

# PERSPECTIVE

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

Vol. 18 — March 1983



All About  
Pensions  
pages 3-4-5-6

Canada

## **TRANSFERS**

**Cliff F. Proctor**, District Engineer, Prairie Field Support Centre to Materials Evaluation Engineer — Technical Services, National Office.

**Pauline Normand**, Secretary, Demonstration Analysis to Secretary, Project Implementation Division.

**Paul Pelissier**, Program Manager, Hull Branch to Senior Policy Development Officer, Underwriting Division.

**Sylvia Goldblatt**, Senior Consultant, Policy Evaluation Division to Policy Analyst II, Research Division.

**Robert W. Hyndman**, Economist, Market Forecast and Analysis Division, to Researcher II, Planning Division.

**Douglas M.G. Barkley**, Manager — Existing Computer Systems, Systems Development Division, to Manager — Existing Computer Systems, Mortgage Portfolio Management Systems.

**F. Dale Carscadden**, Special Project Leader, Treasurer's Directorate to Project Team Manager, Systems Development Division.

**Katherine Harding**, Lead Programmer, MPMS to Programmer, Systems Development Division.

**Joanne L. Laharie**, Word Processing Operator, MPMS to Administrative Secretary, Systems Development Division.

**Frederick Leung**, Senior Project Analyst, Office of the Controller to Senior Systems Analyst, Systems Development Division.

**Douglas C. Smart**, Senior Analyst — Quality Control, MPMS to Senior Analyst — Quality Control, Computer Services Division.

**Michel Chenier**, Business Systems Analyst, MPMS to Business Systems Analyst, CHIP — Montreal.

**Mireille Renaud**, Clerk — Human Resources, Montreal Mortgage Office to Chief — Administration, Human Resources and Fixed Costs, CHIP — Montreal.

**Denis J. Devine**, Chief Appraiser, Ottawa Branch, to Senior Consultant Appraiser, National Office Support Centre.

**Pauline L. Amirault**, Advancing Clerk, Fredericton Branch to Senior Clerk — Loans Administration, Halifax Branch.

**Michael R. Daley**, Manager — Program Operations, St. John's Branch to Manager — Program Operations, Halifax Branch.

**William J.G. Crawford**, Compliance Inspector — Technical Services, Halifax to Senior Inspector, Corner Brook Representative Office.

**Marcel A. Brouzes**, Senior Inspector, Corner Brook Representative Office to Chief Inspector — Technical Services, Sydney Branch.

**J.L. Arthur Lacroix**, Manager, Chicoutimi Branch to Program Manager, Quebec Branch.

**John Myles Lawlor**, Marketing Officer, Mississauga Branch to Manager — Real Estate, Hamilton Branch.

## **25 YEARS**

**Gordon R. Scott**, Senior Consultant Architect, National Office Support Centre.

## **30 YEARS**

**Neil E. Hudson**, Chief Inspector — Technical Services, Ottawa Branch.

**Laverne L. Christie**, Claims Officer, Mortgage and Insurance Claims Division.

## **DECEASED**

**Joseph D'Aoust**, Inspector, North Bay Branch, on December 7, 1982 (retired April 1962).

**Stan Shedden**, Mail Services, Administration Division, on January 25 (retired July 1978).

## **RETIREMENTS**

**Theodore J. Davis**, seconded to Canada Deposit Insurance Corporation.

**Zita Kjarstad**, Senior Information Officer, ICOM.

**David E. Crinion**, Special Advisor, External Research and Educational Support.

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

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

**Marc Beaulieu**, Program Manager, Laval Branch.

**John Kelly**, Maintenance, Ottawa Branch.

**Thomas H. Extence**, Provincial Director — Manitoba and Manager — Winnipeg Branch.

**Norman A. Armstrong**, Compliance Inspector, Fredericton Branch.

**Harry E.O. Clark**, Support Appraiser, London Branch.

**Hugh T. O'Malley**, Program Officer, Social Housing Division.

**J. Warren Sanderson**, General Manager, Ontario Region.

**K. Neil Stewart**, Manager — Operations, CHIP, Montreal.

**Maria M. Morel**, Supervisor — Input/Output Info Section, Human Resources Centre.

**Ernest J. Young**, Senior Clerk, Edmonton Branch.

**Fernand J. Gour**, Assistant Director, Mortgage and Property Administration Division.

**George W. Cross**, Coordinator, CHIP — New Brunswick, Fredericton Branch.

**Gwendolyn M. Roxburgh**, Photo Librarian, ICOM. □

**people  
and places**

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

## EMPLOYEE PROFILE

**Q.: I would like to know what exactly the Employee Profile is used for?**

**A.:** Your question is very vast. Here, in a few lines, nevertheless, are the main points.

The Employee Profile is used to register and transmit information. In fact, while providing the Human Resource Information System (HRIS) with relevant data on the employee, it provides the employee with an updated report on certain information which could be of interest to him/her and these are stored in the HRIS.

The Profile makes it possible to make additions, corrections or changes in each employee's situation, i.e. classification, level, employee status, pay and compensation, performance rating, mobility, education and training.

The Employee Profile therefore is one of the main documents which

feeds information to the HRIS, an integrated system including the following modules: pay (earnings and mandatory and voluntary deductions), personnel data, inventory of positions, employment background, attendance record, pension fund data, etc. The HRIS produces hundreds of reports such as payrolls, T4's and T4A's, personnel lists, attendance reports, inventories of positions, lists of candidates, pension calculations, and many others.

## IDENTIFICATION CARDS

**Q.: Why is it necessary that my date of birth and my Social Insurance Number appear on my CMHC Identification Card?**

**A.:** The inclusion of an employee's date of birth and social insurance number on the ID card issued by the Corporation stemmed from the fact that these are

useful identifiers, personal to an individual. However, since the passage of the Human Rights Act, management has considered the sensitivities involved, and has agreed that this type of information need not be specifically included. As a consequence, and for some time now, it has not been the practice to require this information if it is the wish of an individual employee to omit it.

The cards are, of course, issued principally to facilitate entry into the Corporation's premises and not as a means of general identification in the public sense. As a result of the decision mentioned above, the design of the existing card is currently being altered. No reference to birth date or SIN number will be included on the new issue, and the original cards will be replaced on expiry.

# PERSPECTIVE

Published monthly for employees of  
CANADA MORTGAGE AND  
HOUSING CORPORATION

**Bob Pendrith**  
Supervising Editor

**Lucille Tessier**  
Editor

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

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



## COVER PHOTO

At two well-attended information sessions, **Len Peskett**, Manager — Pension Fund, told all about the pension fund and answered numerous questions.  
photo by Bill Cadzow

# How Healthy is CMHC's Pension Fund?

A number of concerns have been raised in the media lately about the ability (or inability!) of pension funds to provide for people's livelihood at retirement. In response to a number of questions by employees on this matter, the Employee Relations Group within the Human Resources Centre, and the Women's Bureau recently co-sponsored an information session about CMHC's Pension Fund. The manager of the fund, Len Peskett, was invited to make the presentation. Because of the high interest shown, two separate sessions were held at Montreal Road and LaSalle Academy, which were attended by over 100 employees. What follows is the summary of the information that was presented at these sessions.

CMHC's Pension Fund is "fully funded". This means that the assets of the fund are in the name of the CMHC pension fund, and are segregated entirely from the assets of the Corporation. This is opposed to "pay as you go" pension funds, such as the Public Service Superannuation Fund, which means that pension funds are contributed into and are paid from a general revenue.

CMHC's Pension Fund is integrated with the Canada Pension Plan (CPP), or in the case of the province of Quebec, the Quebec Pension Plan (QPP). Employees pay 7 per cent of their salary every pay period. The Corporation at present contributes 10 per cent. The assets of CMHC's pension fund are now \$189,000,000 which Mr. Peskett estimates to be approximately \$54,000 per existing employee. The CMHC pension plan provides for indexation, which means that every year there is a market adjustment to

compensate for inflation and maintain the purchasing power of the individual pensions being paid.

To show the effects of inflation, Mr. Peskett took a theoretical example of what an inflation factor of 6 per cent means to the average CMHC employee, assuming normal merit increases. The average employee at CMHC started work in the Corporation in 1973 at age 29 and earned a salary of \$15,000 per year. In the year 2005, when the employee retires at 62 years of age, which is the average retirement age, projections show the employee would be making a salary of \$102,000 per year. After 32 years of service, pension would be based on the average of the best six years' earnings, and would amount to approximately \$60,000 per year. However, this pension





immediately starts to escalate, assuming inflation of 6 per cent per year. Mortality tables tell us the average employee will live to be 82 years old, and if we project the pension forward, still assuming a 6 per cent inflation rate, the final pension would be an incredible \$222,000 per year!

Seven trustees of the pension fund are appointed by the Board of Directors. Four members are appointed because of their positions — the President of the Corporation, who is the Chairperson, an Officer of the Corporation, the Chief Financial Officer and a Director of the Board — as well as three employees at large who serve a three year term on a rotating basis from each Region. These trustees approve investment policies and procedures, appoint members to various committees, and recommend the mix of investments (i.e. how the fund is invested) to the Board of Directors for approval.

Currently, investment targets are that 40 per cent of the fund be invested in sure, fixed interest investments, such as mortgages and bonds, 60 per cent of the fund to be used for growth investments such as common shares and real estate that are anticipated to have higher rates of return in the longer term. Currently, the investments are distributed as follows:

- short term investments 0.9 per cent;
- common shares 50.4 per cent;
- real estate 5.6 per cent;
- bond and pension 14.5 per cent;
- mortgages 28.6 per cent.

Mr. Peskett went on to indicate that CMHC pioneered the use of mortgages as pension fund investments in Canada. The choice of investments is carefully considered, and the Fund hires an investment counsellor to assist in the determination of these investments. Income from investments made by the Fund is non-taxable.

The investment fund is audited every year by the external auditors of the Corporation. In addition, actuaries review the status of the fund and determine its liabilities and assets at least every three years. The actuaries are currently reviewing the fund and in May, the status of CMHC's fund will be officially known. If it is discovered that there are unfunded liabilities, the Corporation is legally bound to put in sufficient money over the next 15 years to insure the health of the fund.

During the question and answer period after the presentation, a number of interesting discussions occurred. For example, it was learned that only recently has CMHC been allowed to invest in banks and trust companies, because previously the CMHC Act had not allowed the pension fund to make this kind of investment. It was confirmed that at the present time, pensioners under the CMHC plan profit from full indexation, as the plan is not part of the Federal Government's current restraint program on Public Service pensions.

In response to another question, Mr. Peskett stated that while some employees may think it is possible to administer their own fund with a higher rate of return, he indicated that the CMHC pension fund, in the long run, will do better than the average individual employee could do. The fund has the benefit of the best investment advice possible and the size of the Fund allows for investment of a scale not available to the individual.

Mr. Peskett encouraged everyone to keep informed of how their pension fund was doing and suggested a number of ways employees should do this. First, he suggested that employees study the statements of benefits that they receive each year at the beginning of June. After five years of service with the Corporation, employees leaving the Corporation have the right to defer their pensions until the age of 60. Such deferred pensions enjoy indexation. He also suggested that employees review the pension fund's Annual Report that is made available to every employee and pensioner. "Nothing is confidential about the Corporation's pension fund. The books are open." Mr. Peskett indicated that the fund is "our fund", and that the interest of employees is appreciated.

Rosine Abonyi, Coordinator of the Women's Bureau, said that she was pleased with the turn out for the information session, especially since over 75 per cent of the employees that attended were females. This indicates that women are giving serious thought to their own future financial security.

Unfortunately, it is not possible to repeat the information sessions for every field office, but it is hoped that by publicizing this article, the information will be passed on to employees, and if individuals have specific questions about the fund, they can contact Mr. Peskett directly at National Office. Because of the high interest shown, future sessions are planned with the Human Resources Centre to provide information on Pension Benefits in general. The outcome of these sessions will be summarized for inclusion in future "Perspective" articles. □

# The Women's Bureau

## Takes a Hard Look at

# Pension Plans

Do you know how you will manage after retirement? Few of us do.

Do you know that:

- three out of every five women over age 65 live below the poverty line;
- more than 50 per cent of married women can expect to be widowed;
- one out of three Canadian marriages end in divorce.

A woman can no longer assume that she will "be taken care of". Yet very few of us, men or women, are aware of how we will survive financially, or what pension benefits we will get when we retire.

In many ways, this is understandable. Talking about pensions means accepting the fact that we are getting older. And pensions are a confusing topic. The buzz words involved — "indexing", "drop-out clauses", "vesting" — are unfamiliar to most people. Discussions about the subject among co-workers will almost always lead to confessions of ignorance.

But it is becoming increasingly obvious that we can no longer blindly accept that "someone" will take care of us. This is particularly true for women. The existing pension system is based on a number of assumptions that do not take into account the changing role of women in society.

There has been some progress. Not too long ago, the rate of contribution was less for women than for men. Today, contributions are equal. However, approximately 60 per cent of women participate in the workforce, yet

women's wages amount to approximately three-fifths of those of men.

There are a number of factors. Among them are that women make up 71.5 per cent of the part-time labour force, and there are often gaps in their employment service due to parenting. Women, therefore, receive lower pension benefits.

The inequity of the situation has been recognized and action is being taken to reform Canada's pension system. For example, the Federal Government is preparing a paper on pension reform. The Canadian Advisory Council on the Status of Women has established an information centre on pensions. The National Action Committee on the Status of Women has produced an information kit outlining the existing pension system and a range of reforms that could improve the system for women.

The provinces have been undertaking some pension reform of their own. For example, British Columbia is the only province where employer-sponsored pension plan credits are recognized as family assets to be divided between the

spouses upon divorce. The Quebec Pension Plan has implemented a "childcare drop out provision" to protect the pension entitlements of mothers who leave the labour market to raise children under the age of seven. Saskatchewan is the first province which pays a rate of interest on employee contributions that is in keeping with market rates. Most pension plans pay only 4 per cent when making refunds or paying out death benefits.

These examples are only a handful of changes to pension plans happening right now. The issue goes beyond the pension situation for working women, of course, and it is only possible to scratch the surface in a short article.

While the debate on pension reform continues, CMHC employees should make themselves aware of their entitlements.

As a starting point, the National Action Committee for the Status of Women has prepared a series of 20 questions about individual pension plans to guide those who wish to find out more information about their protection. The Women's Bureau of CMHC felt that this was so important, that we have attempted to provide simple answers to these questions in reviewing the pension plan offered by the Corporation:

**At your place of work, are there different plans for different groups (i.e. secretaries vs. professionals)?**

CMHC's pension plan applies to all regular employees.

---

---

---

## **While the debate on pension reform continues, CMHC employees should make themselves aware of their entitlements.**

---

**Are part-time workers covered?**

Regular employees are covered. Contract and casual employees are not.

**Is yours a defined-contribution?**

Yes. 7.5 per cent of salary is taken for contribution, of which 1.8 per cent goes toward Canada/Quebec Pension Plan and the rest toward CMHC's Pension Plan.

**Has it (a) an age requirement,****(b) a length-of-service requirement?**

You must be at least 18 and less than age 65 with no more than 35 years of pensionable service.

**What are the plan's vesting rules?**

After 5 years of pensionable service, an employee is entitled to both the employee and the employer contributions when the employee reaches retirement.

**Who contributes to the plan: (a) you, (b) your employer, (c) both?**

Both the employee and CMHC contribute to the plan.

**How much are the contributions****(a) from you, (b) from your employer?**

(a) Employees pay 7.5 per cent of their salary, (b) the Corporation pays 10 per cent of the employees' salary.

**Is the benefit formula based on your years of service with the company?**

Yes.

**What basis is used for benefit calculation: (a) lifetime average salary, (b) final average salary, (c) best years of earnings?**

The calculation is based on the best 6 years.

**Do you continue contributions while on maternity leave?**

An employee can choose whether to maintain contributions.

**Does your employer contribute while you're on maternity leave?**

The Corporation will continue contributions only if the employee continues contributions.

**Does your plan provide an income for surviving spouses?**

Income for surviving spouses is generally 50 per cent of pension.

**If you leave this job and take out your pension contributions, do you lose your employer's contributions?**

Yes. It should be noted that the contributions are "locked in" (ie. you cannot take out the contributions) after an employee is over 45 years old **and** has over 10 years of service.

**If you leave and take out your pension contributions, what rate of interest do you receive?**

Interest paid is 4 per cent per year, compounded annually.

**If you leave but your contributions remain in the plan, what rate of interest will they accumulate?**

The same, 4 per cent per year, compounded annually.

**Are there provisions for rolling over your contributions and your employer's to another plan or an RRSP?**

Contributions can be transferred to another pension plan if there is a reciprocal agreement with the other organization. There are no transfer privileges into a Registered Retirement Savings Plan.

**If so, what are the service and/or age requirements?**

There are no service / age requirements for the transfer to another pension plan.

**When you become a pensioner, will your benefits be indexed?**

Yes, each January 1st.

**If so, what is the basis?**

The indexing is based on the average for that year of the Consumer Price Index, for Canada for each month in the twelve month period ending on the 30th day of September in the immediately preceding year.

The answers to these questions are of necessity quite general. If you would like more detailed information or have a particular concern about your individual situation, you should contact the Chief, Records and Benefits, Human Resources Centre.

If you would like more information on the issue of pension reform, the Women's Bureau at National Office has additional resources on the subject that are available upon request. □

# Post Script

The exercises developed by our Word Processing Section which PERSPECTIVE reported in the January issue, have received a surprising amount of attention. Both CBC and Canadian Press have carried the story nationally. Representatives from several departments and agencies including the Canadian Medical Association and the Bank of Canada came to the Montreal Road office to see how the exercises are performed. They took advantage of the visit to seek information on various other initiatives which have been taken in the word processing operations. □



**Danielle Dupont Devine**, Chief — Word Processing Section, on the left, took the visitors on a tour of the Word Processing Centre and answered questions on the Centre's operations. photo by Bill Cadzow

# health bulletin

Monthly column prepared by the CMHC Health Unit

## HYPERTENSION

### What is blood pressure?

Everyone has blood pressure. Each time the heart pumps it produces a force which presses against the walls of the arteries and moves the blood forwards. Without this pressure, oxygen and vital energy supplies would never reach the tissues of the body and we could not survive.

With each heartbeat the pressure rises and falls again as the heart relaxes and "fills". The walls of the arteries contain elastic and muscular fibres which allows them to adjust easily to the normal ups and downs of pressure and to maintain a steady forward flow of blood.

### What is high blood pressure?

High blood pressure, or HYPERTENSION, means that the pressure is always above the normal range, even at rest. The problem is to define what is normal and there are plenty of arguments about this.

Blood pressure tends to increase with age so that a pressure which may be average for a person of 60 or 70, would be high for some one in the twenties. No dividing line clearly separates people with hypertension from those with normal blood pressure. Your doctor will take various factors into account, particularly your age, and will usually want to check your pressure on more than one occasion before deciding whether or not you have hypertension.

### What causes it?

In hypertension, the pressure rises because the small arteries clamp down and make it more difficult for the blood to pass through. When this happens the heart has to pump harder to circulate the blood so there is a buildup of pressure in the arteries. In most patients we do not know what starts this process except that the tendency is often inherited. Sometimes there is a glandular cause or kidney disease but in 90 per cent of patients no explanation can be found.

### Who has it?

Many things affect blood pressure. If the heart pumps harder and more

powerfully the pressure may rise. This is what happens during exercise: the pulse rate and blood pressure increase in order to deliver the extra blood and oxygen which the muscles require; when the exertion is over, there is a quick return to normal. This does not lead to permanent high blood pressure and is quite natural.

Blood pressure also rises with excitement, fear or anger, mainly because certain glands release chemicals into the blood stream which stimulate the heart and cause the small arteries to clamp down. This rise of pressure is also only temporary.

### Hypertension is very common.

At least one out of every ten adults has high blood pressure. Half of these people do not know this and only one in six is under effective treatment. Hypertension sneaks up on you. For years it is silent and may cause no symptoms, even when the pressure is quite high.

### Why is it important?

The higher the blood pressure, the more work the heart has to do. The extra load may lead to enlargement of the heart muscle which causes no problems for a while but eventually an enlarged heart becomes weaker and fails to function efficiently. High blood pressure is a major cause of hardening or narrowing of the arteries. If you also have high blood fats or **smoke cigarettes**, the chances of artery trouble are even greater. The arteries most at risk are the coronary arteries in the heart and the cerebral arteries in the brain. If a coronary artery becomes narrowed or blocked, angina or a coronary heart attack may occur. When a cerebral artery bleeds or clots, a stroke is the usual result. High blood pressure therefore aims its attack on these key target organs: heart, brain, arteries, eyes, kidneys.

### How do you know if you have High Blood Pressure?

There is only one way to find out and it is quite simple. Get your blood pressure measured by going to your CMHC Health Unit and ask the nurse for a B.P. check or go and see your family doctor.

### Hypertension can be helped by treatment.

In mild cases, a few simple measures may be all that is necessary

to reduce your chances of later trouble: weight reduction; avoidance of excessive salt intake; cessation of smoking (this may not lower your pressure, but it will reduce your heart risk); regular exercise; avoidance of too much stress and tension.

All these measures may help to lower blood pressure or lessen some of its bad effects. Many drugs for lowering blood pressure are available for those who need medication and each year there are new advances in treatment.

### Special words.

Everyone should have his or her blood pressure measured periodically but for some people it is more important than for others. If you belong to one of these groups you should take special notice:

- If you are very overweight.
- If you have been told in the past, for example at an insurance or army examination that your blood pressure was "slightly up".
- If you have had high blood pressure during pregnancy.
- If you are on the oral contraceptive pill, you should have your blood pressure checked every three months in the first year and then annually.
- If you are pregnant.
- If you have been told before that your blood fats are high and/or if you smoke heavily.
- If you have had a heart attack.
- If you have a bad family history of high blood pressure, strokes or coronary attacks.

### REFERENCES:

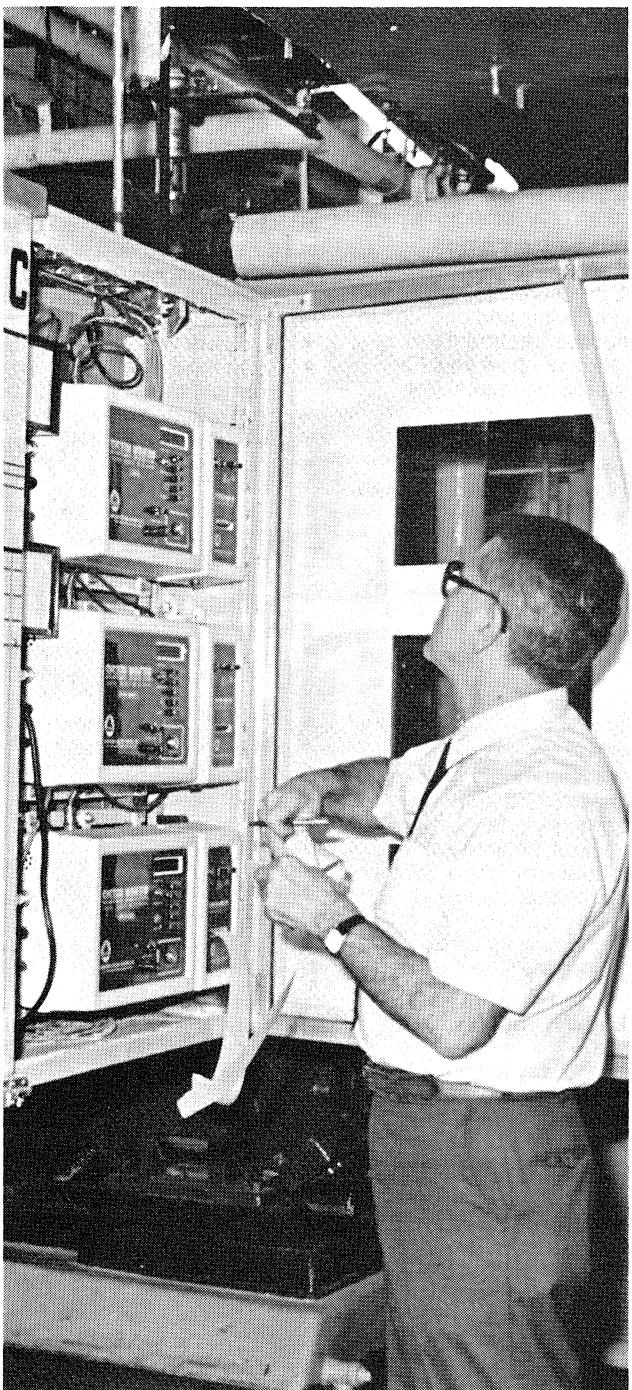
Hay, Dr. David, Health magazine, "Down with high blood pressure" Vol. 30, no. 1.

Robertson, DR. J.I.S., Health magazine, "Something about high blood pressure" Vol. 30, no. 1.

Randolph & Siberstein, Occupational Health Nursing Journal, "Planning for the Hypertensive Employee in Industry" July 1982.

Sirkin, Ruth E., Occupational Health Nursing Journal, "A simple hypertension screening program" April 1981. □

# Accommodation Services Group



As objectives and programs change within CMHC, the accommodation needs of the organization itself change. These needs are met by the Accommodation Services Group, part of the Administration Division in National Office.

John Durand, Group Manager, orchestrates the work of three sections: Leasing, Planning and Design, and Building Maintenance. He plans and coordinates budgets and generally keeps people working together.

---

Engineer **Don Boyle** reads the computer print out which gives hour-by-hour information on energy consumption, temperature and equipment operation.

Part of the Building Maintenance Group in the woodworking shop. Left to right, **Jacques Gervais**, **Lucien Dupuis**, **Léo Lachance** and **Jean-Guy Gervais**.



*photos by Bill Cadzow*

Accommodation Services Group reports to the Director of Administration W. Ross Preston. Mr. Preston emphasizes that this group can meet the needs of CMHC more quickly and efficiently if they are given early indication of plans for change. With this preplanning, budgets can be allotted for carrying out reorganization needs.

Two staff members respond to the leasing needs of CMHC: Claude Lacroix, Chief — Leasing, and Kathy Herd, Leasing Officer. They perform three main tasks: 1. negotiate leases; 2. administer leases in force; 3. write policies and procedural guidelines to lease property for use by CMHC.

Within Ottawa, the Leasing section of Accommodation Services Group negotiates leases for office space rented by CMHC. This requires a budget of approximately \$2 million for such complexes as the Lord Elgin Plaza, LaSalle Academy, and warehouse facilities.

Regional and branch offices may negotiate rental space by following a process which requires management approval. The CMHC rental budget across

Canada is between \$6 and \$7 million. Claude is available for negotiations anywhere in Canada when regional or branch managers request his assistance. Renting office space for a large organization requires careful planning and preparation. A market survey must evaluate several rental possibilities in light of economics, location, facilities, visibility, adaptability and quality.

Once a building seems generally acceptable, the CMHC leasing officer will meet with the building owners, real estate agents and solicitors. They reach general agreement on the terms of a lease, then a written submission for management is prepared.

Throughout the period of the lease agreement, Leasing monitors the agreement, pays the rent, and settles any disputes that may arise over escalating costs of such variables as heating, air conditioning, lighting and taxes. Claude Lacroix is also available to assist CMHC offices in the resolution of leasing problems.

For Claude, the most demanding and rewarding aspect of his job is in lease negotiation. He enjoys matching wits with a developer to save the Canadian taxpayer dollars. He has been working in the field for 19 years, five of them at CMHC.

The office of Planning and Design has a challenging mandate. Bill Fauteux, Chief — Planning and Design, states it succinctly, "Our mandate is to accommodate all of the people in the Corporation into a functional space, to distribute office space in an equitable manner, and to provide employees with the tools to do their jobs effectively."

As with Leasing, Planning and Design is responsible for designing and furnishing all CMHC office space at the National Office complex. As well, they are available for consultation with field offices upon request.

The need for planning and design of office space is ongoing, especially in a large organization. As goals change and staff functions become reorganized, offices must be rearranged and redesigned. From 1970 to 1975, CMHC established a refurnishing program which was implemented by Planning and Design using new standards and providing for new technologies, such as seating for word

*Manager John Durand* orchestrates the three sections — Leasing, Planning and Building Maintenance.

*Ian McEwan* and *Orva Létourneau* of Building Maintenance, look at a chart of the fire emergency zones in National Office.



processing operators, specialized work surfaces and lighting.

Moving furniture in an office is more complicated than simply rearranging one's own home. Primary consideration must be given to safety. Unplanned placement of furniture might impede egress in case of a fire or other emergency, and telephones and electrical connections are carefully planned for each workspace. Desks cannot be simply dragged across the floor and still have telephone and electrical connections. If an untrained employee gets hurt trying to move a heavy piece of furniture, there is no insurance to cover the injury. All of these considerations require the careful attention of trained professionals.

Office designers are generally university trained in interior design and architecture. Design begins with an analysis of traffic patterns and work flow for the specific office in question. People who spend the most time at their desks are given window space, while conference rooms and storage files are put into interior rooms.

After the initial assessment, the designers prepare a layout and call for tenders. The Planning and Design Section

has four designers and one technician. In addition to designing, they award contracts, supervise contracts, and order furniture. When everything is in place, Bill gets feedback from the users and makes modifications immediately. Six months later, a further evaluation is done to complete any needed modifications.

Tucked away in a quiet office on the first floor of the Montreal Road building is the office of Ian McEwan, Chief Building Maintenance. Ian has a staff of ten: a carpenter, an electrician, a plasterer, general maintenance workers and an engineer. They are charged with maintenance and upkeep of the National Office complex, including grounds, and with carrying out alterations to office space. They remove and install partitions and carpeting, and make both electrical and plumbing repairs.

In 1979 Building Maintenance worked with Carleton University Professor Bruce Finlay to design and install a computer-driven heating-air conditioning system. The computer print-out gives hour-by-hour information on energy consumption, temperature and equipment operation. The staff use this system to monitor the heating and air conditioning which significantly lowers energy consumption.

Although other office space is maintained through the rental agreement, Building Maintenance does provide some services in satellite buildings. They make minor electrical repairs, install office equipment and bulletin boards, and make other minor repairs. Building Maintenance monitors contracts with twenty subcontractors in specialized trades such as major plumbing and janitorial services.

Someone on the maintenance staff is available 24 hours a day. They carry pagers and will come out at any time. Ian and engineer Don Boyle remember a bitterly cold night two or three years ago when an electrical transformer started throwing out flames at 3 a.m. Ottawa Hydro had to shut off power but the building was ready for use by 8 a.m. There was once a mid-winter flood and a broken water line required the fire department to run a hose from a nearby hydrant to give a temporary water supply until repairs were made.

The Montreal Road building has special problems of its own. It is based on a design of the Georgian architecture of the U.S. South. Although it is a classic and beautiful design, the slate roof and parapet wall construction causes snow build-up around the eaves that requires maintenance staff to shovel it off several times each year. The walls have solid cork insulation which swells when it gets damp. In some places the inside face of the walls are bulging as a result.

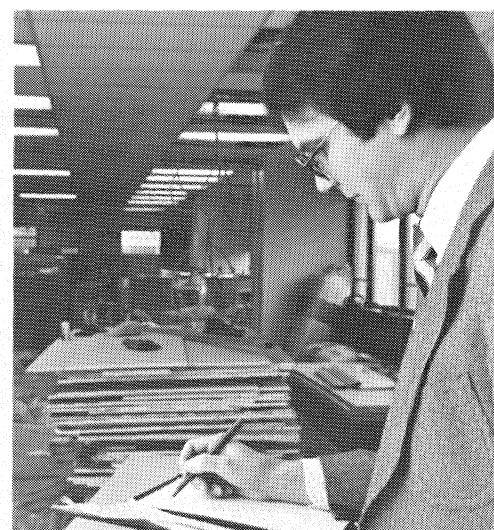
Despite these complications, Ian McEwan keeps the Building Maintenance section running smoothly and efficiently to ensure comfortable working conditions for CMHC employees. □

*Accommodation Design Officer Leigh MacWilliam* worked closely with the contractor on renovation of the 11th floor, Lord Elgin Plaza. Computer Services Division have since moved in.

**Claude Lacroix**, Chief — Accommodation Leasing.



Planning and Design's **Carter Thompson**, **Frank Parent** and **Bill Fauteux** choose samples of fabrics for rugs and drapes.



# SOLAR

## Workshops

An operations and maintenance workshop on solar systems held in Halifax on January 10 and 11, was so successful that a second workshop will be offered March 14-15 to accommodate the numerous applicants who were unable to attend the first one.

The workshop, organized by the Solar Programs Office, Public Works Canada, was the first in a series which will be given by the Department, free of charge, in major cities across the country this year. A workshop is also planned for Vancouver May 16-17 and another one will be held in Windsor July 31 - August 1. The schedule concerning workshops in other regions will be released later.

Forty-six representatives from five Government of Canada departments and three Crown agencies in Atlantic Region participated in the Halifax workshop. Many of them said it was the most helpful and straight-forward course they have ever taken on solar heating systems.

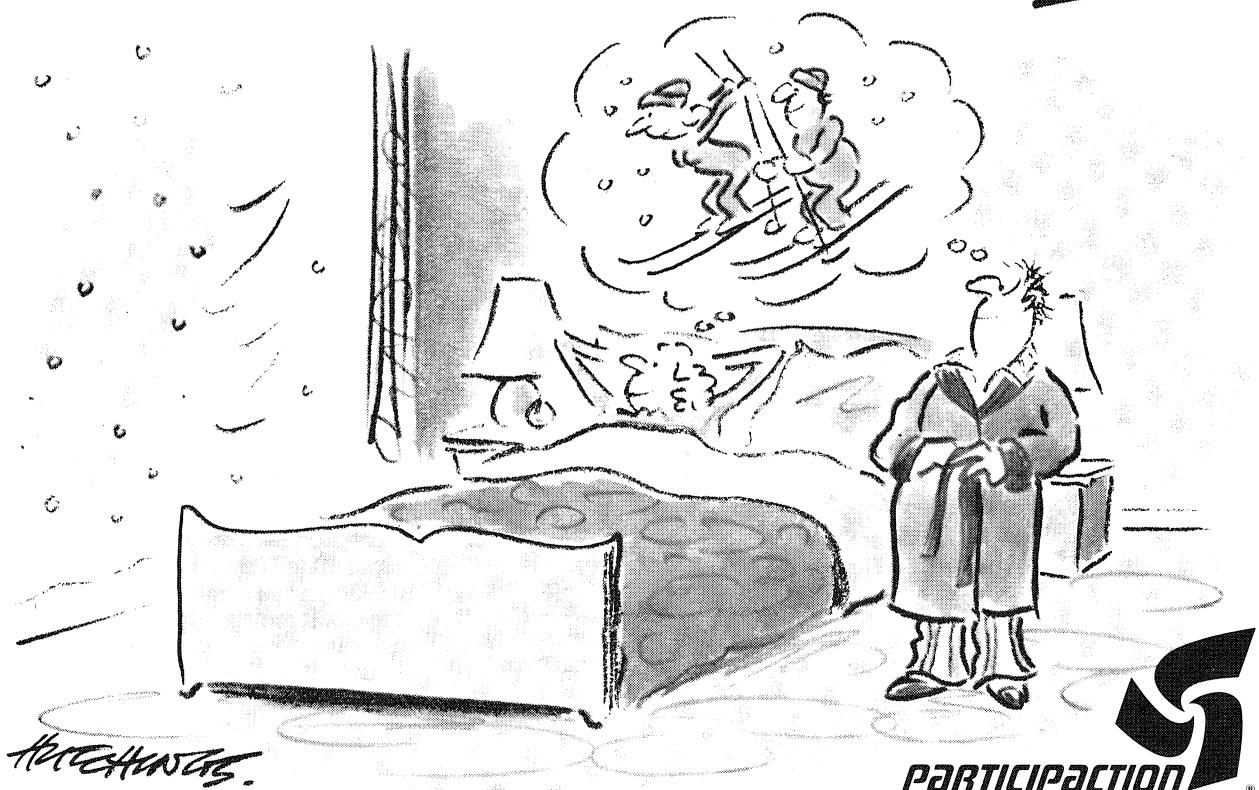
The workshops are being presented by Mark Cleemann of Cleemann, Large, Patterson and Associates Ltd. and Len Taylor of Tradewind Scientific. Both companies are located in Ottawa. The workshops are offered for the benefit of all Government of Canada departments and Crown agencies involved in the Purchase and Use of Solar Heating (PUSH) program,

and are directed specifically at operators, maintenance personnel, and field supervisors.

The workshops deal with the operational monitoring of both residential packaged and large engineered closed loop and drainback systems; review of system operation; monitoring equipment requirements; the calibration of monitoring equipment for large and small installations and checklists and guidelines for operators.

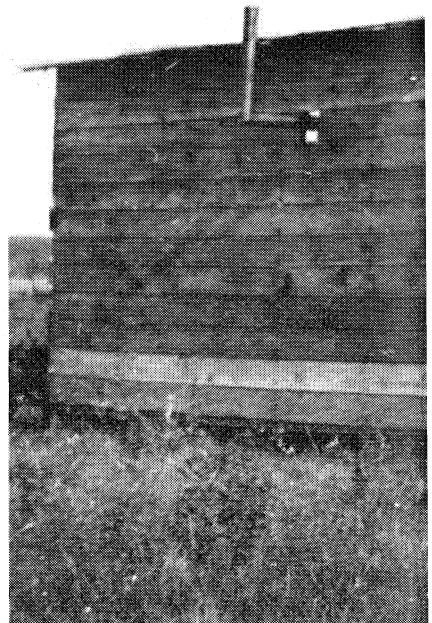
CMHC employees who want further information or wish to register can contact Solar Programs Office, Public Works Canada, Ottawa (613) 998-9817. □

**DON'T JUST THINK ABOUT IT - DO IT!**





*A typical house reflecting the optimism of the 1910 — 1915 boom-bust. The often grand, luxurious houses make up the best of today's "character" homes.*



# Saskatoon Branch Presents a Look at **One Hundred Years of Housing**

by Brenda R. Klassen

1982 marked an eventful year for Saskatoon as the city celebrated its 100th anniversary. Certainly, 100 years of continuing progress from a tiny settlement on the banks of the South Saskatchewan River to the modern vibrant city of today is indeed cause for Saskatonians to be proud.

Centennial activities were co-ordinated by the Century Saskatoon Society and, to encourage community-wide participation, the organization developed a twelve month programme — each of the twelve themes addressing a key aspect of community life such as the arts, sports and spiritual life.

Early in March of 1982, CMHC Saskatoon personnel, caught up in the enthusiasm and community spirit so evident throughout the city, began researching information and making plans to develop an appropriate theme towards their participation. In July, which had been termed "Heritage Month", the Saskatoon Office introduced to the public a display entitled "CMHC Presents a Look at One Hundred Years of Housing".

Through a series of photographs, historical information and information applicable to changing trends in building technology, the presentation demonstrated how the history of the single family house in Saskatoon reflects the growth of its people and economy.

The first homes built by the Temperance colonists were generally modest two-storey structures reminiscent of the Ontario homes these early settlers had left. A characteristic of these structures were the numerous additions and renovations they were subject to as materials and economics permitted. Many were built with log or prairie sod. Early roof shingles at the turn of the century consisted of cedar shingles or white poplar. Fieldstone and mortar was used in the original foundations and interior finishes sometimes consisted of wood resaw sheathing covered with felt paper and wall paper or burlap. Lath and plaster or finished wood boards were commonly used for mid-to-high-priced homes. Photo No. 1 reflects a rehabilitated vertical log house built in 1890 by a sea captain and although not the oldest remaining historical building in Saskatoon, it is representative of this type of unit.



A rehabilitated log house built in 1890. Although not the oldest remaining historical building in Saskatoon, it is representative of this type of house.

One of the many shacks of the less affluent still found, mostly on the west bank of the South Saskatchewan River. Photo: Saskatoon Public Library, Local History Room.

Concurrent with the building of the relatively comfortable homes of the first settlers were the many shacks of the less affluent, especially those located on the west bank of the river (photo No. 2).

Saskatoon's most famous boom-bust, that of 1910-1915, is represented by the often grand, luxurious houses that make up the best of its present day "character" homes. A typical house reflecting this optimism is shown in photo No. 3. Drop or lap wood siding, cedar shingles as well as field stone or clay brick was used during the first twenty years of the Century. The growth experienced by Saskatoon from 1920-1930, following the bust of 1913 and the First World War, was relatively stable. This is evidenced in her buildings. One-storey homes reflected the more modest expectations of Saskatonians.

The depression of the 30s, followed by the Second World War, once again molded the type of houses built. Familiar to many

Canadians are the "war-time" homes that reflected the shortages of materials, labour and money. War-time homes were commonly clad with asbestos shingles or insul-brick siding. Asphalt shingles were first used in the late 30s and became popular in the late 40s. Sulfate resistant concrete was developed by University of Saskatchewan professor Thorvaldson right after World War II. It was used wherever a soil test indicated sulfates and when it was discovered that sulfates could change areas depending on the water table, sulfate-resistant concrete was used extensively throughout the city. Gypsum lath board and gypsum board, although manufactured for many years, did not become popular until the mid-1940s.

The 1950s introduced another period of modest growth for Saskatoon. With this period came the arrival of the bungalow, the product of standardization and mass production. Post-war houses were commonly clad with cedar siding or stucco. The flat roof, consisting of roof felts, tar and gravel, made a brief appearance in the early 50s. While manufactured finished plywoods were here at the turn of the Century and frequently found in the high-priced homes, they did not appear commonly until the early 1950s.

The 60s and the 70s were decades of relatively strong, sustained growth in Saskatoon, expressed by the large variety of bungalows, split-levels and the two-storey homes.

Looking to the future, one can only assume that the single-family home will continue to respond to the demands of the economy and to the requirements of the times — as it has so often in the past.

The CMHC presentation was displayed three times during the latter part of 1982 at various locations throughout the city and was well received by young and old alike — by the new generation who look to the future but retain a sense of pride in Saskatoon's past achievements, and by those individuals who often refer to themselves as pioneers. They reminisce and fondly recall the colour and excitement of Saskatoon's early settlement days. □

# publications from CMHC

## PUBLICATIONS FROM CMHC

### A Home Selection Guide

A reprint of the 1979 brochure with extensive revisions. Provides guidance in helping decide what type of accommodation is really needed, whether it should be rented or bought, as well as the financial and legal procedures required to become a homeowner.

NHA 5179

Revised 1982

36 pages

English (French version available  
— LNH 5180)

Free

### Homeowner's Guide to Mortgage Renewal

A new brochure to provide guidance to homeowners whose mortgage is up for renewal.

NHA 5626

20 pages

English (French version available  
— LNH 5627)

Free

### You've applied for a RRAP loan. What next?

A new booklet intended to help people who have applied for assistance under the Residential Rehabilitation Assistance Program.

NHA 5265

13 pages

English (French version available  
— LNH 5266)

Free

### A Grant of up to \$3,000

A guide to check you eligibility for the Canada Mortgage Renewal Plan.

NHA 5589

Reprint, January 1983

6 pages

Bilingual

Free

### \$3,000 for New Home Purchasers

To assist in the purchase or construction of a new home under the Canadian Homeownership Stimulation Plan.

NHA 5622

10 pages

Bilingual

Free



# money talk

Clarkson Gordon has prepared a new brochure concerning the proposed changes to the personal income tax system outlined in the June 28 Budget. It is available free of charge from any Clarkson Gordon office or from the Editor of Perspective.

## PREPARATION OF 1982 PERSONAL TAX RETURN

By: Ronald H. Batt, C.A.

Edited By: James A. Morrisey, C.A.

(Ron Batt is a tax manager with the Ottawa Office of Clarkson Gordon, Chartered Accountants)

The annual ritual of filing personal tax returns is fast approaching and now is the appropriate time to review some of the common points to consider in preparing your return. This article will focus on a number of the deductions available to individuals as well as briefly reviewing several recent tax changes effecting individuals for 1982 and subsequent years.

### Registered Retirement Savings Plans (RRSPs)

In a previous article, there was a discussion of the tax rules applicable to contributions to a RRSP.

### \$1,000 Investment Income Deduction

An individual is permitted to deduct up to \$1,000 of eligible interest income from Canadian sources, grossed-up taxable dividends from non-related taxable Canadian corporations, as well as taxable capital gains (before the deduction of allowable capital losses) from the disposition of Canadian securities. However, for Québec tax purposes, taxable capital gains are not eligible for this deduction. The income eligible for this deduction must be reduced by interest paid on money borrowed for the purpose of earning income eligible for the deduction.

### \$1,000 Pension Income Deduction

Certain types of pension income qualify for the \$1,000 pension income deduction. For individuals who are 65 years of age or older, annuity payments from pension plans, RRSPs, deferred profit sharing plans (DPSPs), registered retirement income funds (RRIFs), and the income element of ordinary annuity payments qualify as pension income eligible for the deduction. These individuals may elect to treat the income element of ordinary annuity payments as interest income eligible for the investment income deduction rather than pension income eligible for the pension income deduction. This election would be advantageous for those individuals who receive other pension income but have no

investment income eligible for the investment income deduction.

For individuals who are less than 65 years of age, qualifying income includes annuity payments from pension plans plus the other types of income noted above, but only if that other income is viewed as a consequence of the death of his spouse.

Note that CPP, QPP, Old Age Security payments, guaranteed income supplements, retiring allowances, and death benefits do not qualify for the pension income deduction. For 1982 and subsequent years, lump sum payments out of a pension plan no longer qualify for the deduction. In addition, the deduction is further restricted for individuals less than 60 years of age by year end who transfer pension or certain DPSP payments directly to another pension plan or to an RRSP on a tax-free basis.

### Transfer of Unused Deduction Between Spouses and Dependents

An individual may claim on his or her tax return certain deductions which the spouse has been unable to use. These deductions which are eligible for transfer are: the \$1,000 investment income deduction, the \$1,000 pension income deduction, the age exemption of \$2,220 for persons 65 years of age or older, the disability deduction of \$2,220 for disabled persons, and the \$50 per month deduction for full time students at a university, college, or other qualifying educational institution.

Under the tax rules prior to 1982, an individual could claim the amount of such deductions available to a spouse which are in excess of the amount required to reduce the spouse's taxable income to nil. However, the new rules provide that the individual can deduct a spouse's unused investment and pension income deduction only to the extent that the married exemption otherwise available is reduced by virtue of the spouse's income. The education deduction of any dependent (not just a spouse) may be claimed by the supporting individual to the extent the deduction of the dependent is not required to reduce his taxable income to nil.

### Other Deductions

a) **Tuition fees** — Unlike the education deduction discussed previously, tuition fees may only be deductible by the student and to be deductible, the amount of the fees must exceed \$100. An official receipt for the amount of the fees must be filed with the return.

b) **Interest expense** — Interest expense on money borrowed to earn income from investments or a business is deductible to the individual. In addition, interest expense on money borrowed to purchase an IAAC, or to contribute to a pension plan, RRSP, or DPSP before November 13, 1981 is deductible, but not for such purchases or contributions after that date.

c) **Medical expenses** — Medical expenses of the individual, his or her spouse or any dependent are deductible to the individual to the extent they exceed 3 per cent of the individual's net income. Medical expenses are deductible in respect of any twelve month period ending in the year (which may not necessarily correspond to the calendar year). Revenue Canada will permit either spouse to deduct medical expenses even though the receipt may be in the name of the other spouse. If the taxpayer's spouse is filing his or her own tax return, it may be advantageous to have the spouse claim all of the medical expenses (assuming lower income) because of the 3 per cent income limitation on medical expenses.

d) **Charitable donations** — The amount of charitable donations that are deductible is limited to 20 per cent of the individual's net income. Any deduction in excess of this 20 per cent limitations may be carried forward as a deduction in the five subsequent years. It is the administrative practice of Revenue Canada to allow an individual to deduct charitable donations by either the individual or spouse. Therefore, it would be advisable to have **all** donations claimed by either the individual or the individual's spouse, whichever will result in the greater tax savings. If all donations and medical expenses are claimed by one spouse the other spouse may take advantage of the \$100 optional standard deduction.

continued on next page

e) **Child care expense** — Child care expenses in respect of dependent children under 14 and infirm children of any age are deductible with a limit of \$1,000 per child provided receipts are filed with the tax return as proof of the

expenses paid. Except in certain cases, it is the mother who must claim these expenses or deductions.

f) **Miscellaneous expenses** — There are a number of other deductions which are often overlooked including carrying charges on investments such as safety

deposit tax charges and accounting fees.

Revenue Canada's 1982 tax guide also serves as a useful tool in preparing your return. Copies can be obtained from any Post Office. □

## Delayed going-away party

Investment Portfolio Accounting's **Al Rocque** first joined CMHC in 1948. He retired in March 1978 for health reasons but returned as special advisor for MPMS. He recently left for a second time and his friends gave him the going-away party they had not been able to give the first time. □

*photo by Bill Cadzow*



## Hugh O'Malley Retires

Social Housing Division's **Hugh O'Malley**, Program Officer — Public Housing, retired in December after 32 years of service. During a going-away party he was presented with a 'slimline' attaché case. He is seen here, on the right, receiving his gift from Ron Oxenbury, Chief — Public Housing Administration. □



# PERSPECTIVE

Société canadienne  
d'hypothèques et de logement

Canada Mortgage  
and Housing Corporation

Vol. 18 — mars 1983



Les régimes  
de retraite  
pages 3-4-5-6

Canada

## MUTATIONS

**Cliff F. Proctor**, du Centre de soutien des Prairies aux Services techniques, Bureau national (ingénieur pour l'évaluation des matériaux).

**Pauline J. Normand**, de l'Analyse des nouveaux concepts à la Division de la mise en oeuvre des projets (secrétaire).

**Paul Pelissier**, de la succursale de Hull à la Division de la souscription (agent principal de l'élaboration des lignes de conduite).

**Sylvia Goldblatt**, de la Division de l'évaluation des propositions à la Division de la recherche (analyste des lignes de conduite II).

**Robert W. Hyndman**, de la Division de l'analyse et des prévisions du marché à la Division de la planification (recherchiste II).

**Douglas M.G. Barkley**, de la Division de l'élaboration des systèmes au Système de gestion du portefeuille hypothécaire (directeur — Systèmes informatiques actuels).

**Dale F. Carscadden**, de la Direction générale de la trésorerie à la Division de l'élaboration des systèmes (directeur d'équipe de projet).

**Katherine Harding**, du Système de gestion du portefeuille hypothécaire à la Division de l'élaboration des systèmes (programmeur).

**Joanne L. Laharie**, du Système de gestion du portefeuille hypothécaire à la Division de l'élaboration des systèmes (secrétaire administrative).

**Frederick Leung**, du Bureau du contrôleur financier à la Division de l'élaboration des systèmes (analyste principal de systèmes).

**Douglas C. Smart**, du Système de gestion du portefeuille hypothécaire à la Division de l'informatique (analyste principal — Contrôle de la qualité).

**Michel Chénier** du Système de gestion du portefeuille hypothécaire au PITRC — Montréal (analyste des systèmes de gestion).

**Mireille Renaud**, du Bureau des créances hypothécaires de Montréal au PITRC — Montréal (chef de l'administration — Gestion des ressources humaines).

**Denis J. Devine**, de la succursale d'Ottawa au Centre de soutien, Bureau national (évaluateur-conseil principal).

**Pauline Amirault**, de la succursale de Fredericton à la succursale de Halifax (commis principale à l'administration des prêts).

**Michael R. Daley**, de la succursale de St-Jean (T.-N.) à la succursale de Halifax (directeur de l'application des programmes).

**William J.G. Crawford**, des Services techniques, Halifax au Bureau du représentant de Corner Brook (inspecteur principal).

**Marcel A. Brouzes**, du Bureau du représentant de Corner Brook à la succursale de Sydney (chef inspecteur — Services techniques).

**J.L. Arthur Lacroix**, de la succursale de Chicoutimi à la succursale de Québec (directeur de programmes).

**John Myles Lawlor**, de la succursale de Mississauga à la succursale de Hamilton (directeur des propriétés immobilières).

## 25 ANS

**Gordon R. Scott**, architecte-conseil principal, Centre de soutien du Bureau national.

## 30 ANS

**Neil E. Hudson**, chef inspecteur — Services techniques, succursale d'Ottawa.

**Laverne L. Christie**, agent préposé aux demandes de règlements, Division des créances hypothécaires et des règlements d'assurance.

## DÉCÈS

**Joseph A. D'Aoust**, inspecteur, succursale de North Bay, le 7 décembre 1982, (à la retraite depuis avril 1962).

**Stan Shedd**, des Services du courrier, Division de l'administration, le 25 janvier (à la retraite depuis juillet 1978).

## RETRAITES

**Theodore Davis**, détaché auprès de la Société d'assurance-dépôts du Canada.

**Mme Zita Kjarstad**, agent principal d'information, Centre de communication et d'information.

**David E. Crinion**, conseiller spécial, Subventions de recherche et aide à l'éducation.

**Donald F. Moore**, chef — Administration générale des créances hypothécaires, Division des créances hypothécaires et des propriétés immobilières.

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

**Marc Beaulieu**, directeur de programmes, succursale de Laval.

**John Kelly**, préposé à l'entretien, succursale d'Ottawa.

**Thomas H. Extence**, directeur provincial du Manitoba et directeur de la succursale de Winnipeg.

**Norman A. Armstrong**, inspecteur de conformité, succursale de Fredericton.

**Harry E.O. Clark**, évaluateur de soutien, succursale de London.

**Hugh J. O'Malley**, agent de programmes, Division du logement social.

**J. Warren Sanderson**, directeur général, Région de l'Ontario.

**Neil K. Stewart**, directeur de l'exploitation, PITRC-Montréal.

**Maria M. Morel**, superviseur — Entrées-sorties de l'information, Centre des ressources humaines.

**Ernest J. Young**, commis principal, succursale d'Edmonton.

**Fernand J. Gour**, directeur adjoint, Division des créances hypothécaires et des propriétés immobilières.

**George W. Cross**, coordonnateur, PITRC — Nouveau-Brunswick, succursale de Fredericton.

**Gwendolyn M. Roxburgh**, phototécaire, Centre de communication et d'information. □

allées  
et venues

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

## CARTE D'IDENTITÉ

**Q.: Pourquoi est-il nécessaire que ma date de naissance et mon numéro d'assurance social apparaissent sur ma carte d'identité de la SCHL?**

**R.:** La Société a décidé d'inclure la date de naissance ainsi que le numéro d'assurance sociale sur les cartes d'identité émises parce qu'ils sont des moyens utiles pour identifier une personne. Cependant, depuis l'adoption de la Loi sur les droits de la personne, la Direction a pris en considération ces questions et a décidé que cette information n'était pas obligatoire. Par conséquent, depuis quelque temps, cette information n'est plus requise si tel est le désir de l'employé(e).

De plus, ces cartes sont émises pour permettre l'accès aux édifices de la Société et non comme pièces d'identité. Suite à la décision

susmentionnée, cette carte est présentement en train d'être modifiée. Il n'y aura aucune référence à la date de naissance ni au numéro d'assurance sociale sur les nouvelles cartes, qui seront émises à la date d'échéance.

## LE PROFIL DE L'EMPLOYÉ\*

**Q.: J'aimerais savoir à quoi sert exactement le profil de l'employé?**

**R.:** Votre question est très vaste. Voici tout de même, en quelques lignes les points principaux.

Le profil de l'employé sert à l'inscription et à la transmission de renseignements. En effet, tout en fournissant au Système d'information des Ressources humaines (SIRH) des détails pertinents sur l'employé, il donne à l'employé un relevé à jour de certains renseignements qui peuvent le concerter et ceux-ci sont conservés au SIRH.

Le profil permet de faire des additions, corrections ou changements au sujet de la situation de chaque employé, i.e. classification, niveau, statut de l'employé, rémunération et indemnités, cote de rendement, mobilité, instruction et formation.

Le profil de l'employé est donc l'un des principaux documents qui alimentent le SIRH, un système intégré contenant les modules suivants: paye (gains et déductions obligatoires et volontaires), données sur le personnel, inventaire des postes, historique d'emploi, présences, données pour la caisse de retraite, etc. Le SIRH produit des centaines de rapports tels que les bordereaux de paye, les T4 et T4A, les listes de personnel, les rapports de présence, l'inventaire des postes, des listes de candidats, le calcul de la pension et bien d'autres.

\*Le terme «employé» s'applique également aux hommes et aux femmes.

# PERSPECTIVE

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

directeur de la rédaction:

**Bob Pendrith**

rédactrice en chef:  
**Lucille Tessier**

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

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



## PAGE COUVERTURE

Au cours de deux rencontres d'information, **Len Peskett**, directeur de la Caisse de retraite, a expliqué le fonctionnement de la Caisse de retraite et a répondu aux nombreuses questions des employés.

photo de Bill Cadzow

# Comment se porte le régime de retraite de la SCHL?

Récemment, les médias ont soulevé certaines inquiétudes au sujet de l'aptitude (ou de l'inaptitude!) des caisses de retraite à suffire aux besoins de leurs cotisants au moment de la retraite. Afin de répondre à certaines questions des employés à ce sujet, le Groupe des relations avec les employés du Centre des ressources humaines a récemment parrainé conjointement avec le Bureau de la promotion féminine une séance d'information au sujet de la caisse de retraite de la SCHL. C'est le directeur de la caisse, Len Peskett, qui a fait l'exposé. Devant le vif intérêt que les employés ont manifesté, on a tenu deux séances distinctes, l'un sur le chemin de Montréal et l'autre à l'Académie LaSalle; elles ont attiré plus de 100 employés. Voici donc le résumé des renseignements qui furent présentés lors de ces séances.

La caisse de retraite de la SCHL est «entièrement capitalisée». Cela signifie que l'actif de la caisse est au nom de la Caisse de retraite de la SCHL et qu'il est entièrement séparé de l'actif de la Société. Les caisses entièrement capitalisées diffèrent donc de celles des régimes de retraite par répartition, telles que le Compte de pension de retraite de la

Fonction publique, où les cotisations s'ajoutent aux recettes générales et où les prestations sont versées à même ces recettes générales.

La Caisse de retraite de la SCHL est intégrée au Régime de pensions du Canada (RPC) ou, dans le cas de la province de Québec, au Régime de rentes du Québec (RRQ). Les employés y versent 7 pour cent de chacune de leurs paies. À l'heure actuelle, la Société y contribue à raison de 10 pour cent. L'actif de la Caisse de retraite de la SCHL a maintenant atteint 189 millions de dollars, somme qui, selon M. Peskett, représenterait environ 54 000 \$ pour chacun des employés actuels. Le régime de retraite de la SCHL prévoit l'indexation des prestations de retraite, ce qui signifie que chaque année, on ajuste les prestations pour compenser l'inflation et conserver le pouvoir d'achat des pensions versées aux particuliers.

Afin d'illustrer les effets de l'inflation, M. Peskett a donné un exemple théorique de ce qu'un facteur d'inflation de 6 pour cent signifierait pour un employé moyen de la SCHL, en supposant des hausses au mérite ordinaire. L'employé moyen de la SCHL est entré en fonction à la Société en 1973 à l'âge de 29 ans et touchait 15 000 \$ par année. En l'an 2005, lorsqu'il prendra sa retraite, à l'âge de 62 ans, c.-à-d. à l'âge moyen de la retraite, les projections indiquent qu'il touchera 102 000 \$ par année. Après 32 ans de service, la pension serait calculée d'après la moyenne des six années de meilleurs gains et représenterait une somme d'environ 60 000 \$ par année. Toutefois, en supposant un taux d'inflation de 6 pour cent par année, cette pension commencerait immédiatement à augmenter. Les tables de mortalité nous indiquent que l'employé moyen vivra jusqu'à l'âge de 82 ans. En supposant un taux d'inflation de 6 pour cent, l'employé à cet âge recevrait une pension incroyable de 222 000 \$ par année!

Le Conseil d'administration de la SCHL nomme sept fiduciaires de la Caisse de retraite. Quatre membres sont nommés





en raison de leur poste: le président de la Société, qui préside aux réunions, un haut fonctionnaire de la Société, le principal responsable des Finances et un administrateur du Conseil. Trois employés de la Société remplissent les fonctions de fiduciaires pour un mandat de trois ans. On veille à nommer des employés de régions différentes afin qu'elles soient toutes représentées à tour de rôle. Ces fiduciaires approuvent les lignes de conduite et les procédures en matière d'investissement, nomment des membres à divers comités et recommandent au Conseil d'administration pour approbation la composition du portefeuille, c.-à-d. la façon d'investir les fonds de la caisse.

À l'heure actuelle, on vise à investir 40 pour cent des fonds de la Caisse dans des placements à intérêt fixe, tels que des prêts hypothécaires et des obligations, et 60 pour cent dans des placements de croissance tels que des actions ordinaires et des propriétés immobilières qui, selon les prévisions, produiront des taux de rendement plus élevés à long terme. Les investissements se répartissent présentement comme suit:

- placements à court terme 0,9 pour cent;
- actions ordinaires 50,4 pour cent;
- propriétés immobilières 5,6 pour cent;
- obligations et régimes de pensions 14,5 pour cent;

— prêts hypothécaires 28,6 pour cent. M. Peskett a ajouté que c'est la SCHL qui, la première, a utilisé les prêts hypothécaires comme instrument de placement des fonds de régimes de retraite au Canada. La Caisse étudie attentivement le choix des placements et embauche un conseiller en placements pour l'aider à arrêter le choix de ces placements. Le revenu de placement de la Caisse est non imposable.

Les vérificateurs externes de la Société effectuent chaque année une vérification de la Caisse de retraite. De plus, des actuaires étudient la situation de la Caisse et établissent son actif et son passif au moins tous les trois ans. On effectue présentement un examen de ce genre et en mai, on connaîtra officiellement sa situation. Si les actuaires découvraient que la Caisse a des dettes non capitalisées, la Société serait tenue par la loi d'y verser suffisamment d'argent au cours des 15 prochaines années pour assurer sa stabilité.

La période de questions qui a suivi l'exposé a donné lieu à plusieurs discussions intéressantes. Par exemple, on a appris que ce n'est que récemment que la SCHL a reçu l'autorisation d'investir dans les banques et les compagnies de fiducie. En effet, la Loi sur la Société canadienne d'hypothèques et de logement ne permettait pas antérieurement à la Caisse de retraite de faire ce genre de placement. On a aussi confirmé qu'à l'heure actuelle, les prestations de pensions du régime de la SCHL bénéficient d'une indexation complète, étant donné que le régime n'est pas soumis au programme de restriction actuel du gouvernement fédéral à l'égard des pensions de la Fonction publique.

En réponse à une autre question, M. Peskett s'est dit d'avis que, bien que certains employés pensent pouvoir administrer leurs propres fonds de retraite de façon à en tirer un taux de rendement plus élevé, le régime de retraite de la SCHL peut, à long terme, obtenir de meilleurs résultats pour l'employé moyen. La Caisse a l'avantage de bénéficier des meilleurs conseils possibles en matière de placement et l'importance de son actif lui permet de faire des investissements qu'un particulier n'aurait pas les moyens de faire.

M. Peskett a encouragé tous les employés à se tenir au courant de l'état de leur régime de retraite et il a suggéré plusieurs façons de le faire. Premièrement, il a proposé aux employés d'étudier les états des prestations qu'ils reçoivent chaque année au début de juin. Après cinq années de service à la Société, les employés qui quittent la SCHL ont le droit de demander le report de leur pension jusqu'à l'âge de 60 ans. Ces pensions différenciées sont indexées. M. Peskett a aussi suggéré aux employés d'étudier le rapport annuel de la Caisse de retraite qui est distribué à tous les employés et retraités. «Rien n'est confidentiel en ce qui a trait à la Caisse de retraite de la Société. Les livres sont ouverts.» M. Peskett a ajouté que la Caisse est «notre caisse» et qu'on aime que les employés s'y intéressent.

Rosine Abonyi, coordonnatrice du Bureau de la promotion féminine, s'est réjouie de la nombreuse participation à la séance d'information, et plus particulièrement du fait que plus de 75 pour cent des employés présents étaient des femmes. C'est le signe que les femmes songent à leur propre sécurité financière pour l'avenir.

Il est malheureusement impossible de tenir des séances d'information de ce genre dans chaque bureau régional, mais on espère que le présent article éclairera les employés. Si certains ont des questions particulières à poser au sujet de la Caisse, ils peuvent communiquer directement avec M. Peskett, au Bureau national. En raison du vif intérêt que les employés ont manifesté à ce sujet, on prévoit tenir, conjointement avec le Centre des ressources humaines, d'autres séances d'information sur les prestations générales de retraite.

**Perspective** donnera des comptes rendus de ces séances. □

# Le Bureau de la promotion féminine étudie les régimes de retraite

Savez-vous comment vous vous tirerez d'affaire après votre retraite? Peu d'entre nous y avons vraiment pensé.

Savez-vous que:

- trois femmes de plus de 65 ans sur cinq vivent en deçà du seuil de la pauvreté;
- plus de 50 pour cent des femmes mariées peuvent s'attendre à devenir veuves;
- un mariage canadien sur trois se termine par un divorce.

Une femme ne peut plus se permettre de supposer qu'on «prendra soin d'elle». Et pourtant, très peu d'entre nous, hommes ou femmes, savons comment nous survivrons financièrement ou quelles seront les prestations de retraite que nous recevrons après notre retraite.

Cela n'est pas vraiment surprenant. Accepter de parler de pensions, c'est reconnaître que nous vieillissons. Et les pensions sont un sujet déroutant. Certains termes tels que l'«indexation», les «clauses d'abandon» et l'«acquisition» sont étrangers à la plupart des gens. Lorsqu'on discute de ce sujet entre camarades de travail, il est presque inévitable que l'un ou l'autre finisse par avouer qu'il n'y connaît pas grand'chose.

Mais il est de plus en plus évident que nous ne pouvons plus croire que «quelqu'un» s'occupera de nous. Cela est particulièrement vrai dans le cas des femmes. Le régime de retraite existant repose sur un certain nombre d'hypothèses qui ne tiennent pas compte de l'évolution du rôle de la femme dans la société.

Il y a eu certains progrès. Il n'y a pas si longtemps, le taux de cotisation était moindre pour les femmes que pour les hommes. Aujourd'hui, les cotisations sont égales. Toutefois, bien qu'environ 60 pour cent des femmes fassent partie de la population active, leurs salaires ne représentent qu'environ les trois cinquièmes de ceux des hommes.

Plusieurs facteurs expliquent ce phénomène. Entre autres choses, 71,5 pour cent des travailleurs à temps partiel sont des femmes, et souvent leur emploi est interrompu par une grossesse. Par conséquent, les femmes reçoivent des prestations de retraite moins élevées.

On a reconnu les injustices de cette situation et on prend actuellement certaines mesures en vue de réformer le régime de retraite au Canada. Par exemple, le gouvernement fédéral prépare un document sur la réforme des pensions. Le Conseil consultatif canadien de la situation de la femme a mis sur pied un centre de renseignements sur les pensions. Le Comité national d'action sur la situation de la femme a produit une documentation donnant les grandes lignes du régime de pensions existant et un éventail des réformes qui pourraient améliorer le régime pour les femmes.

Les provinces ont aussi entrepris certaines réformes dans ce domaine. Par exemple, la Colombie-Britannique est la seule province où les crédits de pension de régimes privés soient reconnus comme éléments d'actif familiaux à partager entre les époux en cas de divorce. Le Régime de rentes du Québec a adopté une disposition d'abandon pour garde des enfants afin de protéger les droits aux pensions des mères qui quittent la population active pour élever des enfants de moins de sept ans.

La Saskatchewan est la première province à payer sur les cotisations des employés un taux d'intérêt qui correspond aux taux du marché. La plupart des régimes de retraite ne payent que 4 pour cent lorsqu'ils font des remboursements ou qu'ils versent des prestations de décès.

Ce ne sont là que quelques exemples des modifications que les régimes de retraite sont en train de subir. Il va sans dire que la situation des femmes au travail par rapport aux régimes de retraite n'est qu'une facette de la question et qu'on ne peut traiter de l'ensemble de la situation que de façon sommaire dans un court article.

Pendant que se poursuivent les débats sur la réforme des régimes de retraite, les employés de la SCHL devraient prendre conscience des droits que leur reconnaît leur propre régime.

Au point de départ, le Comité national d'action sur la situation de la femme a préparé une série de 20 questions au sujet des régimes de retraite individuels à l'intention des personnes qui désirent en savoir plus long sur la mesure dans laquelle elles sont protégées. Le Bureau de la promotion féminine de la SCHL tient la question pour tellement importante qu'il a tenté, après étude du régime de pension de la SCHL, de fournir des réponses simples à ces questions:

**Là où vous travaillez, existe-t-il différents régimes pour différents groupes (par exemple, secrétaires, professionnels, etc.)?**

Le régime de pension de la SCHL s'applique à tous ses employés réguliers.

## **Pendant que se poursuivent les débats sur la réforme des régimes de retraite, les employés de la SCHL devraient prendre conscience des droits que leur reconnaît leur propre régime.**

### **Les travailleurs à temps partiel sont-ils protégés?**

Les employés réguliers sont protégés, mais pas les employés à contrat et occasionnels.

### **Votre régime est-il un régime à cotisations fixées d'avance?**

Oui. Les cotisations sont égales à 7,5 pour cent du salaire. 1,8 pour cent est versé au Régime de pensions du Canada ou au Régime de rentes du Québec, et le reste au régime de pension de la SCHL.

### **Comporte-t-il des exigences relatives à a) l'âge, b) la durée du service?**

Vous devez avoir au moins 18 ans et pas plus de 35 ans de service donnant droit à pension.

### **Quels sont les règlements du régime à l'égard de l'acquisition?**

Après 5 ans de service donnant droit à pension, un employé a droit tant à ses propres cotisations qu'à celles de l'employeur lorsqu'il atteint l'âge de la retraite.

### **Qui contribue au régime: a) vous, b) votre employeur, c) les deux?**

L'employé et la SCHL versent tous les deux des cotisations au régime.

### **Pour combien contribuez-vous? Votre employeur?**

Les employés versent 7,5 pour cent de leur salaire et la SCHL, une somme égale à 10 pour cent du salaire de l'employé.

### **La méthode de calcul de la pension se fonde-t-elle sur les années de service à la Société?**

Oui.

### **Sur quoi se fonde le calcul de la pension: a) gains moyens de la carrière, b) gains ultimes moyens, c) meilleurs gains de la carrière?**

Le calcul se fonde sur les 6 meilleures années de gains.

### **Continuez-vous à verser des cotisations pendant un congé de maternité?**

L'employée a le choix de continuer ou non à verser des cotisations.

### **Votre employeur continue-t-il à verser des cotisations pendant que vous êtes en congé de maternité?**

La SCHL continue à verser des cotisations uniquement si l'employée fait de même.

### **Votre régime prévoit-il une pension pour le conjoint survivant?**

En général, la pension pour le conjoint survivant est égale à 50 pour cent de la pension du retraité.

### **Si vous quittez votre emploi et qu'on vous rembourse vos cotisations au régime de retraite, avez-vous aussi droit aux cotisations de votre employeur?**

Oui. Il convient de faire remarquer que les cotisations sont «bloquées» (c.-à-d. que l'employé ne peut pas se faire rembourser les cotisations versées par l'employeur) lorsque l'employé a plus de 45 ans **et** compte plus de 10 ans de service.

### **Si vous quittez et qu'on vous rembourse vos cotisations au régime de retraite, quel est le taux d'intérêt qu'on vous accorde?**

L'intérêt payable est de 4 pour cent par an, composé annuellement.

### **Si vous quittez votre emploi mais que vos cotisations demeurent dans la caisse du régime, quel taux d'intérêt rapporteront-elles?**

Le même taux, soit 4 pour cent par an, composé annuellement.

### **Existe-t-il des dispositions vous permettant de transférer vos cotisations et celles de votre employeur à un autre régime ou à un REER?**

Les cotisations peuvent être transférées à un autre régime de retraite s'il existe un accord de réciprocité avec l'autre organisme. Il n'existe pas de privilège de transfert à un régime enregistré d'épargne-retraite.

### **Si oui, quelles sont les exigences en ce qui a trait aux années de service ou à l'âge?**

Il n'y a pas d'exigences relatives aux années de service ou à l'âge pour le transfert à un autre régime de retraite.

### **Lorsque vous serez pensionné, vos prestations seront-elles indexées?**

Oui, le 1<sup>er</sup> janvier de chaque année.

### **Si oui, sur quoi l'indexation se fonde-t-elle?**

Le taux d'indexation est établi en fonction de la moyenne de l'indice des prix à la consommation au Canada, pour chaque mois de la période de 12 mois se terminant le 30<sup>e</sup> jour de septembre de l'année précédente.

Les réponses à ces questions sont, par la force des choses, très générales. Si vous désirez obtenir des renseignements plus détaillés ou si vous avez une question particulière au sujet de votre propre situation, communiquez avec le chef, Avantages sociaux et dossiers, Centre des ressources humaines.

Si vous désirez plus de renseignements sur la question de la réforme des pensions, le Bureau de la promotion féminine du Bureau national dispose d'une documentation supplémentaire, que vous pouvez obtenir sur demande. □

# Post-Scriptum

Le programme d'exercices mis au point par la Section du traitement des textes, tel que rapporté dans le Perspective de janvier, a soulevé un intérêt général et inattendu. Ce programme n'existe nulle part ailleurs. Le réseau CBC ainsi que la Presse canadienne en ont répandu la nouvelle à travers le pays. Des représentants de divers ministères et organismes, dont l'Association médicale canadienne et la Banque du Canada, sont venus au Bureau national en faire l'observation sur place. Ils ont profité de l'occasion pour se renseigner sur plusieurs aspects de notre système de traitements des textes. □



**Danielle Dupont Devine**, à gauche, chef de la Section du traitement des textes et instigatrice du programme d'exercices, a fait visiter le Centre du traitement des textes et a répondu à de nombreuses questions.  
photo de Bill Cadzow

## L'HYPERTENSION

### Qu'est-ce que la pression sanguine?

Tout le monde a une tension artérielle, ou pression sanguine. Chaque fois que le cœur bat, il produit une force qui s'exerce contre les parois des artères et fait circuler le sang. Sans cette pression, l'oxygène et les éléments nutritifs essentiels n'atteindraient jamais les tissus du corps et nous ne pourrions pas survivre.

À chaque battement du cœur, la pression augmente, puis diminue lorsque le cœur se détend et se remplit. Les parois des artères contiennent des fibres élastiques et musculaires qui leur permettent de s'adapter facilement aux augmentations et aux diminutions normales de pression, et de maintenir un flux régulier de sang.

### Qu'est-ce que l'hypertension?

Lorsqu'une personne fait de la «haute pression» ou a de l'HYPERTENSION, cela signifie que sa pression est toujours plus élevée que la normale, même lorsqu'elle est au repos. La difficulté consiste à établir ce qu'est une pression normale, et on est loin de s'entendre à ce sujet.

La tension artérielle a tendance à augmenter avec l'âge, de sorte qu'une pression qui serait moyenne pour une personne de 60 ou de 70 ans serait élevée pour un jeune dans la vingtaine. Il n'y a pas de seuil bien défini qui sépare les personnes qui ont de l'hypertension et celles qui ont une tension artérielle normale. Votre médecin tiendra compte de divers facteurs, surtout de votre âge, et habituellement il voudra vérifier votre tension artérielle à plus d'une reprise avant de décider si vous avez ou non de l'hypertension.

### Quelles en sont les causes?

Lorsqu'il y a hypertension, la pression augmente parce que les artéries se resserrent et rendent plus difficile le passage du sang. Lorsque cela se produit, le cœur doit battre plus fort pour faire circuler le sang, de sorte que la pression augmente dans les artères. Dans la plupart des cas, nous ne connaissons pas l'origine de ce processus, si ce n'est que la tendance est souvent héréditaire. Parfois, l'hypertension est causée par le système glandulaire ou une maladie des reins, mais dans 90 pour cent des cas, on n'y trouve aucune explication.

### Qui a de l'hypertension?

De nombreux facteurs influent sur la tension artérielle. Si le cœur bat plus

fort, il se peut que la pression augmente. C'est ce qui se produit lorsque l'on fait de l'exercice: le rythme cardiaque et la pression sanguine augmentent afin d'amener aux muscles le sang et l'oxygène supplémentaires dont ils ont besoin; après l'effort, la tension revient vite à la normale. Cela ne mène pas à l'hypertension permanente mais c'est, au contraire, très naturel.

La tension artérielle augmente aussi lorsqu'il y a surexcitation, peur ou colère, surtout parce que certaines glandes sécrètent des substances chimiques qui stimulent le cœur et produisent un resserrement des artéries. Cette hausse de la tension artérielle est aussi temporaire.

### L'hypertension est très fréquente.

Au moins un adulte sur dix a de l'hypertension. La moitié ne savent pas qu'ils en sont atteints et seulement une personne sur six reçoit un traitement efficace. L'hypertension est sournoise. Elle peut être présente pendant de nombreuses années sans que vous en ressentiez de malaise, même lorsque la pression est très élevée.

### Pourquoi l'hypertension est-elle si importante?

Plus la tension artérielle est élevée, plus le cœur doit travailler. Cette charge supplémentaire peut entraîner l'hypertrophie du muscle cardiaque. Pendant un certain temps, cela n'entraîne aucun problème, mais tôt ou tard, un cœur hypertrophié devient plus faible et ne peut plus fonctionner de façon efficace. L'hypertension est une des principales causes du durcissement ou du rétrécissement des artères. Si votre sang contient beaucoup de lipides, ou si vous fumez, les risques de troubles artériels sont encore plus élevés. Les artères les plus vulnérables sont les artères coronaires et les artères cérébrales. Si une artère coronaire se rétrécit ou se bloque, il se peut que la personne atteinte fasse des crises d'angine ou une crise cardiaque. Lorsqu'une artère cérébrale saigne ou se bloque, il en résulte habituellement une hémorragie cérébrale. Ainsi, l'hypertension attaque surtout les organes suivants: le cœur, le cerveau, les artères, les yeux et les reins.

### Comment savoir si on a de l'hypertension?

Il n'y a qu'une façon de le savoir et elle est très simple. Rendez-vous à votre bureau de santé à la SCHL et demandez à l'infirmière de prendre votre tension, ou allez voir votre médecin de famille.

### On peut soigner l'hypertension.

Si vous n'avez qu'un peu d'hypertension, il se pourrait que vous n'ayez qu'à prendre quelques mesures simples pour diminuer vos risques de troubles à l'avenir: maigrir; diminuer votre consommation de sel; cesser de fumer (cela ne fera pas diminuer votre tension, mais réduira les risques de troubles cardiaques); faire régulièrement de l'exercice; éviter la tension nerveuse excessive.

Toutes ces mesures peuvent aider à abaisser votre tension artérielle ou diminuer quelques-uns de ses effets néfastes. De nombreux médicaments sont disponibles pour ceux dont la tension est trop élevée, et chaque année on découvre de nouveaux moyens de traiter l'hypertension.

### Recommandations spéciales

Tout le monde devrait faire prendre sa tension artérielle régulièrement, mais si vous faites partie d'un des groupes suivants, cette mesure de prévention est encore plus importante:

- Si vous faites de l'embonpoint.
- Si on vous a dit dans le passé, par exemple lors d'un examen médical, que votre tension artérielle était «légerement élevée».
- Si vous avez eu de l'hypertension au cours d'une grossesse.
- Si vous prenez la pilule anticonceptionnelle, vous devriez faire vérifier votre tension artérielle tous les trois mois au cours de la première année et tous les ans par la suite.
- Si vous êtes enceinte.
- Si on vous a dit que le niveau de lipides dans votre sang était élevé et (ou) si vous fumez beaucoup.
- Si vous avez déjà eu une crise cardiaque.
- S'il y a eu plusieurs cas d'hypertension, d'hémorragie cérébrale ou de crise cardiaque dans votre famille.

### BIBLIOGRAPHIE

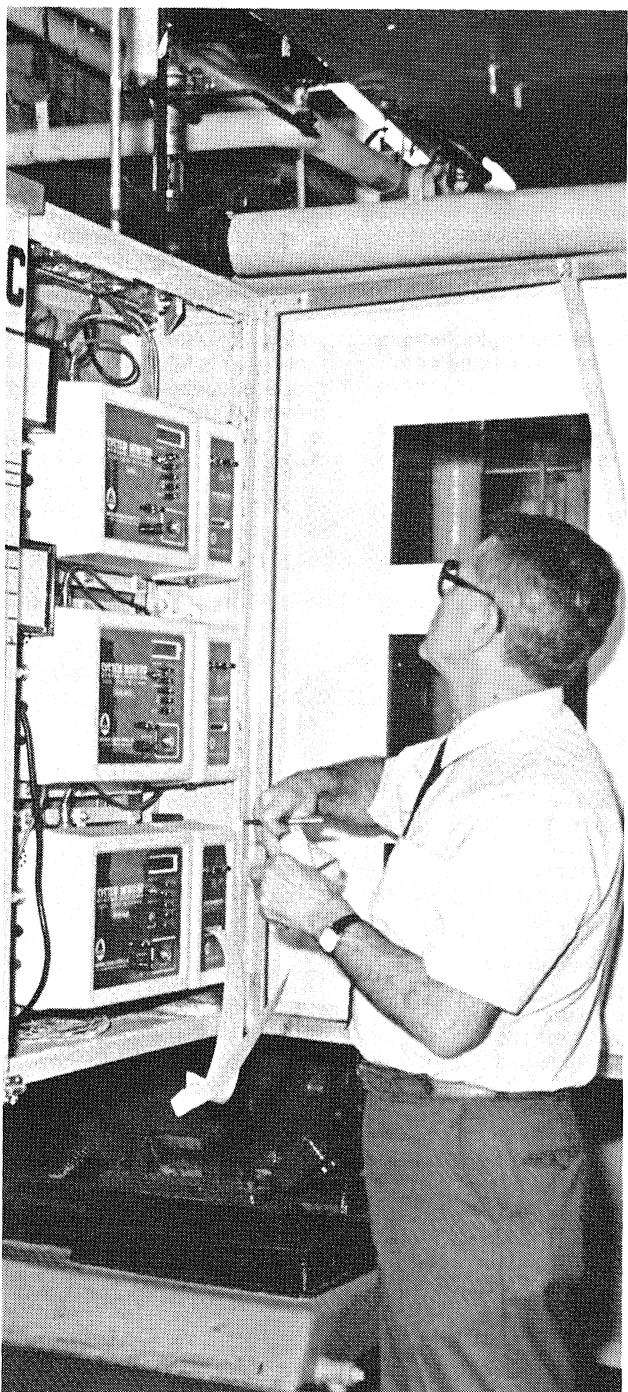
Hay, Dr David, Health Magazine, «Down with high blood pressure», Vol. 30, n° 1.

Robertson, Dr J.I.S., Health Magazine, «Something about high blood pressure», Vol. 30, n° 1.

Randolph & Siberstein, Occupational Health Nursing Journal, «Planning for the Hypertensive Employee in Industry», juillet 1982.

Sirkin, Ruth E., Occupational Health Nursing Journal, «A simple hypertension screening program», avril 1981. □

# Services des locaux de bureaux



L'évolution des objectifs et des programmes à la SCHL entraîne un changement des besoins en locaux. Ce sont les Services des locaux de bureau, Division de l'administration, Bureau national, qui s'occupent de répondre à ces besoins.

Le chef du groupe, John Durand, orchestre le travail de trois sections: Location, Planification et conception, et Entretien de l'immeuble. Il planifie et coordonne les budgets et, de façon générale, veille à ce que les gens travaillent ensemble.

Les Services des locaux de bureaux relèvent du directeur de l'Administration, W. Ross Preston. Ce dernier souligne que le groupe peut répondre plus rapidement et plus efficacement aux besoins de la SCHL si on l'informe suffisamment d'avance des changements à venir. Cela permet d'attribuer des fonds pour faire face aux besoins de réorganisation.

Deux employés s'occupent de la location à la SCHL: Claude Lacroix, le chef, et Kathy Herd, agent de location.

photos de Bill Cadzow

L'ingénieur **Don Boyle** vérifie les données du système automatisé de climatisation et de chauffage. L'ordinateur donne, toutes les heures, des renseignements sur la consommation d'énergie, la température et le fonctionnement du matériel.

Une partie du personnel d'entretien de l'immeuble, dans l'atelier de menuiserie. De gauche à droite: **Jacques Gervais**, **Lucien Dupuis**, **Léo Lachance** et **Jean-Guy Dupuis**.



Trois tâches principales leur incombent:

1. négocier des contrats de location;
2. administrer les contrats en vigueur;
3. rédiger les lignes de conduite et les directives régissant la location des immeubles destinés à la SCHL.

À Ottawa, la Section de la location des Services des locaux de bureaux négocie les contrats des espaces à bureaux loués par la SCHL. Par exemple, la location du Lord Elgin Plaza, de l'Académie LaSalle et des entrepôts nécessite un budget d'environ 2 millions de dollars.

Les bureaux régionaux et les succursales peuvent négocier la location d'espaces suivant un processus qui exige l'approbation de la direction. À travers le Canada, la SCHL dispose d'un budget de location qui se situe entre 6 et 7 millions de dollars. Toutes les fois qu'un directeur régional ou de succursale demande son aide, Claude se déplace pour négocier un contrat. La location d'espaces à bureaux pour un grand organisme demande une préparation soignée. L'étude de marché qui est effectuée doit évaluer les diverses possibilités qui s'offrent d'après certains facteurs: économie, emplacement, installations, visibilité, adaptabilité et qualité.

Dès qu'un immeuble semble avoir, de façon générale, les caractéristiques recherchées, l'agent de location de la SCHL réunit le propriétaire de l'immeuble, les agents immobiliers et les avocats. Une fois que tout ce monde s'est mis d'accord sur un bail, on rédige une présentation écrite pour la Direction.

Pendant toute la durée du bail, la Section de la location surveille l'application des dispositions de l'entente, paye le loyer et règle tous les litiges qui peuvent survenir au sujet de la hausse des coûts comme ceux du chauffage, de la climatisation, de l'électricité et des taxes. Claude Lacroix peut également aider les bureaux de la SCHL à régler leurs problèmes de bail.

Selon Claude, la négociation des baux est l'aspect le plus exigeant de son travail, mais c'est aussi celui qui lui procure le plus de satisfaction. Il adore jouer de finesse avec les promoteurs si cela lui permet d'économiser des deniers publics. Il travaille dans ce domaine depuis 19 ans, dont cinq à la SCHL.

La Section de la planification et de la conception a un mandat de taille. Son chef, Bill Fauteux nous le résume: «Notre tâche consiste à loger tous les employés de la SCHL dans un endroit fonctionnel, à répartir équitablement les espaces à bureaux et à fournir aux employés les outils dont ils ont besoin pour bien travailler.»

La Section de Bill est chargée de concevoir et de meubler tous les espaces à bureaux au complexe du Bureau national de la SCHL. De plus, ses employés dispensent avis et conseils aux bureaux régionaux.

La planification et la conception des espaces à bureaux est une tâche permanente, surtout dans un organisme important. Dès que les buts changent ou qu'il y a réorganisation des fonctions du personnel, il faut redéposer les bureaux et concevoir de nouveaux plans. De 1970 à 1975, la Section de la planification et de la conception a mis en oeuvre le programme de réameublement de la SCHL établi en fonction des nouvelles normes et axé sur les technologies de pointe (par ex., chaises d'opérateurs de machines de traitement des textes, surfaces de travail et éclairages spéciaux).

On ne déménage pas l'ameublement dans un bureau comme on le fait chez soi. La sécurité doit primer. Des meubles mal placés peuvent nuire à l'évacuation lors d'un incendie ou d'une urgence. En outre,

chef du groupe, **John Durand**, orchestre le travail de trois sections: Location, Planification et Conception, et Entretien de l'immeuble.

**Ian McEwan** et **Orva Létourneau**, des Services d'entretien, étudient le schéma des sorties d'urgence du Bureau national.



l'installation des prises de téléphone et d'électricité étant soigneusement étudiée en fonction de chaque poste de travail, il serait tout simplement inconcevable de permettre aux employés de disposer leur bureau selon leur bon plaisir. Un employé non qualifié qui se blesse en tentant de déplacer un meuble trop lourd n'aura droit à aucune indemnité d'assurance. C'est pourquoi il faut recourir à des spécialistes.

Habituellement, les concepteurs de bureaux ont suivi des cours universitaires en design et en architecture. Pour concevoir un ensemble, il faut d'abord analyser le va-et-vient des employés et le cheminement des tâches dans le bureau en question. Ainsi, les gens qui passent le plus clair de leur temps à un pupitre sont placés près d'une fenêtre, tandis que les salles de conférence et les classeurs sont plutôt situés dans les pièces intérieures.

Une fois ce travail fait, les concepteurs dressent un plan et rédigent un appel d'offres. La Section de la planification et de la conception compte quatre concepteurs et un technicien qui, en plus du travail même de conception, veillent à attribuer les contrats, à superviser l'exécution et à commander les meubles. Lorsque tout est en place, Bill Fauteux recueille les impressions des locataires et procède immédiatement aux modifications qui s'imposent. Six mois plus tard, il faut une autre évaluation afin de procéder à tous les changements nécessaires.

**Claude Lacroix**, chef de location des locaux.



Relégué dans quelque coin perdu, au premier étage de l'immeuble du chemin de Montréal, se trouve le bureau d'Ian McEwan, chef des Services d'entretien de l'immeuble. Dix employés travaillent sous ses ordres: un menuisier, un électricien, un plâtrier, des journaliers et un ingénieur. Leur tâche consiste à voir à l'entretien du complexe et des terrains du Bureau national et à effectuer les modifications dans les espaces à bureaux, que ce soit la pose de cloisons et d'une moquette ou les réparations d'installations électriques et de plomberie.

En 1979, en collaboration avec le professeur Bruce Finlay, de l'Université Carleton, la Section des services d'entretien de l'immeuble a conçu et installé un système automatisé de climatisation et de chauffage. L'ordinateur donne toutes les heures des renseignements sur la consommation d'énergie, la température et le fonctionnement du matériel. Le personnel utilise ce système pour contrôler le chauffage et la climatisation, ce qui permet de réduire énormément la consommation d'énergie.

Bien que l'entretien des autres espaces à bureaux soit prévu dans les contrats de location, la Section des services d'entretien fournit quand même certains services à des immeubles satellites. Elle procède à des réparations électriques mineures, place des meubles et pose des tableaux d'affichage et s'occupe des autres menus travaux. De plus, la Section veille à l'application des contrats passés avec vingt sous-traitants de divers métiers spécialisés comme la plomberie et les services de conciergerie.

Munis de télé-avertisseurs, les employés des Services d'entretien peuvent être appelés au travail à n'importe quelle heure du jour ou de la nuit. Ian et l'ingénieur Don Boyle se souviennent d'une nuit glacialement, il y a de cela deux ou trois ans, au cours de laquelle un transformateur électrique avait commencé à cracher des flammes vers 3 heures du matin. L'Hydro avait dû interrompre l'alimentation mais tout était rentré dans l'ordre pour 8 heures du matin. Une autre fois, encore en plein hiver, une inondation et le bris d'une conduite d'eau ont obligé les pompiers à brancher un tuyau d'arrosage sur une borne-fontaine pour nous alimenter temporairement jusqu'à ce que les réparations soient faites.

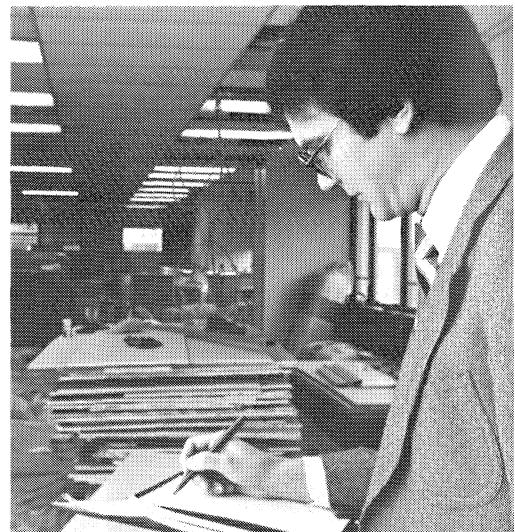
L'immeuble du chemin de Montréal présente des problèmes bien particuliers. Basé sur l'architecture géorgienne du sud des États-Unis, l'immeuble présente un style classique et un cachet indéniable. Cependant, à cause de la toiture en ardoises et du parapet le long des murs, la neige s'accumule dans les avant-toits et doit être enlevée plusieurs fois par hiver. Les murs sont isolés de liège, qui se dilate par temps humide. Même qu'à certains endroits les murs intérieurs ont déjà renflé.

En dépit de ces petits tracas, Ian McEwan dirige sa section d'une main de maître afin d'assurer de bonnes conditions de travail aux employés de la SCHL. □

**Carter Thompson, Frank Parent et Bill Fauteux**, de la Section de la planification et de la conception, choisissent des échantillons de tapis et de rideaux.



**L'agent de conception des locaux Leigh MacWilliam** a travaillé en étroite collaboration avec l'entrepreneur responsable des rénovations au 11<sup>e</sup> étage du Lord Elgin Plaza. Les locaux sont maintenant occupés par la Division de l'informatique.



# Des ateliers- SOLEIL

Un atelier sur l'entretien et le fonctionnement des systèmes solaires, tenu à Halifax les 10 et 11 janvier, a remporté un tel succès qu'un second est en préparation et sera donné les 14 et 15 mars, pour le bénéfice de ceux qui n'ont pas pu participer au premier.

Organisé par le Bureau des programmes solaires, Travaux publics Canada, cet atelier était le premier d'une série qui seront donnés gratuitement dans les grands centres urbains du pays au cours de l'année.

Un atelier sera tenu à Vancouver les 16 et 17 mai et un autre à Windsor le 31 juillet et le 1<sup>er</sup> août. L'horaire des séances qui seront tenues dans les autres régions n'est pas encore fixé.

Plus de 46 représentants de cinq ministères et trois agences du Canada de la région de l'Atlantique ont participé au premier atelier, à Halifax. Plusieurs participants ont déclaré que l'atelier représentait le cours le plus utile jamais donné sur le sujet.

Animés par Mark Cleemann, de la firme Cleemann, Large, Patterson and Associates Ltd., et Len Taylor, de Tradewind Scientific, deux firmes d'Ottawa, les ateliers sont destinés aux ministères et agences intéressés au programme «Achat et utilisation d'équipement solaire» et plus spécifiquement aux techniciens, au personnel de soutien et aux gestionnaires du programme.

Les ateliers traitent du contrôle des opérations de systèmes résidentiels aussi bien que des systèmes de plus d'envergure à circuit fermé ou à vidange. On y revoit les différentes méthodes de fonctionnement ainsi que les contrôles et leurs limites. Enfin, on touche au sujet de l'étalonnage des appareils de contrôle des installations de modeste et de grande dimension, et on fournit aux gestionnaires une liste de contrôle et des lignes de conduite utilisatrices.

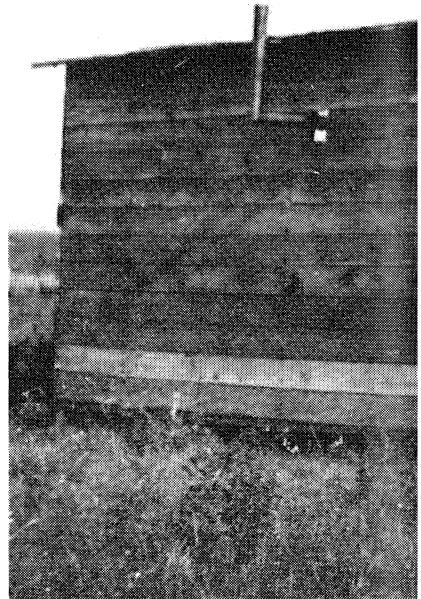
Les employés de la Société qui désirent de plus amples renseignements ou qui aimeraient s'inscrire peuvent communiquer avec le Bureau des programmes solaires, Travaux Publics Canada, Ottawa (613) 998-9817. □

Y PENSER, C'EST PAS ASSEZ - FAITES-LE !





*Maison typique reflétant l'optimisme de la période de vaches grasses et de vaches maigres de 1910-1915. Les maisons de luxe, souvent grandioses, constituent aujourd'hui les meilleurs spécimens de maisons de style.*



# Le bureau de Saskatoon présente **Cent ans d'histoire du logement**

par Brenda R. Klassen

1982 a été une année fertile en événements pour Saskatoon, qui célébrait ses cent ans. Certes, les gens de Saskatoon ont de quoi être fiers du siècle de progrès qui a vu la minuscule colonie des rives de la Saskatchewan sud se transformer en la vibrante ville moderne que l'on connaît aujourd'hui.

Les manifestations du centenaire ont été coordonnées par la Century Saskatoon Society, qui, pour favoriser la participation de tous les éléments de la collectivité, a élaboré un programme de douze mois, dont chacun des douze thèmes porte sur un aspect particulier de la vie communautaire, comme les arts, les sports et la vie spirituelle.

Au début de mars 1982, le personnel de la SCHL à Saskatoon s'est laissé prendre dans le tourbillon d'enthousiasme et d'esprit communautaire que respirait la ville et a commencé à rechercher de l'information et à faire des plans pour trouver un thème approprié à sa participation. En juillet — le «mois du patrimoine» — le bureau de Saskatoon a présenté au public un stand intitulé «Cent ans d'histoire du logement — Relaté par la SCHL».

Par une série de photographies, de l'information historique et des renseignements sur l'évolution de la technologie du bâtiment, ce stand a fait voir comment l'histoire de la maison individuelle à Saskatoon est le reflet de la croissance des habitants et de l'économie de la ville.

Les premières maisons construites par les colons de l'époque de la Tempérance étaient généralement de modestes structures de deux étages qui rappelaient les maisons ontariennes que ces premiers colons avaient laissées derrière eux. Ces structures étaient caractérisées par les rénovations et les ajouts nombreux que leurs propriétaires y apportaient au fur et à mesure de la disponibilité de matériaux et des moyens financiers. Beaucoup étaient construites de billes de bois ou de tourbe des prairies. Les premiers toits de bardeaux du début du siècle étaient de bardeaux de cèdre ou de tremble. Les fondations étaient faites de pierres des champs et de mortier et la finition intérieure consistait parfois en revêtement rescisé en bois recouvert de papier feutre et de papier peint ou de toile. L'enduit au plâtre ou les planches de bois fini étaient fréquents dans les maisons à prix moyen et élevé. La photo n° 1 représente une maison (rénovée) en pièce sur pièce construite en 1890 par un capitaine de navire. Ce n'est pas le plus vieux bâtiment historique de Saskatoon, mais il est représentatif de ce genre de logement.



Maison de pièce sur pièce construite en 1890 puis rénovée. Ce n'est pas le plus vieux bâtiment historique de Saskatoon, mais il est représentatif du genre.

Une des nombreuses cabanes des moins riches, que l'on voit encore, surtout sur la rive ouest de la rivière Saskatchewan sud.  
Photo: Bibliothèque publique de Saskatoon,  
Salle d'histoire locale

En même temps que se construisaient les maisons relativement confortables des premiers colons, on voyait pousser les nombreuses cabanes des moins riches, notamment sur la rive ouest de la rivière. (Photo n° 2).

La plus célèbre période de vaches grasses et de vaches maigres qu'aït connue Saskatoon, celle de 1910-1915, est représentée par les maisons de luxe, souvent grandioses, qui constituent aujourd'hui les meilleurs spécimens de maisons de style. La photo n° 3 représente une maison typique reflétant cet optimisme. On a utilisé un revêtement mi-bois ou à clin, des bardaques de cèdre ainsi que des pierres des champs ou de la brique d'argile au cours des vingt premières années du siècle.

La croissance qu'a connue Saskatoon de 1920 à 1930, après la misère de 1913 et la Première Guerre mondiale, a été relativement stable, comme en témoignent ses bâtiments. Les maisons d'un seul étage reflétaient les attentes plus modestes des habitants de Saskatoon.

La crise des années 30, suivie de la Seconde Guerre mondiale, a encore une fois marqué la construction des maisons. Bien des Canadiens connaissent les maisons «de guerre», reflet des pénuries

de matériaux, de main-d'œuvre et d'argent. Les maisons de guerre étaient souvent revêtues de bardaques d'amianto ou de parements isolants. Ce n'est qu'à la fin des années 30 qu'on a commencé à utiliser les bardaques d'asphalte, qui ont connu une grande popularité à la fin des années 40. Le béton résistant aux sulfates a été mis au point par le professeur Thorvaldson de l'Université de la Saskatchewan immédiatement après la Seconde Guerre mondiale. Ce béton était utilisé partout où les essais de sol indiquaient la présence de sulfates et, lorsqu'on a découvert que les sulfates pouvaient changer de place avec la nappe phréatique, on a commencé à faire une utilisation plus poussée du béton résistant aux sulfates dans toute la ville. Ce n'est qu'au milieu des années 1940 que les lattes en plâtre et les plaques de plâtre sont devenues populaires, bien que leur fabrication ait déjà remonté à plusieurs années.

Les années 1950 ont marqué le début d'une autre période de croissance modeste pour Saskatoon. Cette période a vu l'arrivée du bungalow, produit de la standardisation et de la production de masse. Les maisons de l'après-guerre étaient souvent parées de cèdre ou de stuc. Le toit plat, fait de feutre de toiture, de goudron et de gravier, a fait une brève apparition au début des années 1950. Bien qu'il y ait déjà eu des contre-plaqués finis dès le début du siècle et qu'on en ait

souvent retrouvés dans les maisons à prix élevé, ce n'est qu'au début des années 50 que leur utilisation s'est généralisée.

Les années 60 et 70 ont été des décennies de croissance soutenue relativement forte à Saskatoon, comme en fait foi la grande variété de bungalows, de maisons à mi-étages et de maisons à deux étages. Pour l'avenir, on peut s'attendre que la maison individuelle continuera à s'adapter aux exigences de l'économie et aux besoins du moment — comme ce fut si souvent le cas dans le passé.

Le stand de la SCHL a été monté trois fois au cours de la dernière partie de 1982 à divers endroits de la ville et a été bien reçu par les jeunes — par la nouvelle génération qui est tournée vers l'avenir mais qui conserve un sentiment de fierté dans les réalisations passées de Saskatoon, et par les personnes qui se voient souvent comme les pionniers de Saskatoon. Lorsque ces gens-là évoquent le bon vieux temps, ils se rappellent avec satisfaction la couleur et la vie des premiers temps de la colonie de Saskatoon. □

# publications de la SCHL

## PUBLICATIONS DE LA SCHL

### Logis-Logique

Une révision de la brochure publiée en 1979. Vous aidera à décider de vos besoins et de ce que vous pouvez payer, que vous deveniez locataire ou propriétaire.

LNH 5180

Révisé en 1982

38 pages

Français (aussi disponible en anglais — NHA 5179)

Gratuit

### Le renouvellement du prêt hypothécaire: guide du propriétaire

Nouvelle brochure pour aider les propriétaires qui auront à renouveler leur prêt hypothécaire.

LNH 5627

21 pages

Français (aussi disponible en anglais — NHA 5626)

Gratuit

### Vous avez fait une demande de prêt PAREL. Que vous reste-t-il à faire?

Une brochure destinée aux personnes qui ont fait une demande préliminaire d'aide financière en vertu du Programme d'aide à la remise en état des logements.

LNH 5266

13 pages

Français (aussi disponible en anglais — NHA 5265)

Gratuit

### Jusqu'à 3 000 \$ en subvention

Un guide pour vérifier si vous êtes admissible à une subvention du Régime canadien de renouvellement hypothécaire.

LNH 5589

Réimprimé, janvier 1983

6 pages

Bilingue

Gratuit

### 3 000 \$ pour l'achat d'une maison neuve

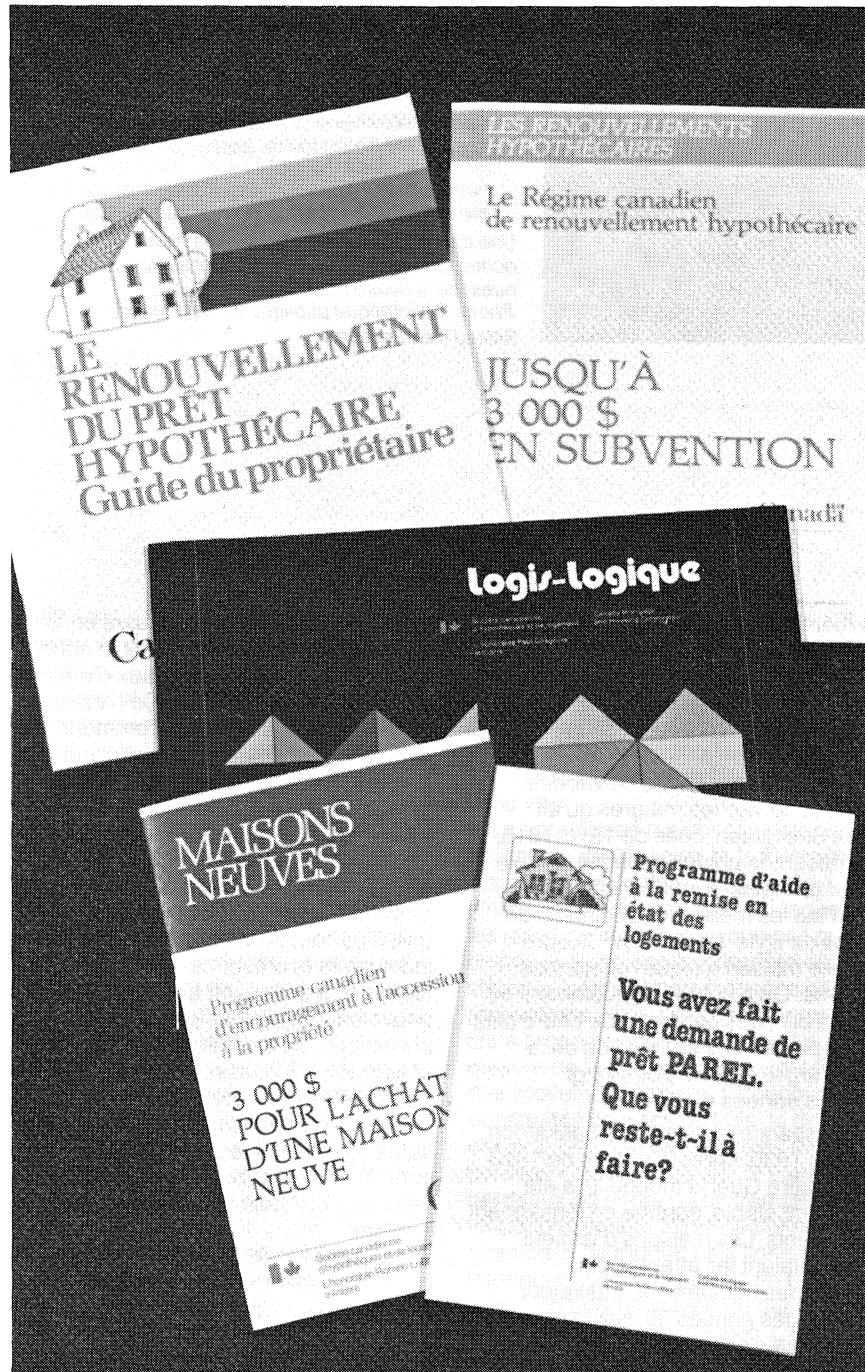
Brochure explicative pour aider à acheter ou à construire une maison neuve en vertu du Programme canadien d'encouragement à l'accession à la propriété.

LNH 5622

10 pages

Bilingue

Gratuit



# parlons argent

Le bureau de Clarkson Gordon a préparé une nouvelle brochure touchant les changements au régime de l'impôt sur le revenu apportés par le Budget fédéral du 28 juin 1982. Cette brochure est disponible gratuitement des bureaux de Clarkson Gordon ou de la rédactrice en chef de Perspective.

## PRÉPARATION DE LA DÉCLARATION D'IMPÔT SUR LE REVENU DES PARTICULIERS DE 1982

Par: Ronald H. Batt, C.A.

Révisé par: James A. Morrisey, C.A.

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

Avec l'approche du rituel annuel de la déclaration d'impôt sur le revenu des particuliers, le moment est bien choisi pour passer en revue certains des points les plus communs dont vous pourrez tenir compte lors de la préparation de votre déclaration. Cet article traite d'un certain nombre de déductions permises aux particuliers et donne un aperçu de plusieurs changements récents intéressant les particuliers pour 1982 et les années suivantes.

### Régimes enregistrés d'épargne-retraite (REER)

Nous avons déjà parlé, dans un précédent article, des règles fiscales applicables aux contributions à un REER.

### Déduction de 1 000 \$ pour revenu de placements

Le particulier peut déduire jusqu'à 1 000 \$ du revenu admissible d'intérêts de sources canadiennes, de dividendes imposables majorés de corporations canadiennes imposables avec lesquelles il n'a pas de lien de dépendance, ainsi que de gains en capital imposables (avant la déduction des pertes en capital admissibles) provenant des ventes de titres canadiens. Cependant, aux fins de l'impôt du Québec, les gains en capital imposables ne sont pas admis à cette déduction. Le revenu admissible à cette déduction doit être réduit de l'intérêt versé sur l'argent emprunté aux fins de gagner le revenu admissible à la déduction.

### Déduction de 1 000 \$ relative au revenu de pensions

Certains genres de revenus de pensions sont admissibles à la déduction de 1 000 \$ relative au revenu de pensions. Pour les particuliers de 65 ans et plus, les paiements reçus d'un régime de pension à titre de rente viagère, d'un REER, d'un régime de

participation différée aux bénéfices (RPDB), d'un fonds enregistré de revenu de retraite, et l'élément revenu des rentes ordinaires, constituent un revenu de pensions admissible à la déduction. Les particuliers peuvent considérer l'élément revenu des rentes ordinaires comme un intérêt admissible à la déduction pour revenu de placements plutôt que comme revenu de pensions admissible à la déduction relative au revenu de pensions. Ce choix avantageait les particuliers qui reçoivent d'autres revenus de pensions mais qui n'ont pas de revenu de placements admissible à la déduction pour revenu de placements.

Pour les particuliers qui ont moins de 65 ans, le revenu admissible comprend les paiements reçus d'un régime de retraite à titre de rente viagère plus les autres types de revenus indiqués ci-dessus, mais seulement si ces autres revenus sont la conséquence du décès du conjoint.

À noter que les paiements du RPC, du RRQ et de la sécurité de la vieillesse, ainsi que les suppléments de revenu garanti, les allocations de retraite et les prestations de décès ne sont pas admis à la déduction relative au revenu de pensions. Pour 1982 et les années subséquentes, les paiements forfaitaires d'un régime de retraite ne sont plus admis à la déduction. En outre, il y a une autre restriction dans le cas des particuliers de moins de 65 ans qui transfèrent les paiements de pensions ou certains paiements de RPDB directement à un autre régime de retraite ou à un REER sans payer d'impôt.

### Transfert de déductions inutilisées entre conjoints et personnes à charge

Le particulier peut demander dans sa déclaration certaines déductions que son conjoint n'a pu utiliser lui-même. Les déductions ainsi transférables sont: la déduction de 1 000 \$ pour revenu de placements, la déduction de 1 000 \$ relative au revenu de pensions, l'exemption de 2 220 \$ pour les personnes de 65 ans et plus, la déduction de 2 220 \$ dans le cas d'une personne invalide, et la déduction de 50 \$ par mois pour ceux qui fréquentent à plein temps une université, un

collège, ou un autre établissement d'enseignement admissible.

Avant 1982, le particulier pouvait demander le montant de ces déductions de son conjoint qui dépassaient le montant requis pour ramener à zéro le revenu imposable du conjoint. Cependant, les nouvelles règles prévoient que le contribuable ne peut déduire la partie inutilisée de la déduction de son conjoint pour revenu de placements et revenu de pensions que dans la mesure où le revenu du conjoint a pour effet de réduire l'exemption de marié que le contribuable pourrait autrement demander. La déduction relative aux études de toute personne à charge (et non pas seulement d'un conjoint) peut être réclamée par le contribuable dans la mesure où la déduction de la personne à charge n'est pas nécessaire pour ramener son revenu imposable à zéro.

### Autres déductions

a) **Frais de scolarité:** Contrairement à la déduction relative aux études dont il a été question plus haut, seul l'étudiant peut déduire les frais de scolarité, pourvu qu'ils dépassent 100 \$. Un reçu officiel doit accompagner la déclaration.

b) **Frais d'intérêt:** Les intérêts sur l'argent emprunté pour gagner un revenu de placements ou pour une entreprise sont déductibles du revenu du particulier. En outre, les intérêts sur l'argent emprunté pour acheter un CRVI, ou pour contribuer à un régime de retraite, à un REER, ou à un RDPB avant le 13 novembre 1981 sont déductibles, mais pas si ces achats ou contributions ont eu lieu après cette date.

c) **Frais médicaux:** Les frais médicaux du contribuable, de son conjoint ou d'une personne à charge sont déductibles du revenu du contribuable dans la mesure où ils dépassent 3% de son revenu net. Les frais médicaux sont déductibles à l'égard de toute période de douze mois se terminant dans l'année (elle ne correspond pas nécessairement à l'année civile). Revenu Canada permet à l'un ou l'autre des conjoints de déduire les frais médicaux même si le reçu est établi au suite à la page suivante

nom de l'autre conjoint. Si le conjoint du contribuable produit sa propre déclaration d'impôt, il peut être avantageux de lui faire déduire tous les frais médicaux (en supposant que son revenu est plus faible) en raison du plafond de 3% applicable aux frais médicaux.

d) **Dons de charité:** Le montant des dons de charité qui sont déductibles est limité à 20% du revenu net du particulier. Toute déduction supérieure à cette limite de 20% peut être reportée comme déduction pour les cinq années subséquentes. Revenu Canada a pour pratique administrative de permettre à un contribuable de déduire ses propres

dons de charité ou ceux de son conjoint. Par conséquent, il serait à conseiller de faire déduire **tous** les dons soit par le contribuable soit par son conjoint, selon le plus grand avantage fiscal que cela produira. Si un même conjoint demande tous les dons et tous les frais médicaux, l'autre peut tirer parti de la déduction forfaitaire facultative de 100 \$.

e) **Frais de garde d'enfants:** Les frais de garde d'enfants à l'égard des enfants à charge de moins de 14 ans et des enfants infirmes de tout âge sont déductibles jusqu'à concurrence de 1 000 \$ par enfant, à la condition que la

déclaration d'impôt soit accompagnée de reçus justifiant les dépenses. Sauf dans certains cas, c'est la mère qui doit déduire les dépenses ou demander la déduction.

f) **Dépenses diverses:** Il y a un certain nombre d'autres déductions que l'on oublie souvent, y compris les frais financiers sur des placements, comme les frais de coffret de sécurité, et les frais de comptabilité.

Le Guide d'impôt 1982 de Revenu Canada est également un outil précieux à consulter pour la préparation de votre déclaration. On le trouve dans tous les bureaux de poste. □

## À la retraite

### Fête à retardement

**Alban Rocque**, de la Comptabilité du portefeuille d'investissements, a joint les rangs de la Société en 1948. En mars 1978 il a pris sa retraite pour raisons de santé puis est revenu à titre de conseiller pour le SGPH. Le mois dernier il a pris sa «deuxième retraite» et ses collègues l'ont fêté, ce qu'ils n'avaient pu faire la première fois. □

*photo de Bill Cadzow*

### Hugh O'Malley

**Hugh O'Malley**, agent des programmes publics à la Division du logement social, a pris sa retraite en décembre après 32 années de service à la Société. Au cours d'une réception d'adieu, son chef de service, Ron Oxenbury, lui a remis au nom de tous, un porte-documents. M. O'Malley est à droite, dans la photo ci-dessus. □

