muscle," says Charlene. "In fact, I discovered quite a few I didn't even know I had."

Saskatoon's Belly Dance Arts offers three sets of eight-week courses per year, first teaching students the basic movements, then advancing to choreography. Although the dancers use time-honoured steps from various tribes and peoples of the Middle East, each dance is a unique composition.

The core dance has five parts. It begins with a lively introduction and greeting to

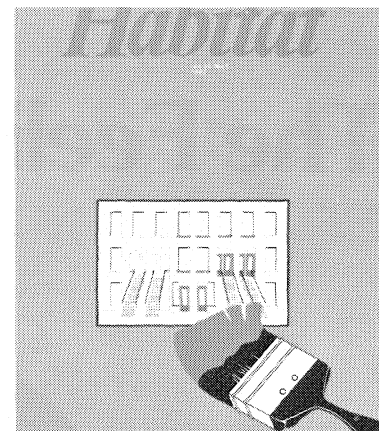
Participants in the belly dance classes tend to be women in their twenties, but Charlene points out that some children and some grandmothers occasionally join the course.

"I haven't seen a woman yet who hasn't managed to learn the basic movements," she says.

There are even some men who belly dance, says Charlene, but the men's steps are different from the women's and more akin to Greek folk dances.

Charlene and the other instructors at Belly Dance Arts are in popular demand as entertainers at Saskatoon conventions, private parties and social clubs. Most people give the dancers the respect they are due, says Charlene, but to be on the safe side, they never perform for all-male audiences. It's one way to avoid misunderstandings about the true nature of belly dancing. □

AWARDS AWARDS AWARDS  
 AWARDS AWARDS AWARDS  
 AWARDS AWARDS AWARDS



## 1982 was a Very Good Year

1982 has been a particularly successful year for several sections of ICOM. Several employees have won awards for excellence in their work.



### Inuit Today

Finally, another production by Judith Eglington, a two-projector portable slide show, "Inuit Today", has been transferred to tape and broadcast throughout Canada on television. It was prepared as a tribute to the people of Cape Dorset and some of the photographs were shot by CMHC Vice-President Norm Hallendy. It was produced for a conference of the Northwest Territories Housing Corporation in Pangnirtung.

### Video Awards

The Yorkton International Short Film and Video Festival nominated Judith Eglington for the Golden Sheaf Award for her film "Free to Choose." The film competed among top documentaries throughout the world.

The recognition was especially significant because the film was not designed as entertainment as was its competitors. Instead it was designed for distribution to government, community groups and town planners with a view to making them aware of the housing with-support-care options for physically disabled people and to inform them that CMHC financially supports residences for the physically disabled in Canada.

### Canadian Wood Frame Construction

The Canada Council has chosen another of Judith's productions, "Canadian Wood Frame Construction", to be included in "O Kanada", a major international exhibit in Berlin, from December 4, 1982 to January 27, 1983. This will be shown in the architectural section of the Berlin Akademie Der Kunste.

### Home Renovation Exhibit

The Home Renovation Exhibit, the "Toolbox Exhibit", has travelled nine times to cities coast to coast and to Boston in the past ten months and won three awards. It won the Most Appealing Exhibit Award at the HUDAC Conference in Winnipeg last February, at the 21st conference of the APCHQ (Association provinciale des constructeurs du Québec) in November and in Ottawa in December. The exhibit was developed by Marketing and Client Relations Division and is managed by Audio-Visual Unit.

### HABITAT

HABITAT has been cited for excellence twice during the year in different categories. The Québec Society of Graphic Artists chose the designers, Gottschalk and Ash, to receive first prize from among 40 competitors for their design of HABITAT, Vol. 25, No. 3. This graphics competition featured entries for annual reports, signs, brochures, posters and many other types of graphic presentations.

In May, HABITAT Editor Cecylia Podoski won the Information Services Institute Award for best periodical (External) from a field of six entries.

### Annual Report

Competing against private as well as public corporations, the 1981 CMHC Annual Report was awarded fourth place among more than 50 entries in the Québec Society of Graphic Artists, the same competition that honoured HABITAT.

### PERSPECTIVE

Finally, PERSPECTIVE placed first in the Internal Publications — Magazine category of the International Association of Business Communicators (Capital Region Chapter). The contest was entitled "Best of '81 Annual Award Program". PERSPECTIVE received a score of 84 per cent for its purpose, presentation and contents.

These awards reflect the dedication of ICOM as well as CMHC's total commitment to excellence. □

# The Feeling of a House



When Vice-President Norm Hallendy visited the Art Bank recently to choose paintings for the National Office's executive floor, he began to ponder on new art trends and thought it would be interesting to see pictures done by children. He wondered how children's insight would influence their ideas of a house and then how visually impaired children would express the feeling of a home.

He asked Satya Brink whose interest in art and close association with children through her work with the Children's Environments Advisory Service could perhaps provide an answer. Satya did not know any visually impaired children who could paint but, through the Canadian National Institute for the Blind, met two young sisters Dawn, 12 who is legally blind and Theresa, 11 who is partially blind as a result of the same progressive disease.

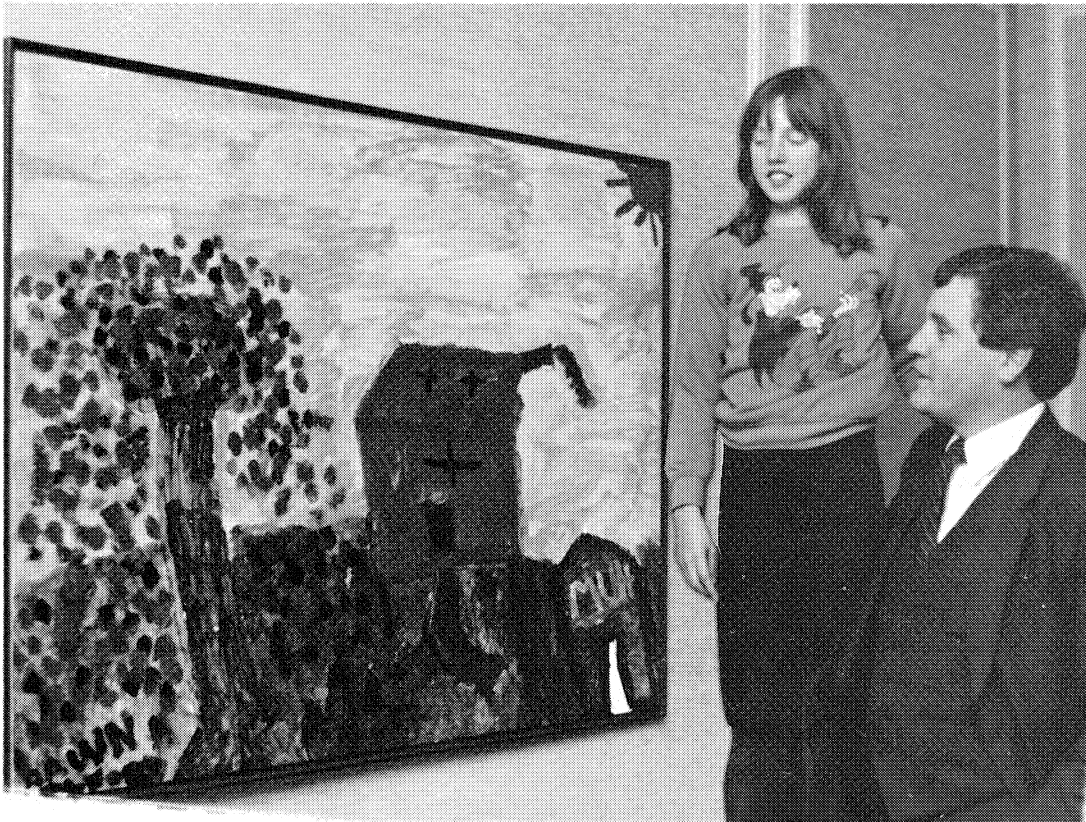
With material supplied by Norm Hallendy, Satya spent a Sunday afternoon with the little girls while they experimented with a medium new to them, acrylic paints, then went on to make paintings of their house.

Both girls demonstrated a love of colour. Dawn had lots of colourful falling leaves and a dog-house — which is at her height — with her dog's name, Mutt, over the door. Although she knew she lived in a two-storey house, she had never seen a roof. Theresa had far more details, windows and roof, car in the street, a neighbour's house.

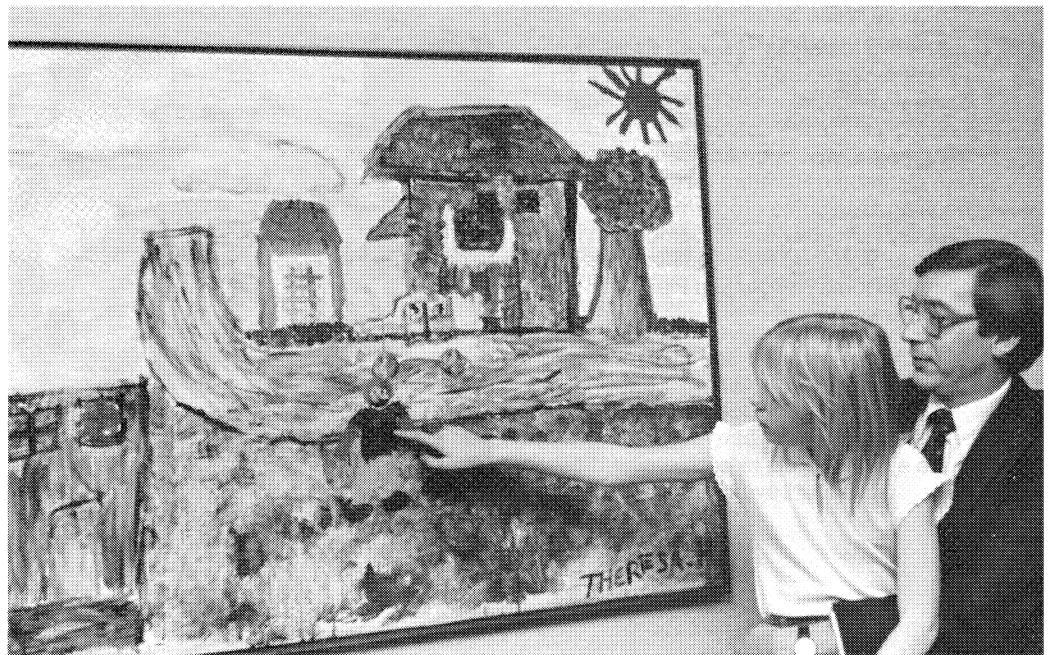
To-day the paintings are hanging in the offices of Vice-Presidents George Anderson and Barry Lacombe, a reminder that, in spite of disabilities, feelings can be expressed for all to enjoy. □



◁ Norm Hallendy draws birds with his two young friends. To thank them he took them to lunch and supplied art material.



Barry Lacombe and Dawn



George Anderson and Theresa

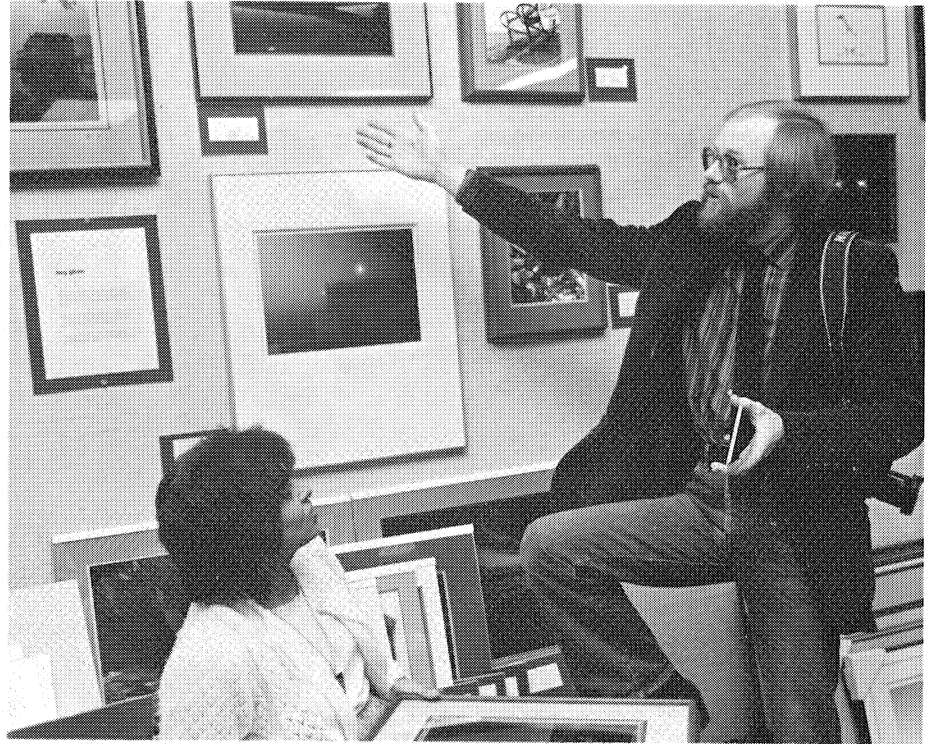
# First Showing of Terry Gibson Photographs

Was this an appropriate way to learn something about photography? Maybe. But, the \$15 didn't even include a light metre. The Toronto-based pawnbroker was selling an old Zeiss, fixed lens, 35 mm camera to a bonafide novice. A later visit demanded an additional \$15 to secure the essential hand-held metre. The year was 1968.

From there, Terry Gibson, of Accommodation Services pursued a career in Interior Design, and photography was a necessary minor subject in all eight semesters of his four year university course. He came to understand and appreciate the intrinsic value of the camera, not only for business purposes but for the further expression of creative ideas.

Now Terry spends much of his time selecting and impressing on film much of the isolated beauty to which many of us can relate. He frequently activates mood and sparks the imagination with compositions that hint of an uncertain reality.

In November Terry was invited to participate in a showing of new artists, works at the Rothwell Gallery in Ottawa and did very well indeed selling six of the fifteen photographs he had in the show. □



*Terry Gibson with some of his work, pointing to a photograph he sold during the exhibit. It was his first showing.*

*photo by Bill Cadzow*

## Exhibit Helps Promote Housing Assistance Programs

The eye-catching "\$3,000" CMHC exhibit received many compliments from delegates attending the Canadian Real Estate Association conference in Winnipeg. CMHC staff answered queries and distributed literature on three popular housing assistance programs: The Canada Homeownership Stimulation Plan, Canada Mortgage Renewal Plan and Canada Home Renovation Plan. □



# Daycare Plans at CMHC



Every day thousands of parents awaken to face the dilemma of proper care for their children while they are off at work. Some are fortunate enough to have live-in nannies. Others send their children to neighbours or a combination of nursery-school, home care. For a growing number, the choice of a professional day care centre seems best. Unfortunately, these facilities are limited and there is usually a long waiting list. By the time a child can be admitted, parents may have made other less satisfactory arrangements or the child has started school full time and outgrown the need.

A group of parents at National Office have decided to tackle the problem themselves for CMHC employees with small children. The impetus began in March 1981 when Lloyd Axworthy, Minister for Employment and Immigration Canada, revealed a plan for three or four pilot day care centres in such diverse places as Downsview, near Toronto, and Cornwall, Ontario. By September 1982 several proposals were before Treasury Board, and it was unlikely that any more would be approved.

Undaunted, the Women's Bureau at CMHC gathered a small group of interested people together on September 30 for an update on a proposal for an in-house day care at CMHC. Many of them signed up to work on specific committees even at that preliminary meeting. They decided that CMHC parent-users will take responsibility for administration and management by forming a legal non profit corporation to assume complete administrative, financial and legal responsibility for the operation.

A second noon-hour meeting took place on November 5. Satya Brink, from Children's Environments Advisory Service, CMHC, outlined the need for several committees. She also presented a working plan to the 15 employees who attended.

Despite the preliminary stage of the endeavour, Satya encouraged the group to select a name. This would give strength to the enquiries and studies which the day care committee must conduct. Secondly, she suggested contacting several sources for information concerning setting up and running a workplace day care facility. The Ontario Ministry of Social Services provides guidance and encouragement to just such groups as this. She also listed several existing facilities it would be useful to contact such as Daycare on the Hill, the day care facilities for employees on Parliament Hill.

Four working subcommittees were identified:

1. **Finance:** Very careful budgeting for

both long and short term planning will be necessary. As a non-profit group, the finance committee will also want to look into fund-raising schemes.

2. **Membership:** Several questions must be considered. Infant care is extremely expensive because the care is intensive. One staff person can care for only three or four infants. However, it is often the age in greatest need of service. Satya said that there have been studies that proved that the productivity of a mother with an infant in a day care facility on the premises increased measurably over those who had to leave their infants behind each day.

3. **Policy:** Although Satya assured listeners that this committee "need not reinvent the wheel", significant policy planning would be necessary. It is this group that will determine the hours of operation, the quality of day care, the daily program, payment and penalties for nonpayment. They must determine the language of operation — there seemed immediate agreement that the facility would be bilingual — and set the guidelines for parental involvement.

Satya pointed out that the province had minimal medical requirements that had to be met, but that parents may wish to consider taking advantage of the resources available at CMHC to have such diverse tests as hearing, sight, and development tests performed.

4. **Design:** Design is vital to the success of the venture, and everyone agreed that the expertise available at CMHC assured a show-place design.

The final recommendation which Satya made was picked up by the Women's Bureau Coordinator, Rosine Abonyi. Rosine said that she would assist in coordinating the efforts to obtain space, basic outfitting and maintenance services required by provincial or municipal regulations regarding day care centres as outlined by the Treasury Board recommendation.

As soon as Satya completed her presentation, a number of enthusiastic volunteers stepped forward. Diane Gendron-Béland and Theresa Birmingham, two Women's Bureau Representatives, have been serving as coordinators of the Interim Board until the corporation is legally formed. Diane said, "We believe in the project. It is a good thing for everyone at CMHC". Others had more a personal and immediate interest, but they were all committed to an improved working environment. □



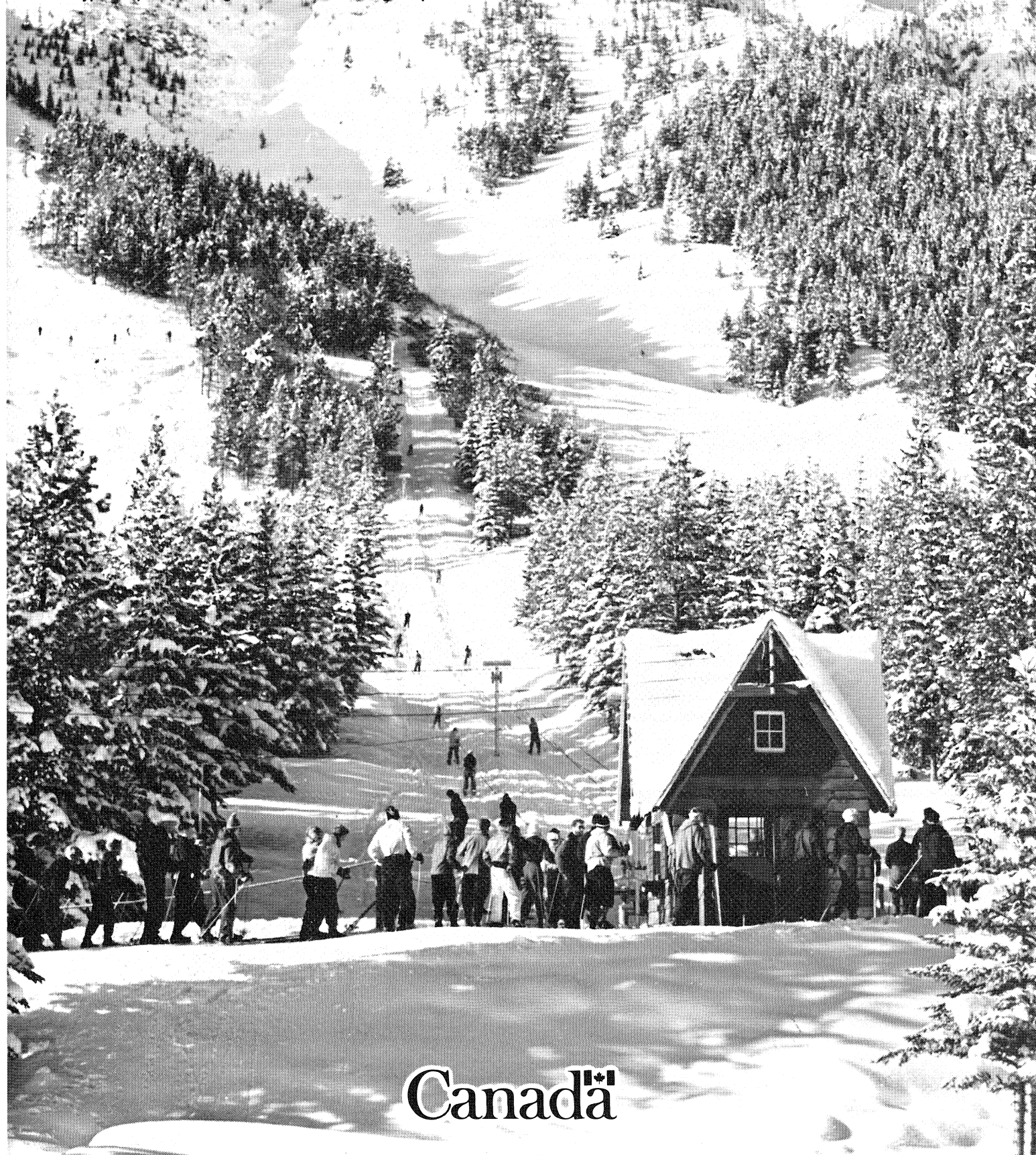
# PERSPECTIVE



Société canadienne  
d'hypothèques et de logement

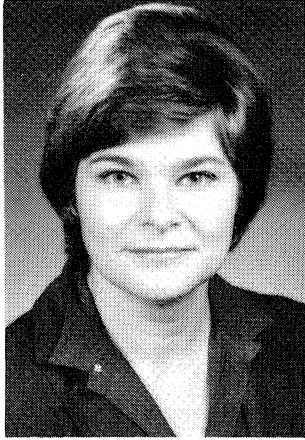
Canada Mortgage  
and Housing Corporation

Vol. 18 — janvier 1983



Canada

## NOMINATIONS



**Frances J. Cameron**, directeur du Bureau des relations de la Société en était directeur adjoint depuis janvier 1981.



**Katherine «Kim» Malcolm**, vérificateur principal chargé de la vérification intégrée, Division de la vérification des opérations, était Secrétaire de la Société depuis juillet 1979.

## MUTATIONS

**Brenda Lee Dagg-Monette**, du Groupe de formation et de perfectionnement aux Services sectoriels, SSG (agent de formation).

**Joseph André Lalonde**, de la Division de la vérification des opérations à la Division de l'élaboration des systèmes (analyste des systèmes de la vérification intégrée).

**Jacques Rioux**, de la Division des services de données à la Division de l'informatique (opérateur d'entrée-sortie).

**Mervyn K. Camelon**, de la Division de la vérification des opérations au Centre

des ressources humaines (conseiller).

**Carl D. Gillard**, de la succursale de Sydney aux Services techniques de St-Jean (N.-B.) (inspecteur principal).

**Guy J.M. Bazinet**, du bureau de Cornwall aux Services techniques de la succursale d'Ottawa (inspecteur).

**Gary M. Packwood**, du bureau de Cranbrook à la succursale de Vancouver (évaluateur de programmes).

**Claire Parisien-Rancourt**, de l'Administration des subventions aux Services sectoriels — SSG (commis administrative).

**Réjean Mathieu**, de la succursale de Longueuil à la succursale de Sherbrooke (agent des programmes sociaux).

**Clive H. Charnley**, de la succursale de Vancouver au Centre de soutien de la Colombie-Britannique (évaluateur de programmes).

**Merle Gencher**, de la Gestion de la qualité des systèmes à la Division de l'informatique (analyste de classes et codes de données).

**David R. Clark**, de la succursale de Hamilton aux Services techniques de la région de l'Atlantique (directeur de district).

**Werner W. Richter**, de la succursale de Hamilton à la succursale de Windsor (agent de gestion immobilière).

## 25 ANS

**Edmond Sussman**, conseiller principal, Division des provisions et de l'analyse du marché.

## 30 ANS

**Jeanne Lavigne**, adjointe administrative, Centre de communication d'information.

**Donald F. Moore**, chef de l'administration générale des créances hypothécaires, Division des créances hypothécaires et des propriétés immobilières.

**Beth G. Linton**, commis principal aux Ressources humaines, succursale de Winnipeg.

**A. André Spénard**, agent de développement de la clientèle et des services aux clients, Direction générale de la souscription.

## RETRAITES

**Leonard W. Trevors**, inspecteur de conformité aux Services techniques, succursale de Calgary.

**Kenneth H. Bindon**, inspecteur résident, Bureau d'inspection de Grande Prairie, Alberta.

**Margaret Bishop**, chef du contrôle des paiements, succursale de Winnipeg. □

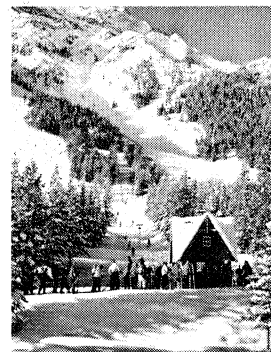
# allées et venues

## PERSPECTIVE

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

**Bob Pendrith**  
rédactrice en chef:  
**Lucille Tessier**

Veillez 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.



Banff (Alberta)

# dialogue

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

## LA COOPÉRATIVE DE CRÉDIT

**Q.:** Il est intéressant de noter que même si la Coopérative de crédit du Service civil limitée (CS Co-op) — et peut-être d'autres institutions financières — effectuent des déductions des salaires des employés toutes les deux semaines, ces retenues ne sont portées au crédit des employés que vers la fin du mois.

Étant donné l'utilisation populaire des comptes à intérêt quotidien, quel est le montant total déduit des salaires des employés de la Société, qui n'est crédité à leur compte qu'à la fin du mois? Ces fonds tombent-ils dans l'oubli ou rapportent-ils de l'intérêt, et à qui?

**Cette pratique se poursuivra-t-elle ou envisage-t-on de permettre à l'employé de profiter pleinement de son salaire?**

**R.:** À l'heure actuelle, les déductions faites par la CS Co-op sont transférées à la Co-op à la fin de chaque mois, et cette dernière crédite chaque compte le 26 du mois. En 1979, lorsque la Société a mis au point le régime de dépôt de la paye au compte bancaire de l'employé, on a tenté de faire transférer ces déductions lors de chaque paye. À cette époque, la CS Co-op n'a pas été en mesure de répondre à notre demande.

Après une autre tentative en 1980, on a laissé à la Co-op le soin de régler

l'affaire et d'aviser la Société lorsqu'il lui serait possible de transférer les déductions chaque quinzaine. La SCHL n'a malheureusement pas été avisée et n'a donc pas pu modifier la fréquence de ces transferts.

À la suite de votre question posée dans le cadre du programme Dialogue, la SCHL a de nouveau contacté la CS Co-op et, à compter de décembre 1982, les déductions de la Co-op seront transférées chaque jour de paye.

Le montant total des déductions effectuées par la CS Co-op et des intérêts touchés par la Société est confidentiel et ne peut pas être divulgué aux employés. □

## Un qui a eu de la veine!

Le billet gagnant E930498 de la Wintario tiré le jeudi 11 novembre était celui de Peter J. Franklin, agent principal de recherche et de commercialisation à la Division du terrain et de l'infrastructure, mais personne ne le savait encore, pas même Peter. Vendredi matin, Peter déchire les numéros publiés dans le journal, avec l'intention de les examiner au cours du week-end, mais ce n'est qu'à la pause-thé du lundi après-midi qu'il commence à vérifier ses cinq billets.

Les quatre premiers ne lui rapportent rien. «Comme d'habitude, je n'ai rien gagné», dit Peter en dépliant son dernier billet. Après avoir vérifié les trois premiers chiffres, il se compte déjà chanceux d'avoir gagné 10 \$. Un autre chiffre: 100 \$. Un autre: «Adieu, ma vieille Nova 1974», s'exclame-t-il en continuant à



Peter Franklin a touché 100 000 \$ dans la loterie Wintario du 11 novembre dernier.

regarder. Puis, il n'en croit pas ses yeux. Son collègue de travail, Jacques Tardif, doit vérifier une deuxième fois et lui confirmer qu'il est bel et bien gagnant. Sa femme, naturellement, ne veut rien croire avant que Jacques Tardif, encore une fois, le lui confirme. C'est l'emballage général.

«On pourrait dire que je suis un joueur de loto professionnel, dit Peter, qui a acheté son premier billet de loto à la Loterie Olympique en 1975. J'ai dépensé plusieurs milliers de dollars au cours des ans et n'ai jamais gagné plus de 10 \$. Mais maintenant je suis bien vengé.»

Peter et sa femme, Colleen, comptent acheter une maison neuve et une nouvelle voiture et déposer en banque le reste de leur gros lot. □

## Rencontre des Anciens d'Ottawa

L'ancien président de la Société, M. David Mansur, était l'invité d'honneur à la dernière réunion de l'Association des Anciens de la région de la Capitale nationale. Il rencontre ici M. Roger Choquette, tandis que MM. Al Revie et Howard Work attendent pour saluer, à leur tour, le premier président de la SCHL. □



photo de Betty Taylor



un  
vice-président  
explique  
l'égalité  
d'accès à l'emploi  
à la SCHL



*Norm Hallendy explique comment la SCHL conçoit l'égalité d'accès à l'emploi. À la fin de Forum 82, il a pu dire, avec satisfaction, que la SCHL compte parmi les chefs de file en ce domaine.*

L'étude de l'égalité d'accès à l'emploi n'a pas été l'affaire d'un groupe distinct. Le rapport est l'oeuvre d'employés représentant diverses parties de l'organisation. Cette technique a permis de démarrer rapidement et de susciter de l'intérêt dans tout l'organisme.

Après son rapport, le groupe s'est dissout. La balle était clairement dans le camp de la haute direction, de ceux qui ont le pouvoir de changer quelque chose. Il n'y a pas eu d'objectifs ni de contingents particuliers. Il y a eu des réunions nationales au cours desquelles on a examiné les obstacles et les façons de les surmonter. Ces plans locaux ont été la base d'un rapport de gestion et d'un plan global.

Rien n'est encore parfait, mais Norm a déclaré que la SCHL a décidé de mettre l'accent là où il y a des progrès à faire plutôt que de lutter contre des actions de l'arrière-garde. Il y aura désormais un arrêté de situation annuel, secteur par secteur, et région par région.

### **Les restrictions et le plan**

D'abord et avant tout, Norm a dit que la situation économique pourrait ralentir les choses par rapport à ce qu'on avait prévu. Cependant, étant donné que les buts établis par la plupart des directeurs sont réalistes, ils restent possibles. Le ralentissement des taux de roulement et la réduction des années-personnel se répercutent sur le recrutement externe. Les promotions prennent plus de temps. Il se peut que certains programmes spéciaux de formation destinés à permettre aux femmes d'accéder à des emplois non traditionnels soient retardés pour un bout de temps.

Du côté positif, cependant, Norm a déclaré que les limitations d'années-personnel forcent les directeurs à analyser les possibilités inexploitées, que l'on trouve très souvent chez le personnel de soutien féminin. Le «rapprochement» des postes est chose plus fréquente, ce qui

favorise la progression dans la carrière.

La limitation des budgets de formation oblige à axer davantage la formation sur les aptitudes. Les femmes assistent à des cours de «souscription hypothécaire» et de «restauration des habitations» plutôt qu'à des cours d'«aptitudes pour la gestion à l'intention des secrétaires». L'équilibre des sexes parmi les participants s'améliore.

Il est plus facile de trouver des gens bien qualifiés maintenant qu'il y a beaucoup plus de candidats à chaque poste. Cela signifie que lorsqu'un membre d'un groupe-cible est embauché, il y a toutes les chances au monde que sa nomination soit plus que symbolique. Par exemple, Norm a cité le cas du couvreur qui a été blessé au travail. Cette personne travaille maintenant à la succursale de Vancouver de la SCHL et s'intéresse particulièrement à la construction de maisons adaptées aux fauteuils roulants.

Les groupes de dotation de la SCHL, ajoute Norm, se sont vus confier le soin d'aménager des réseaux appropriés pour atteindre les associations d'autochtones, d'handicapés et de femmes. Le répertoire des candidats handicapés de la Commission de la Fonction publique a permis de dénicher certains spécialistes de l'informatique. Les programmes pour autochtones dans les universités et le programme de formation de la SCHL relativement au logement rural et autochtone donneront des candidats de première classe à des postes d'agent de programme.

Par conséquent, affirme Norm, l'engagement demeure ferme. «En dépit des perspectives et des contraintes économiques, nous continuerons cette année à faire des progrès vers l'égalité d'accès à l'emploi.» □

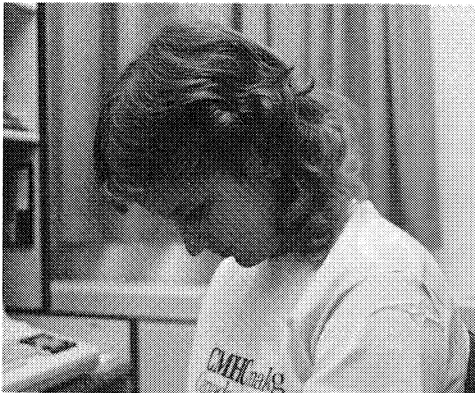
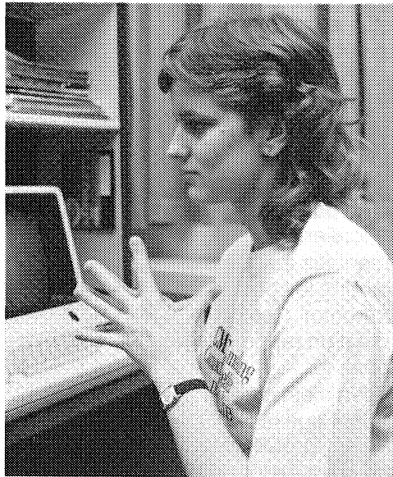
L'Association canadienne de la gestion du personnel des services publics s'est réunie au Château Laurier en novembre à l'occasion de Forum 1982. Ce colloque avait pour objet de stimuler la réflexion et la discussion sur divers aspects des services publics qui sont touchés par les restrictions.

Le deuxième jour, le vice-président Norm Hallendy de la SCHL a participé à une table ronde qui a débattu l'effet des restrictions sur les programmes d'action positive.

Avant de parler restrictions, Norm a fait un exposé de l'approche prise par la SCHL en ce qui concerne l'action positive, soit l'égalité d'accès à l'emploi, dans le langage de la Société. Alors que l'action positive est un processus, un moyen d'atteindre une fin, l'égalité d'accès à l'emploi est un principe de base et un élément fondamental de la politique de la Société. À la SCHL, l'égalité d'accès à l'emploi englobe l'égalité d'accès aux avantages sociaux, à la formation et au perfectionnement, et l'égalité de rémunération pour les fonctions d'égale valeur.

Empruntant certains plans au processus d'action positive d'Emploi et Immigration Canada, la SCHL a fait une analyse statistique de ses effectifs. Elle a ensuite passé au peigne fin l'ensemble de ses lignes de conduite, méthodes et avantages sociaux, à la recherche d'éléments d'inégalité des chances. En plus des lignes de conduite, elle a examiné les pratiques réelles d'embauche pour voir s'il y avait des écarts entre les lignes de conduite et leur application dans les faits.

# Un cinq minutes qui fait



De nos jours, il est à peu près impossible d'ouvrir une revue sans tomber sur une annonce vantant le prix et les mérites d'un matériel électronique dernier cri. Le marché regorge de documentation sur l'électronique, depuis les jeux vidéos jusqu'aux mini-ordinateurs d'un grand raffinement. À peu près chaque numéro des revues professionnelles présente les derniers renseignements sur les machines de traitement de mots et leurs plus récents perfectionnements. Malheureusement, il est loin d'être aussi souvent question des aspects humains du fonctionnement du matériel et du milieu de travail.

Depuis sept ans, la SCHL a acquis une compétence considérable du traitement de mots, affichant des chiffres de production impressionnants. Nous nous sommes également préoccupés du sort de ceux qui font fonctionner le matériel. La SCHL a été l'un des premiers organismes à donner à ses opératrices enceintes la possibilité de se voir affectées à d'autres tâches pendant leur grossesse.

On aura beau dire ce qu'on voudra des améliorations techniques du matériel et des améliorations esthétiques de l'environnement, une chose demeure certaine. Pour travailler devant un terminal à affichage vidéo pendant de longues périodes il faut une concentration soutenue. Les opérateurs\* de systèmes de traitement de mots viennent en tête de liste des employés de bureau les plus exposés au stress, à la tension et à la fatigue des yeux.

Il existe des techniques simples pour réduire le facteur stress, par exemple, laisser les opérateurs livrer eux-mêmes leur travail au client. Chez nous, nous avons jugé que nos opérateurs sauraient tirer parti d'une série d'exercices spéciaux, et Danielle Dupont-Devine, chef de la Section du traitement de mots, a été chargée de faire une recherche sur la question.

Nous avons trouvé peu de choses. Nous étant adressés à des spécialistes des techniques d'exercices, nous avons trouvé que les programmes qu'ils nous proposaient étaient trop élaborés ou prenaient trop de temps. Nous avons donc décidé de mettre au point et d'évaluer une série simple d'exercices conçus chez nous. Les exercices étaient fondés sur trois critères:



# toute la différence!

1. Ils doivent être adaptés à la tenue vestimentaire des employés de bureau.
2. Ils doivent être d'un genre qui n'est pas contre-indiqué pour quelqu'un qui ne fait pas d'exercices réguliers en dehors des heures de travail.
3. Il doit s'agir d'exercices que l'on peut faire à son poste de travail sans qu'un visiteur se demande si saint Guy est venu faire son tour.

Danielle a donc recherché des exercices de tonification, de réchauffement et d'assouplissement. Le programme qu'elle a conçu consiste en:

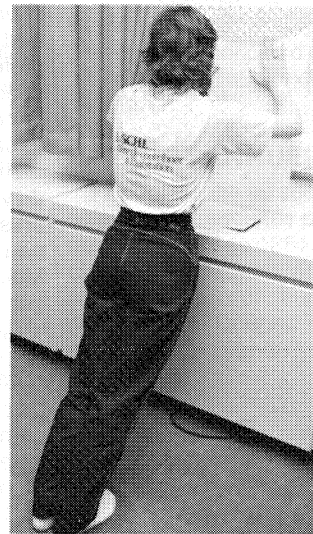
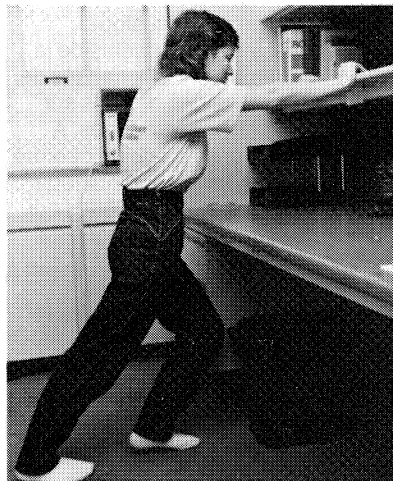
- pompes des doigts — soit celles que font les pianistes avant de donner un concert
- rotations de la tête
- rotations des bras — de petits cercles, par l'avant et par l'arrière; de moyens cercles, par l'avant et par l'arrière; de grands cercles, par l'avant et par l'arrière
- contractions des triceps
- contractions des épaules
- contractions des cuisses — simples et doubles
- contractions des quadriceps
- haussements d'épaules et respirations

La série d'exercices ne prend que trois ou quatre minutes et Danielle espère que les opérateurs prendront l'habitude de les faire trois ou quatre fois par jour. La participation au programme est entièrement libre. Personne n'est tenu de s'y plier. De dire Danielle: «Nous ne dirons jamais: vous devez le faire! Cependant, nous sommes convaincus de sa valeur.»

Un service a essayé d'interrompre les exercices pour trois jours pour voir si cela ferait une différence. Les opérateurs sont tous convenus que cela leur manquait et tous y sont revenus. L'évaluation du programme est fondée sur un jugement subjectif, mais chacun des six opérateurs de systèmes de traitement de mots est en faveur du programme et a décidé de poursuivre ces brefs exercices chaque jour. Ainsi donc, une simple idée du vice-président Norm Hallendy et de Danielle Dupont-Devine est maintenant un élément régulier et utile de la journée de travail de nos opérateurs.

En plus du programme d'exercices, les opérateurs ont cinq minutes de pause toutes les heures, quinze minutes le matin et l'après-midi, ainsi que leur pause-repas. □

\*Le terme «opérateur» s'applique autant aux hommes qu'aux femmes.



Pat Wheatly en pause-exercices.  
Photos Bill Cadzow

Charlene Dalen, évaluateur de la SCHL à Saskatoon, exerce aujourd'hui un deuxième métier fort intéressant. Le tout a commencé il y a six ans avec un original costume de l'Halloween.

Déguisée en danseuse du ventre à l'occasion d'une fête, elle fut repérée par une femme qui était une véritable adepte de cet art moyen-oriental et qui sut convaincre Charlene d'en faire l'essai. Aussitôt dit, aussitôt fait: en peu de temps, Charlene se déhanchait et se contorsionnait comme une professionnelle. Aujourd'hui, elle complète son emploi à plein temps avec la SCHL d'un travail à temps partiel comme danseuse et instructeur aux Arts de la danse du ventre de Saskatoon.

Charlene décrit la danse du ventre comme un art folklorique, qui exige beaucoup d'adresse et de résistance. La danseuse doit apprendre à maîtriser en isolation diverses parties de son corps. Il

soupponnais même pas l'existence.»

Les Arts de la danse du ventre de Saskatoon offrent chaque année trois séries de cours de huit semaines. On y enseigne d'abord aux étudiants les mouvements élémentaires, puis on passe à la chorégraphie. Même si les danseuses utilisent des pas anciens qui ont leurs origines chez diverses tribus et peuplades du Moyen-Orient, chaque danse constitue vraiment une composition originale.

La danse en tant que telle comprend cinq parties. Elle commence par une introduction vive et une salutation à l'auditoire. Viennent ensuite des mouvements lents et méthodiques accentués par l'usage de voiles flottants. À la troisième



Charlene Dalen

## La danse du ventre: c'est un art

faut bouger les hanches en gardant le haut du corps immobile, tourner la cage thoracique sur les hanches et faire onduler l'abdomen au rythme de la musique.

Selon Charlene, les mouvements de la danse du ventre remontent aux danses de fertilité dont on retrouve des dessins sur les murs de cavernes préhistoriques. À travers les âges, la danse a évolué comme art folklorique au Moyen-Orient. Au départ, elle était pratiquée par des pauvrettes qui cherchaient à se constituer une dot. Plus tard ce fut au tour de danseuses professionnelles qui donnaient des spectacles à la cour des sultans. Avec le temps, c'est devenu une danse de cabaret.

Au XX<sup>e</sup> siècle, les imitations de la danse du ventre ont été en vogue chez certaines artistes du strip-tease, ce qui a quelque peu terni la réputation de cette danse. Mais Charlene déclare qu'il ne faut pas confondre la danse du ventre avec le strip-tease. La danseuse tente de divertir, non pas d'exciter.

«À ma première classe, il y a six ans, je ne pouvais m'empêcher de rire et de me demander comment je pourrais réussir à faire toutes ces choses étranges avec mon corps», se rappelle Charlene.

C'est maintenant avec respect et enthousiasme qu'elle parle d'une danse qui, dit-elle, est belle à regarder et ajoute de la grâce et du charme aux mouvements de la néophyte. Tous ces roulements et branlements de ventre secouent la graisse inutile.

«La danse du ventre exerce tous les muscles, affirme Charlene. De fait, j'en ai même découvert quelques-uns dont je ne

partie, le rythme se ravive. Ensuite la danseuse s'effondre sur le plancher et danse soit sur les genoux, soit sur le dos. Selon Charlene, ce «travail au sol» tire son origine des tribus nomades dont les tentes étaient trop basses pour s'y tenir debout. La danse se termine sur une note animée avec une accélération des mouvements et des rythmes.

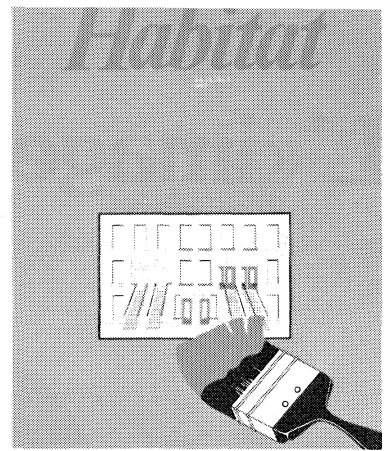
Les étudiantes de la danse du ventre sont en général des femmes dans la vingtaine, mais Charlene dit que des enfants et quelques grands-mères suivent le cours à l'occasion.

«Je n'ai jamais vu une femme qui n'ait pu maîtriser les mouvements de base», dit-elle.

Il y a même des hommes qui s'adonnent à la danse du ventre, dit Charlene, mais les pas pratiqués par les hommes sont différents de ceux des femmes et s'apparentent plutôt aux danses folkloriques grecques.

On demande souvent à Charlene et aux autres instructeurs aux Arts de la danse du ventre de donner des spectacles à des congrès, fêtes privées et clubs sociaux à Saskatoon. La plupart des gens traitent les danseuses avec le respect qui leur est dû, dit Charlene, mais pour en être sûres elles ne donnent jamais de spectacle devant des auditoires composés uniquement d'hommes. C'est là une façon d'éviter toute mésentente sur la véritable nature de la danse du ventre. □

PRIX  
PRIX  
PRIX  
PRIX  
PRIX  
PRIX  
PRIX



# Une très bonne année

1982 a été un année particulièrement bonne pour plusieurs sections du Centre de communication et d'information. Plusieurs employés ont remporté des prix d'excellence pour leur travail.



## PRIX POUR BANDE VIDÉO

Le Yorkton International Short Film and Video Festival a proposé la candidature de Judith Eglington au prix Golden Sheaf pour son film «Free to Choose». Le film s'est classé parmi les meilleurs documentaires dans le monde entier.

La distinction est particulièrement digne de mention étant donné que le film n'a pas, au contraire de ses concurrents, un but de divertissement. Il est plutôt destiné aux gouvernements, groupes communautaires et urbanistes, qu'il vise à sensibiliser au logement avec options soins pour handicapés physiques, et à informer de l'aide financière que la SCHL donne aux résidences pour handicapés physiques au Canada.

## CONSTRUCTION À OSSATURE DE BOIS AU CANADA

Le Conseil des Arts du Canada a choisi une autre des productions de Judith, «Canadian Wood Frame Construction», qui sera projetée dans le cadre de «O Kanada», une grande exposition internationale qui se tient à Berlin du 4 décembre 1982 au 27 janvier 1983. Le film sera projeté dans la section architecture du Berlin Akademie Der Kunst.

## LES INUIT AUJOURD'HUI

Enfin, une autre production de Judith Eglington, une présentation de diapositives à deux projecteurs, «Inuit Today», a été transférée sur bande et télévisée dans tout le Canada. C'était un hommage aux habitants de Cape Dorset. Certaines des photographies étaient signées par le vice-président Norm Hallendy de la SCHL. La présentation avait d'abord été produite pour une conférence de la Société d'habitation des Territoires du Nord-Ouest, à Pangnirtung.

## RÉNOVATION DES HABITATIONS

Le stand Rénovation des habitations, le «Coffre d'outils», a fait neuf villes d'un bout à l'autre du pays ainsi que Boston au cours des dix derniers mois. Il a remporté le prix du stand le plus intéressant à la Conférence de l'ACHDU à Winnipeg en février dernier, à la 21<sup>e</sup> Conférence de l'Association provinciale des constructeurs d'habitations du Québec en novembre, puis à Ottawa en décembre. Le stand est l'oeuvre de la Division du marketing et des relations avec les clients et il est géré par les Services audiovisuels.

## HABITAT

HABITAT a reçu deux mentions d'excellence au cours de l'année dans des catégories différentes. La Société des graphistes du Québec a porté son choix sur les concepteurs Gottschalk et Ash, pour recevoir le premier prix parmi 40 concurrents, pour HABITAT, vol. 25, n° 3. Ce concours de graphisme comportait des catégories distinctes pour les rapports annuels, les affiches, les

brochures, les posters et bien d'autres types de présentations graphiques.

En mai, la rédactrice d'HABITAT, Cecylia Podoski, a remporté le prix de l'Institut des services d'information pour le meilleur périodique (externe) parmi six concurrents.

## RAPPORT ANNUEL

Faisant la lutte au secteur privé ainsi qu'à d'autres sociétés publiques, le rapport annuel de 1981 de la SCHL s'est classé au quatrième rang parmi les 50 participants au concours de la Société des graphistes du Québec, soit le même concours qui a rendu hommage à HABITAT.

## PERSPECTIVE

Enfin, PERSPECTIVE s'est classé premier dans la catégorie publications-revues internes de l'Association internationale des rédacteurs d'entreprise (chapitre de la région de la Capitale). Le concours avait pour titre «Best of '81 Annual Award Program». PERSPECTIVE a eu une note de 84 % pour son objet, sa présentation et son contenu.

Ces prix reflètent la qualité du travail du CCI ainsi que la recherche de l'excellence qui caractérise l'ensemble de la SCHL. □



# L'«image d'une maison»



Lors d'une récente visite à la Banque d'œuvres d'art, où il allait choisir des tableaux pour les bureaux de la direction, au Bureau national, le vice-président Norm Hallendy s'est mis à réfléchir sur les nouvelles tendances et sur l'importance relative de la vue et de l'intuition dans l'art. Il s'est dit qu'il serait intéressant de voir des enfants peindre des tableaux. Il s'est demandé comment, chez un enfant, l'intuition formerait l'image qu'il se fait d'une maison, puis comment un enfant souffrant de troubles visuels exprimerait sa réalité.

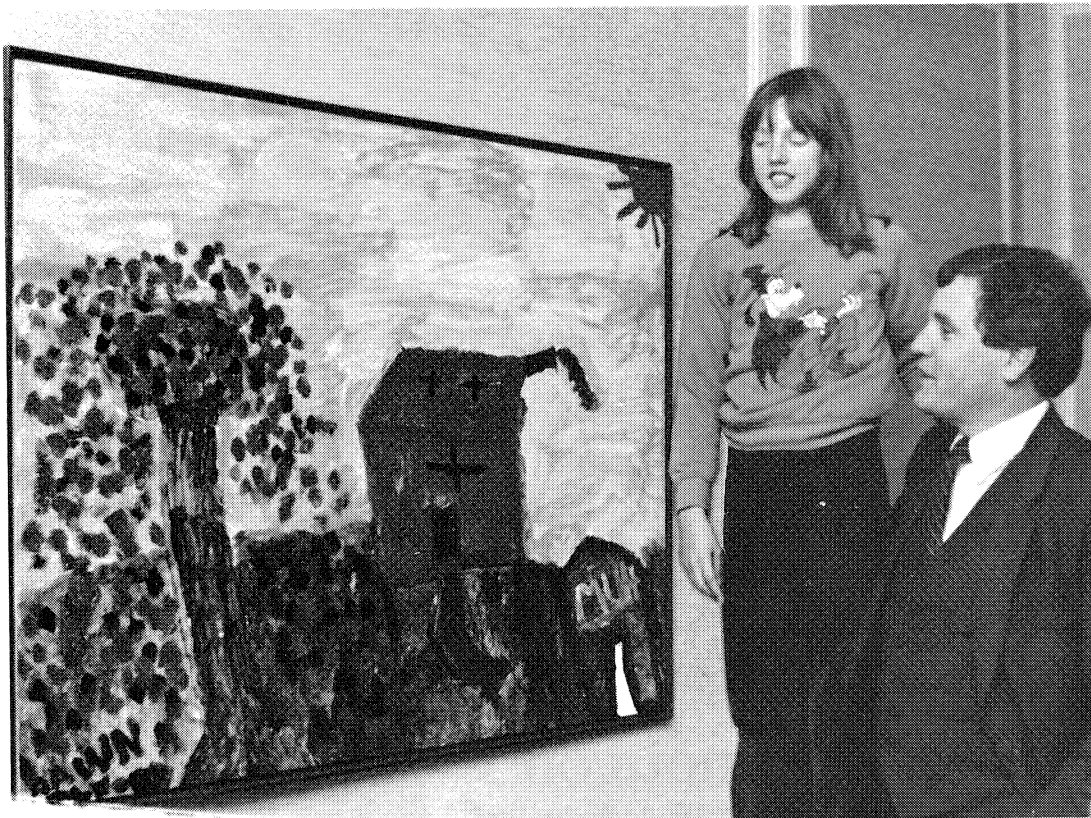
Il s'est donc adressé à Satya Brink, dont l'intérêt pour les arts et le travail au Service consultatif du cadre de vie de l'enfant pourraient peut-être donner la réponse. Satya ne connaissait pas d'enfants atteints de troubles visuels et capables de peindre, mais, par l'entremise de l'Institut national canadien pour les aveugles, elle a rencontré deux jeunes sœurs, Dawn, 12 ans, aveugle au sens de la loi, et Theresa, 11 ans, souffrant de la même maladie progressive que sa sœur et déjà partiellement aveugle elle aussi.

Armée de matériaux que lui a fournis Norm Hallendy, Satya passe donc un dimanche après-midi avec les deux enfants pour leur permettre de faire l'expérience d'un nouveau médium pour elles, soit les peintures acryliques, puis de peindre leur maison. Elles avaient décidé de peindre les choses qu'elles connaissaient et aimaient le mieux.

Les deux enfants ont démontré qu'elles aimaient la couleur. Dawn a mis dans son tableau une grande quantité de feuilles aux riches coloris ainsi qu'une niche — à sa hauteur — portant le nom de son chien, Mutt, au-dessus de la porte. Même si elle savait qu'elle vivait dans une maison à deux étages, elle ne savait pas trop ce dont cette maison avait l'air de l'extérieur. Theresa, elle, avait beaucoup plus de détails: son frère et son chien, des fenêtres et le toit, une voiture dans la rue, la maison d'un voisin.

Aujourd'hui, les peintures sont suspendues dans les bureaux des vice-présidents George Anderson et Barry Lacombe: elles rappellent que, même handicapé, on peut exprimer ses sentiments pour les autres. □

◁ Norm Hallendy dessine des oiseaux avec ses deux jeunes amies. Pour les remercier de leurs peintures, il les a amenées luncher et leur a donné un approvisionnement de fournitures de dessin.



photos de Bill Cadzow

Barry Lacombe et Dawn



George Anderson et Theresa

# Première exposition de photographies de Terry Gibson

Était-ce une bonne façon d'apprendre la photographie? Peut-être. Mais, ses 15 \$ ne lui donnaient même pas droit à un posemètre. Le brocanteur de Toronto vendait un vieil appareil photo Zeiss, à lentille fixe, de 35 mm, à un parfait novice, qui dut déboursier plus tard encore 15 \$ pour obtenir l'indispensable posemètre. On était en 1968.

C'était pour Terry Gibson, des Services des locaux de bureaux, le début d'une carrière de décoration d'intérieurs où la photographie était un sujet mineur nécessaire à chacun des huit semestres de ses quatre années d'université. Il finit par comprendre et apprécier la valeur intrinsèque de l'appareil photo, non seulement pour ses besoins professionnels, mais également pour l'expression d'idées créatrices.

Aujourd'hui, Terry passe une bonne partie de son temps à choisir et à mettre sur pellicule de nombreux sujets de beauté qui intéressent bon nombre d'entre nous. Il crée souvent nos humeurs et pique notre imagination avec des compositions qui rappellent une réalité incertaine.

En novembre, Terry a été invité à participer à une présentation d'oeuvres de nouveaux artistes à la Galerie Rothwell d'Ottawa. Il y a connu un succès appréciable, vendant six des quinze photographies qu'il présentait. □



Terry Gibson avec certaines de ses oeuvres, présentant une photographie qu'il a vendue lors

de l'exposition. C'était sa première exposition. Photo de Bill Cadzow

## Un stand qui aide à promouvoir les programmes d'aide à l'habitation

Le stand «3 000 \$» de la SCHL n'a pas manqué d'attirer l'attention et a fait l'objet de nombreux compliments de la part des délégués à la conférence de l'Association des agents immobiliers du Canada à Winnipeg en octobre dernier. Le personnel de la SCHL a répondu aux demandes de renseignements et distribué de la documentation sur trois populaires programmes d'aide à l'habitation: le Programme canadien d'encouragement à l'accession à la propriété, le Régime canadien de renouvellement hypothécaire et le Programme canadien de rénovation des maisons. □





# Des projets de garderie à la SCHL

Le problème de la garde des enfants se pose chaque jour de façon aiguë à des milliers de parents qui travaillent. Certains sont assez chanceux pour pouvoir trouver et se payer une bonne. D'autres confient leurs enfants à des voisins ou à une garderie-jardin d'enfants. De plus en plus nombreux sont ceux qui trouvent que la solution idéale est la garderie profes-

sionnelle. Malheureusement, ces garderies ne sont pas légion et leur liste d'attente est habituellement longue. Avant d'avoir pu y faire admettre un enfant, les parents ont souvent pris d'autres dispositions moins satisfaisantes ou l'enfant a commencé à fréquenter l'école à plein temps et n'a plus besoin de se faire garder.

Un groupe de parents travaillant au Bureau national a décidé de passer à l'action et de s'attaquer au problème pour les employés de la SCHL qui ont la charge de jeunes enfants. L'initiative remonte à mars 1981, soit au moment où Lloyd Axworthy, ministre fédéral de l'Emploi, a dévoilé un projet de trois ou quatre garderies pilotes pour les endroits les plus divers, comme Downsview, près de Toronto, et Cornwall (Ontario). En septembre 1982, le Conseil du Trésor était déjà saisi de plusieurs propositions, et il était peu probable qu'il en approuve d'autres.

Ne se comptant pas pour battu, le Bureau de la promotion féminine de la SCHL réunit un petit groupe de parents intéressés, le 30 septembre, pour une séance d'information sur une proposition de garderie interne à la SCHL. Dès sa première réunion, bon nombre des personnes présentes se portent volontaires pour travailler à divers comités. Elles décident que les usagers-parents de la SCHL se chargeront de l'administration et de la gestion en constituant une société sans but lucratif ayant pour rôle d'assumer l'entière responsabilité administrative, financière et légale de l'opération.

Au cours d'une deuxième rencontre du midi, le 5 novembre, Satya Brink, du Service consultatif du cadre de vie de l'enfant, à la SCHL, expose la nécessité de mettre sur pied plusieurs comités. Elle présente également un plan de travail aux 15 employés présents.

Malgré le caractère tout à fait préliminaire de l'initiative, Satya incite le groupe à se donner un nom. Cela donnerait plus de crédibilité aux demandes de renseignements et aux études auxquelles doit procéder le comité de la garderie. En second lieu, elle propose d'entrer en communication avec plusieurs sources d'information au sujet de l'établissement et de l'exploitation d'une garderie en milieu de travail. Le ministère des Services sociaux de l'Ontario donne justement des conseils et de l'encouragement à des groupes comme celui-là. Elle énumère également plusieurs garderies existantes avec lesquelles il serait utile de prendre contact, comme la garderie de la Colline, pour les employés de la Colline parlementaire.

Il y a donc quatre sous-comités de travail à créer:

1. **Finances:** Il faudra établir le budget avec le plus grand soin pour la planification à long et à court terme. En tant que groupe sans but lucratif, le

Comité des finances voudra également se pencher sur les programmes de souscription.

2. **Membres:** Il y a plusieurs questions à envisager. La garde des enfants en bas âge coûte extrêmement cher, car les sujets demandent beaucoup de soin. Une même personne-ressource ne peut s'occuper que de trois ou quatre enfants. Et c'est souvent à cet âge que le besoin de services est le plus grand. Selon Satya, il y a certaines études qui prouvent que la mère qui a un enfant en garderie sur les lieux de travail est beaucoup plus productive que celle qui doit se séparer chaque jour de ses jeunes enfants.

3. **Ligne de conduite:** Satya donne à son auditoire l'assurance que ce comité «n'a pas besoin de réinventer la roue», mais il faudra quand même un important effort de planification au niveau des lignes de conduite. C'est ce groupe qui déterminera les heures d'ouverture, la qualité des soins, le programme quotidien, le paiement et les pénalités pour non-paiement. Il doit déterminer la langue de service — il a semblé évident dès le départ que la garderie serait bilingue — et fixer les principes directeurs de la participation des parents.

Satya fait remarquer que la province a certaines exigences médicales minimales à faire respecter, mais que les parents voudront peut-être songer à tirer parti des ressources disponibles à la SCHL pour soumettre leur enfant à divers tests, par exemple, à des examens de l'ouïe et de la vue et à des tests de développement.

4. **Conception:** La conception est capitale pour le succès de l'entreprise, et tous sont convenus que les compétences que l'on retrouve à la SCHL sont la garantie d'une conception de premier ordre.

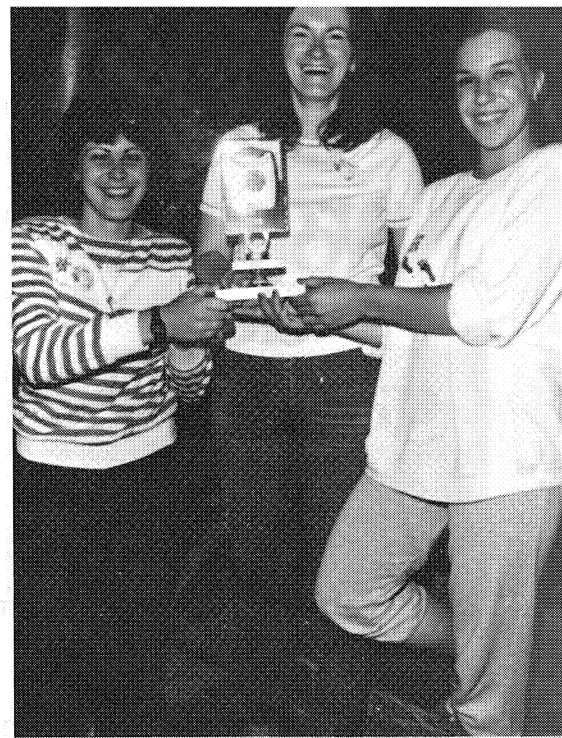
La dernière recommandation de Satya fut reprise par la coordonnatrice du Bureau de la promotion féminine, Rosine Abonyi. Rosine a déclaré qu'elle aiderait à coordonner les efforts pour l'obtention de locaux, de l'équipement de base et des services d'entretien qu'exigent les règlements provinciaux ou municipaux en matière de garderies, suivant la recommandation du Conseil du Trésor.

Dès la fin de l'exposé de Satya, un certain nombre de bénévoles enthousiastes se sont avancés. Diane Gendron-Béland et Theresa Birmingham, deux représentantes du Bureau de la promotion féminine, ont fait fonction de coordonnatrices du Conseil provisoire en attendant la création de la société sans but lucratif. De dire Diane: «Nous croyons au projet. C'est une bonne chose pour tous les employés de la SCHL.» D'autres avaient un intérêt plus personnel et plus immédiat, mais tous se sont engagés à chercher à améliorer le milieu de travail. □



# Tournoi provincial de VOLLEY BALL

Équipe féminine gagnante (PITRC)



Équipe du bureau de Hull



par Claude Lafleur

Une idée surgit tout à coup au bureau de Québec . . . celle d'organiser un grand tournoi de Volley Ball. Les dirigeants et les employés réagissent tout de suite positivement, permettant la création de liens et d'échanges à travers toute la province.

L'objectif des dirigeants est clair et précis: «nous acceptons l'idée d'organiser un tel tournoi à la condition qu'il soit d'une bonne qualité et sans faille». Dans le temps de le dire, une organisation de volontaires, présidée par Claude Lafleur, est mise sur pied.

L'enthousiasme s'empare alors de tout le personnel du bureau. Bientôt trois équipes se forment et s'entraînent dans les gymnases de Ste-Foy afin d'aller chercher les prestigieux trophées. Une invitation est lancée à toutes les succursales de la région de Québec et les téléx-réponses ne tardent pas à arriver.

Quelques semaines avant la date fatidique, une compilation de toutes les réponses confirme une excellente participation: 11 équipes masculines et sept équipes féminines, soit un total d'environ 150 joueurs. Tout un monde de bénévoles se met alors à l'oeuvre afin de rendre cet événement mémorable. C'est ainsi que naît, à Québec, le tournoi «de S C H o x c L a q u e s». («Choux-claques» est une expression québécoise pour «espadrilles».)

Samedi matin, 7h30, au CEGEP Ste-Foy: une équipe de volontaires est déjà sur place afin d'installer et de vérifier les équipements, rencontrer les arbitres afin de fixer définitivement les règles du jeu, préparer l'accueil: café, beignes, pour tous les participants de l'extérieur.

9h30 . . . sous le regard attentif d'environ 60 spectateurs, c'est le grand départ . . . Le gymnase retentit du coup de sifflet d'envoi et la grande compétition commence!

Sur le terrain, huit équipes se disputent les honneurs du premier match. Un match qui, dans l'esprit de plusieurs, est décisif. De cette première ronde, quatre vainqueurs et quatre perdants auront à

s'éliminer entre eux pour déterminer les participants à la grande finale. Pendant près de huit heures ces équipes connaîtront l'angoisse de l'inconnu à chaque nouvelle rencontre. Après les parties, on se précipite au tableau d'affichage pour connaître les derniers résultats et la prochaine équipe à rencontrer. Une journée pleine de surprises, un suspense qui s'accroît de partie en partie.

Après le tournoi, tous se donnent rendez-vous dans une brasserie de Sillery pour la remise des trophées.

À la fin, nous pouvons sans prétention dire que ce tournoi de Volley Ball à l'échelle provinciale, a permis la rencontre de nouveaux visages, la connaissance de nos confrères et consoeurs des divers bureaux de la région et, plus encore, de renouer les liens avec des anciens camarades.

*Équipe du bureau de prêts de Montréal*



*Équipe du bureau de Québec*



*Équipe masculine gagnante (Bureau régional du Québec)*

Nous espérons que l'an prochain, le Bureau régional, lauréat du trophée «équipe masculine», avec la participation du PITRC, lauréat du trophée «équipe féminine», respecteront leur engagement et relèveront le défi. . .

En terminant nous mentionnons qu'en fait, une seule équipe est sortie gagnante de ce tournoi: c'est l'équipe de la SCHL au Québec, c'est nous tous les 250 participants! □



*Équipe du bureau de Québec*