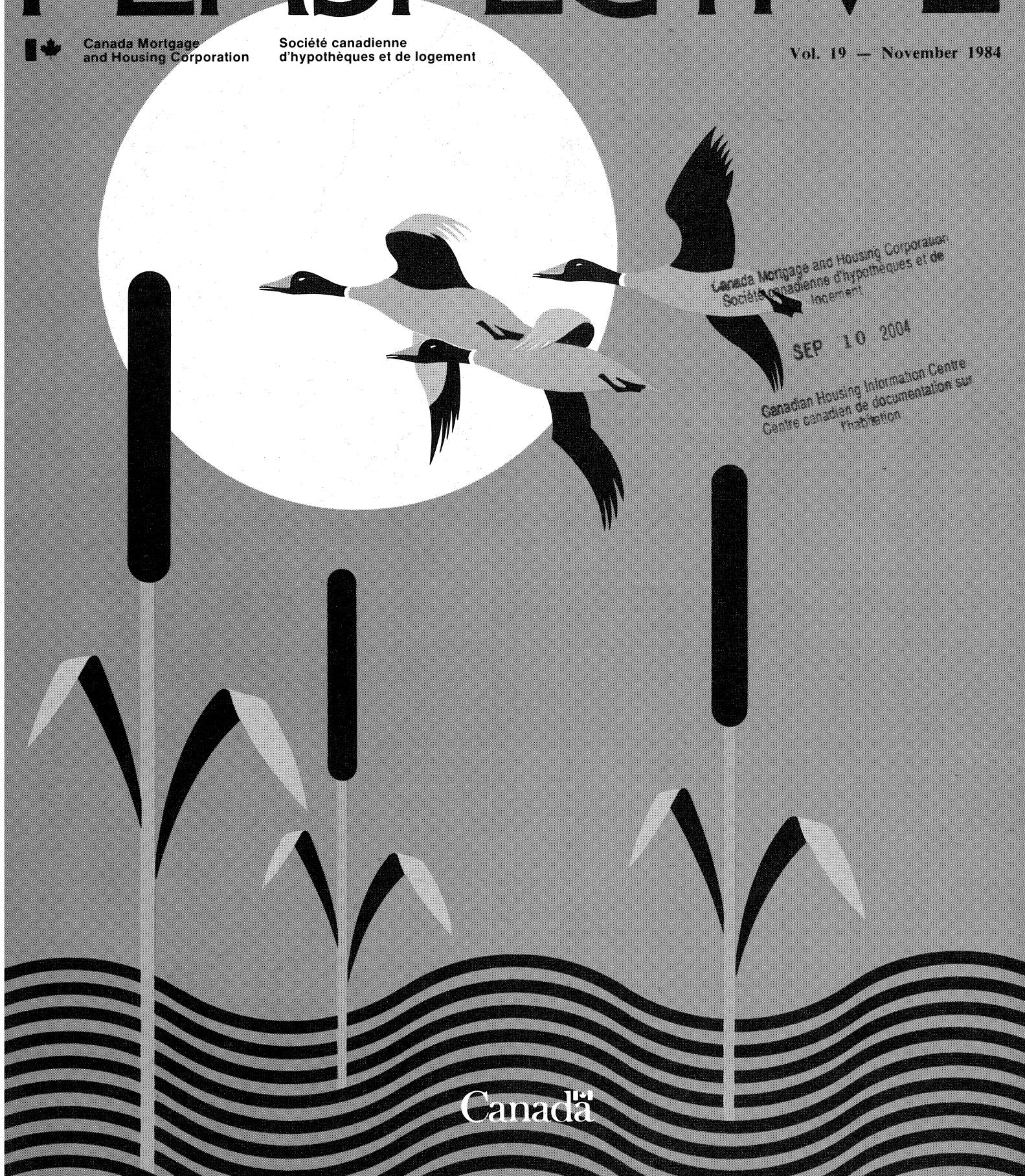


# PERPECTIVE

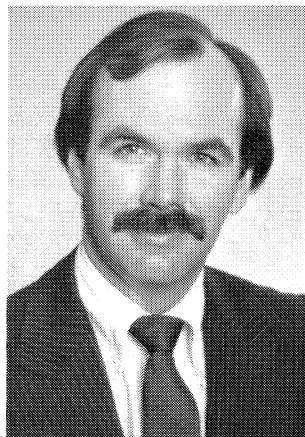
Canada Mortgage  
and Housing Corporation

Société canadienne  
d'hypothèques et de logement

Vol. 19 November 1984



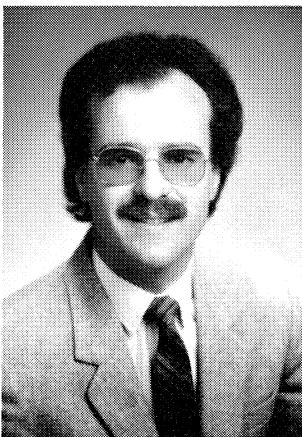
## APPOINTMENTS



**Gregory Williams**, Manager, Barrie Branch, was Manager, Sault Ste. Marie Branch.



**Michel Maes**, Manager, Val D'Or Branch, was Acting Coordinator, Computer Systems Management, at the Quebec Regional Office.



**Luc Perron**, Manager, Chicoutimi Branch, was Senior Project Officer, Lending Operations, Montreal Branch.

**Chantal Cardinal**, Administrative Secretary, Accommodation Services to Senior Clerk, Training and Development Group. **Henri Lacasse**, Payment Control Officer, Mortgage and Insurance Claims Division to Manager, Project Commitment Information, ICOM. **Jacques Beaupré**, Manager, Longueuil Branch to Manager — Organization Development, Quebec General Manager's Office. **Jody A. Boudreault**, Loans Advancing/Finalization Clerk, Sudbury Branch to Senior Clerk — RRAP, Barrie Branch.

## TRANSFERS

**Suzanne Côté**, Administration Officer — Relations, Quebec Branch to Administration Officer, Quebec General Manager's Office.

**Albert J. Siag**, Legal Counsel, Quebec Field Support Centre to Chief — Legal Division, Quebec General Manager's Office.

**Claude E. Duquette**, Senior Inspector, Technical Services — Ottawa to Chief Inspector, Technical Services — Hull.

**Carolyn R. Girling**, Senior Clerk — Human Resources, Prairie General Manager's Office to Appraisal Clerk, Saskatoon Branch.

**Lee Grant Morrison**, Program Officer — Social and Native Housing, Sault Ste. Marie Branch to Consultant, Rehabilitation Skills Training Centre.

**David R. Guffie**, Counselor — Mortgage Portfolio Management, Ontario Field Support Centre to Manager — Default Management, Mortgage and Insurance Claims Central.

**David McCormick**, Systems Support Analyst, Data Processing Services to Analyst, Existing Computer Systems.

**Roch Seguin**, Comprehensive Auditor, Operations Audit to Senior Analyst — Methods and Systems, Systems Acceptance Division.

**Lyse Therien**, Business Systems Analyst, Productivity and Business Systems Support to Analyst, Systems Development Division.

**Richard P.J. Bachenskie**, Applications Technician II, Data Processing Services to Analyst — Technical Acceptance, Production Systems Group.

**Andrew S. Didyk**, Manager — Programs, St. Catharines Branch to Manager — Program Operations, Fredericton Branch.

**Claude L. Morin**, Manager — Social Programs, Quebec Branch to Coordinator — Social Programs, Quebec General Manager's Office.

**Norma J. Laird**, Senior Comprehensive Auditor, Operations Audit to Coordinator — Administration and Management Information Systems, Ontario General Manager's Office.

**Denis Lambert**, Support Appraiser, Montreal Branch to Program Officer/Inspector, Whitehorse Branch.

## 25 YEARS

**Sirpa M. Carveth**, Technical Appraiser, Edmonton Branch.

## 30 YEARS

**Mary L. Storm**, Manager — Loans Administration, Fredericton Branch.

## DECEASED

**François Martin**, Maintenance Man, Sept-Iles Branch, on August 3, 1984 (retired September 1983).

**Aloysius Kelly**, Enumerator, Toronto Branch on August 16, 1984 (retired October 1976).

## RETIREMENT

**J. Paul Lortie**, Marketing Officer, Quebec Regional Office.

**people  
and places**

# Our New Minister



*The Honourable Bill McKnight*

The Honourable William Hunter McKnight, Minister of Labour, is the new Minister responsible for CMHC. Born and educated in Elrose, Saskatchewan, he has been a Member of Parliament since 1979, representing the riding of Kindersley — Lloydminster.

Mr. McKnight, age 44, is a former wheat and cattle farmer, and businessman. He has been Chairperson of the House Standing Committee on

Agriculture and a member of the committees on Transport; Management and Members' Services; and Finance, Trade and Economic Affairs. Mr. McKnight has served as Progressive Conservative Caucus spokesperson for the Canadian Wheat Board and the Ministry of International Trade, and as a Deputy Opposition House Leader. □

# To All CMHC Employees

It is a pleasure for me, at the very beginning of my appointment to the Federal Cabinet, to be associated with the men and women of Canada Mortgage and Housing Corporation.

I appreciate very well that for almost forty years the activities of

CMHC have been felt in almost every town and city of this country, and by a large segment of the population. There are still many challenges facing housing now and in the years to come.

In recent weeks I have had the opportunity of meeting with a number of you. In the months ahead I very much look forward to meeting more

of the people of CMHC, and in sharing with you the task of maintaining Canada's high standards in the provision of housing for its people. □

Bill McKnight

**Q.: I have been contributing to CMHC's employee Pension Fund for nine years and have watched the growth of the Fund through employee/employer contributions and through the yield on investments.**

**Has consideration been given to allow employees to benefit *today* from their contributions by allowing the Pension Fund to provide mortgage funds to Corporation employees?**

**Could not these loans be eligible for NHA insurance and meet our NHA lending requirements? Would a reduced rate be available, i.e., 1 to 1½ per cent below NHA range levels, and still provide an attractive yield to the Fund?**

**A.: The suggestion that contributors to the Pension Fund be permitted to use the Fund as a source of mortgage financing at preferential rates has been made before. However, examination shows that the proposal is not practical for a number of reasons. These are as follows:**

- a) The mandate of the Trustees is to administer the Fund in such a way as to maximize return from investments so that employee and employer contributions can be kept as low as possible. To offer lower than market rates on mortgage financing would run contrary to the mandate. Further, not all employees would benefit, which poses the problem of equality.
- b) The Fund does not have the administrative machinery to handle individual mortgage

loans. Mortgage lending is usually done in unit amounts exceeding \$1 million, in order to obtain reduced servicing charges from the administrator. When making individual loans to employees it has to be remembered that employees may leave the Corporation, be transferred, or simply wish to move. It will be seen that the administration of individual mortgages under these circumstances would be complex indeed.

- c) Since approved lenders have adequate mortgage funds available, there is no justification for such a plan on the grounds that employees are unable to obtain mortgage financing. □

## PERSPECTIVE

Published monthly for employees of CANADA MORTGAGE AND HOUSING CORPORATION

**Lucille Tessier**  
Editor

Please address all contributions including business activities, 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.

# Fredericton Goes Live

by Tom Levesque



*Gerry Lafrance, Provincial Director (standing, centre), had a difficult time containing his excitement. He's shown here with Ed Chiu (left) and Peter Jansen (right) of Systems Development and Nancy Lange, Program Officer, Rural and Native Housing.*



*Social Housing Senior Clerk Debbie Currie and MIS Coordinator Ron Smith were amongst the first to get a taste of a new era at CMHC.*

CMHC's Fredericton Branch made yet another mark in the annals of the Corporation's 38-year history recently when the office became the first in Atlantic Canada to implement the new IPD (Input to Program Delivery) computer system.

After weeks of unsatiated curiosity, management and staff in Fredericton finally got their first taste of a new era at CMHC when the IPD System went live at 2:50 p.m. on August 10th.

The history-making event was overseen by Atlantic Regional Management Information System Coordinator, Ron Smith, who was on hand with ceremonial cake to mark the occasion. "It was a relief to see the sys-

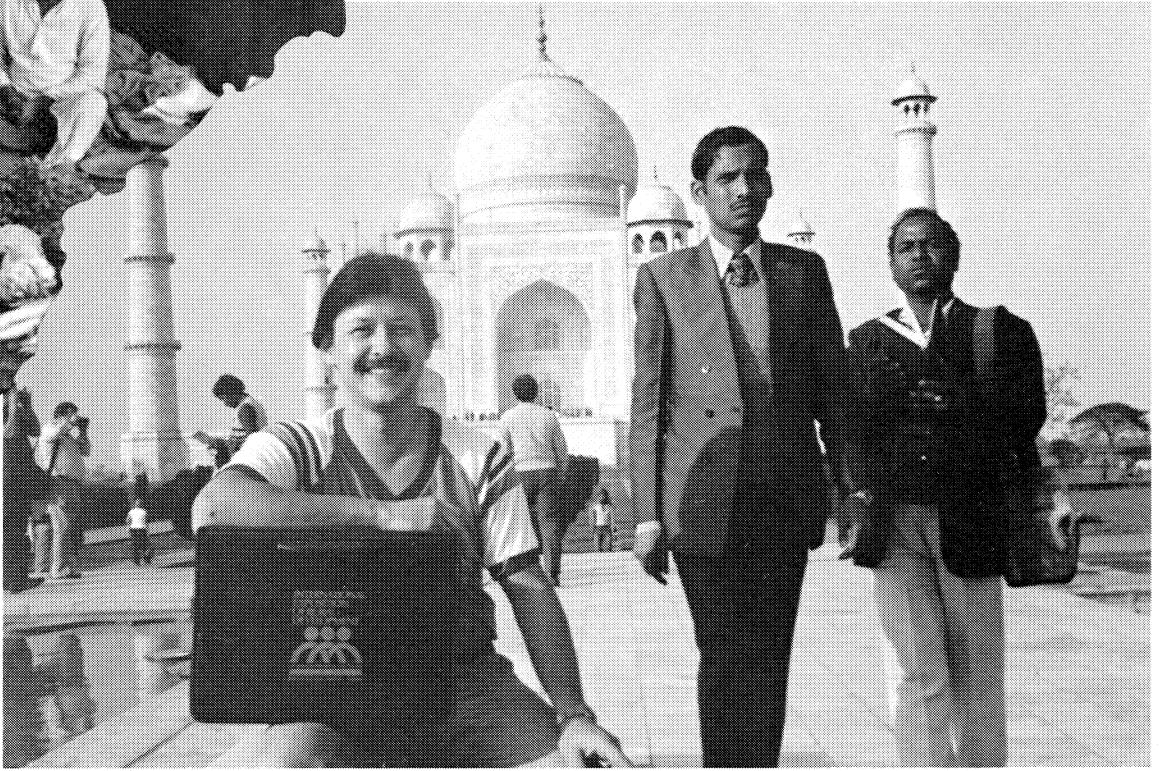
tem 'go-live' within the transition week, especially as I had been assuring everyone that it would", he said. Ron was ably assisted in his "midwife" duties by Ed Chiu and Peter Jansen of Systems Development, National Office.

Provincial Director Gerry Lafrance was most pleased by the attitude displayed by the Fredericton staff during the orientation period. "Almost every member of the office is getting familiar with the new system and the new hardware," said Gerry. "It's encouraging to see the cooperative attitude and the patience."

Debbie Currie, a Senior Clerk in Fredericton's Social and Rural and

Native Housing department, gets to use the new system every day. "I like not having to go to the card index and file everytime we want some information." But Debbie is quick to point out that bugs occasionally crop up in the system, making its use frustrating at times. Despite the few minor problems experienced by members of the Fredericton Office, the "agony of delete" is very rare indeed.

The well thought out explanations and careful consideration for members of the office by the MISS team were appreciated by all concerned and went a long way towards starting a new era on the right foot. □



# Barrie Employee's Work Leads Him to India

*An open-air  
market in  
New Delhi*

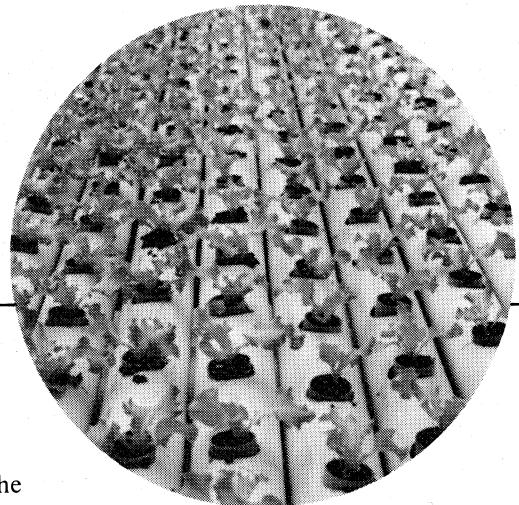
*Ken Morin in front of the Taj Mahal in Agra, India.*

Ken Morin, a Program Officer in Rural and Native Housing in Barrie Branch, took a message of rural self-sufficiency and housing practices to India recently. But the story begins earlier . . .

In 1976 Ken helped to establish a local association of Metis and non-status Indians, called BE-WAB-BON, which means "Beginning of Day" in English. Between 1976 and 1980, the association was primarily concerned with housing. They formed a self-help housing group and, with CMHC assistance, managed to build 52 homes for native families. Ken used this period

to learn about the many assistance programs available to such groups. He then went to work for the Ontario Metis Association as a Housing Development Officer for a year. However, when the Association gave the program back to CMHC, he joined the Corporation under the Affirmative Action Program. He continues the work he began as a volunteer many years ago, but now from the other side of the fence.

As BE-WAB-BON completed its housing projects, the association began to change its focus from housing to job creation. Ken maintained



*Three-week old lettuce seedlings in a hydroponic greenhouse.*

his connection with the association and started to look for opportunities for his community. At first, the association began with short-term, winter work programs. But Ken was more interested in a long-term business that would keep people employed year-round.

Using a grant from the Local Employment Assistance Program (LEAP), the association hired a consulting firm to conduct a study on businesses that might get off the ground and be successful in the area.

The most likely project seemed to be a proposal for hydroponic (soilless) greenhouses. They spent two years developing the greenhouses that are now producing two thousand heads of lettuce each week and employ five full-time people. They produce a clean, healthy product and have no need for pesticides. The lettuce is sold with its roots intact which gives the product a healthy shelf life of up to two weeks.

Ken said that they have plans to build more greenhouses in the near future and to be completely self-sufficient within five years. Eventually, they plan to grow other vegetables in addition to lettuce.

Last year, a nongovernmental organization interested in third-world development decided to hold an international exposition on local and rural development. BE-WAB-BON was invited to Orillia, Ontario, to meet with other Canadian groups involved in rural development and share their experiences. The Institute of Cultural Affairs, with headquarters in Brussels, was so impressed with BE-WAB-BON's hydroponic project that they asked them to join the exposition being planned for February, 1984, in New Delhi. Only a total of ten projects

were invited to represent Canadian rural development.

BE-WAB-BON accepted both the invitation and the challenge to find the funds to attend. After fervid months of fundraising (participation cost \$6,000), Ken Morin was chosen to represent BE-WAB-BON. At the same time he kept on his CMHC hat, and when in India, gave talks on CMHC and visited housing groups in New Delhi. He explained CMHC's activities in the area of rural and native housing to his counterparts in India.

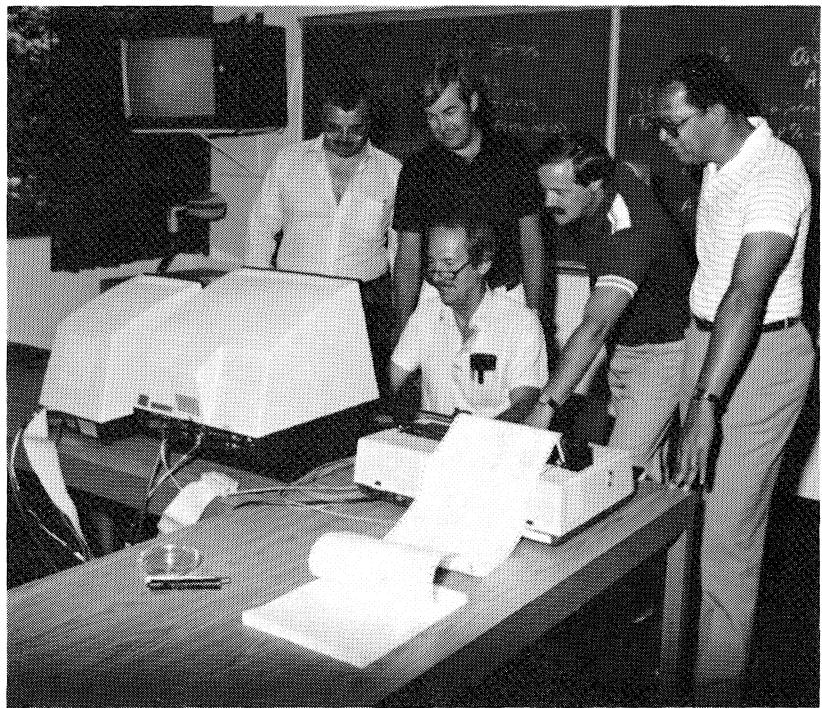
The exposition was conducted in three phases. First, the Canadian delegates met for a two-day orientation session in Ottawa. They met each other and were given information about India, the food and customs. Finally, Ken left Canada and arrived in New Delhi on February 3. The first three days were spent in plenary session with the 650 delegates from 52 countries. People had a chance to see the 198 displays and share information. Then, this large group was broken into 30 small groups which visited different parts of India. Ken went to Lucknow and several small villages north of the city, in the state of Uttarpradesh, near Nepal. Conditions were primitive — he had to take his own blanket and the guest houses had no windows!

He visited a demonstration farm in one of the most undeveloped areas of India where he observed experiments for growing seeds in difficult soils, methods of drilling bore wells to produce water, and how native groups marketed their craftwares. Essentially, he saw how the Indian government's mandate: "Work for all hands, water for all lands" was carried out.

The final phase of the exposition

took place in Winnipeg several weeks after the India excursion. The Canadian delegates met again to reflect on what they had seen and to share their experiences.

Ken said that he had only just begun to sift through all the information he had gathered on his trip. In many ways, the benefits of the meetings are intangible, but the real outcome of such sharing is international cooperation. Every Canadian who participated was so excited about the exchange of vital information that they are hoping to meet annually for many years to come. □



*Members of a work group using one of three new computer programs introduced at the conference. At the keyboard is Normand Dubé and, left to right, Euclide Lemay, Doug Hughes, Brian Dornan and Ken Holder.*

*The Vice-President, Insurance, General Managers, senior regional and National Office staff and Branch Managers who attended the recent conference on underwriting.*



## **Senior Management Focus on Underwriting**

**by Elizabeth Thorn**

CMHC Senior Management met recently at Mont Ste-Marie to immerse themselves in the latest developments in underwriting. After listening to presentations from underwriting experts and exchanging views, General Managers, senior regional staff and Branch Managers emerged with a better appreciation of the similarities and differences in perspective between local, regional and national office.

Members of the work groups were also introduced to three new computer programs which will be available soon for use in the field, making a more sophisticated and thorough risk analysis feasible.

After being briefed on the underwriting course now given to the staff, the group gave it their full support. They felt that being familiar with the training was beneficial. There was also a strong desire for a discussion on the current emphasis and direction in NHA mortgage insurance. Accordingly, two days of the conference were devoted to examining the following three major issues that the group decided were currently the key problems in underwriting:

- balancing business and social objectives;
- accommodating the impact of performance standards, and
- underwriting in fluctuating markets.

The following are short extracts from the discussion on balancing conflicting objectives.

**Question:** If you had to choose between restoring economic soundness to the Mortgage Insurance Fund or fulfilling public policy objectives, which would you choose?

**Answer:** It's not an "either/or" question. CMHC has been given the mandate to meet both objectives. A yearly actuarial evaluation of the Fund is carried out and new premium and fee levels are recommended as required. Another important development is the submission of a request for payment through Supplementary Estimates for recovery of part of the AHOP/ARP losses. This will establish that the cost of activities or programs resulting from the pursuit of social policy objectives are recoverable. CMHC has also commissioned studies to obtain as wide a range of opinions as possible on what the objectives of the MIF should be in future years. The Canadian housing scene has changed dramatically since 1954 when the MIF was first set up. At this time, there is no doubt that restoring the financial soundness of the MIF is a public policy objective.

**Question:** Is there not a danger that the current orientation, i.e., restoring the viability of the MIF, could give rise to the interpretation that CMHC is giving up some of its concerns regarding the quality of housing? Frequently we limit our inspections to ensuring that they meet risk criteria.

**Answer:** It is our mandate to run a securely-based business operation. Unless we can again become financially sound, we may not have the resources to continue to help the flow of funds into mortgages, to facilitate access to homeownership, to reach remote areas and to maintain a high quality of housing.

**Question:** Does CMHC have a full appreciation of the cost of the MIF viability, its impact on service to the public and its impact on the quality of housing?

**Answer:** One of the priorities of the Mortgage Insurance Task Force is to study the "social" role of public mortgage insurance and to develop proposals to improve the MIF viability. It was also a recent Management decision that General Managers must put a cost to such activities.

These extracts from some of the discussions give a flavour of the spirited exchange that characterized the latter part of the conference. Everyone agreed it had been a most useful forum for learning as well as identifying, airing and discussing vital issues. A follow-up conference is already planned for May 1985. □

# Partners in Crime Prevention

— CMHC joins  
“National Crime  
Prevention Week”

*Suzanne Clement and Jack Burbridge look over some of the material used to promote National Crime Prevention Week. The Week is now an annual event to encourage the growing trend of community participation in crime prevention.*  
*photo by Bill Cadzow*

“Security is a subject that is not high on anyone's personal priority list — until something happens. Then it becomes a hot issue for a while and recedes until next time.” So says Jack Burbridge, Manager of CMHC's Security Services, explaining why the Corporation took part in National Crime Prevention Week, November 4-10, 1984.

The Week was initiated in 1983 by the Ministry of the Solicitor General to focus attention on civilian participation in Crime Prevention. The first “Week” was a success in that it helped to increase public awareness about crime prevention, solidify existing community crime prevention partnerships and programs, and bring new ones into being. The national organizing committee for the Week is made up of representatives from profes-

sional and voluntary organizations, the police, the Bar, business and government.

“We at CMHC can only do so much to prevent crime”, said Mr. Burbridge. “We are always looking to reduce risks through security plans, limited access to our offices, risk management programs, security clearances, etc. But like the police, we can't do it alone, we need the co-operation of the people concerned.”

Through National Crime Prevention Week, Security Services hopes to have made employees aware of the role each can play. “No matter how effective we are, we do not have the resources to provide our employees with constant protective surveillance,” he said. “No one knows our office surroundings as well as the employees who work here, so if you see anything unusual, like a stranger in a hallway, call Security. That's part of what crime prevention is all about.”

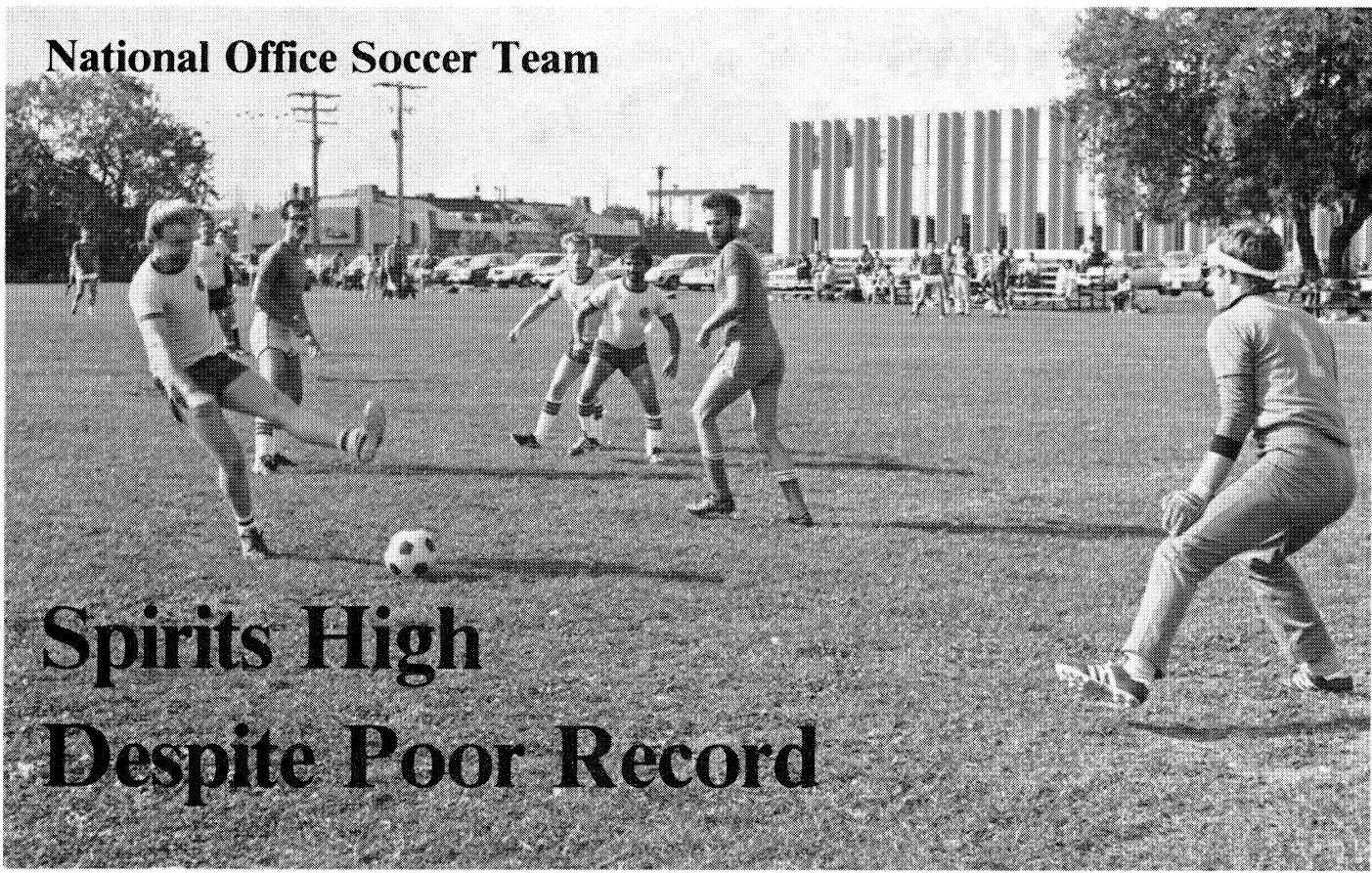
In order to bring this point to the attention of all employees, Suzanne

Clement, Administrative Secretary, Physical Security, organized the week's activities. Posters were displayed and pamphlets with basic information on crime prevention topics such as Neighbourhood Watch, Operation Identification, and Home Security were distributed at National Office, Lord Elgin Plaza and LaSalle Academy. Film presentations and discussions with police and other resource people were also scheduled.

Suzanne said CMHC joined the campaign for the first time, so activities were restricted to the national capital area this year. “Next year we may be able to extend it to all CMHC offices.” □



## National Office Soccer Team



# Spirits High Despite Poor Record

The National Office Soccer Team did not do too well in its first year but the team has a great spirit, says coach Ramon Sepulveda, a Senior Analyst with Systems Development Division. "Even while losing we had a good time", he told PERSPECTIVE. "I'm glad we could achieve that."

Soccer has never been as popular in Canada as it is in other parts of the world, although interest is on the increase since Canada played that magnificent game against Brazil in the Olympic Games last July. Ramon was an experienced soccer player in his native Chile. After he joined CMHC he and Bruce Dell organized a team at National Office. In their first season of play from May to September this year, the team played 18 matches and a tournament, winning one game and tying three. Despite their rather poor showing, the 21 active members feel the experience was great, everyone enjoyed themselves and they plan to start again in the spring. Anyone wishing to join can contact Ramon before April at local 2788. □



*CMHC's Steve Pogson gets an opportunity to score in a tournament match against Bell Computer Communications Group. The team is one of 20 that make up the Nepean Industrial Soccer League.*

*Some of the National Office soccer players. Left to right, front row: Mike Kumar, Ian Goulding, Terry Corcoran, Hans Lill, Chiny Uzuoba, Steve Pogson and Rick Gabriel. Second row: Barry Robertson, Ron Vandebeek, Jeff Clegg, Brian Robinson, Ramon Sepulveda (coach), Bruce Dell (manager) and Robin Tyler. photos by Bill Cadzow*

# Regina News

by Ruth Phillips

## Regina's Buffalo Days

Buffalo Days, an eight-day summer fair and exhibition, is an annual event in Regina. So is the Buffalo Days Breakfast held at Regina Branch. During this period, people dress in costumes reminiscent of the Old West. Many offices and businesses have costume contests, including CMHC. On August 1, old-time costumes were worn by many of the employees attending the 7:30 a.m. breakfast. The winners were announced in the afternoon. Originally, there was to be only one winner; however, the judges (Mike Young, Provincial Director and Regina Branch Manager, and Laurette Martineau, Resource Administrator) felt that the costumes worn by Cheryl Sweet, Clerk Typist, Social Housing, and Sylvia Besier, Clerk, Social Housing, were equally impressive, and therefore decided to split the \$25 prize between them. As seen in our photos, Cheryl's outfit falls into the saloon girl category while Sylvia's could be classified as Sunday "social". □

## Office Move

When the lease on the Regina Branch office expired this summer, CMHC moved to a new location in the Parkway Office Building, a three-storey angular-shaped, masonry and smoked glass building located about 3 km south of the downtown area. CMHC occupies the entire second floor of the building.

Although the new office is only slightly larger than the previous one on 14th Avenue, the layout allows for much better use of space. For example, the lunch room at the old office was too large for its purpose, but because it was in the basement, it was not suitable for offices. The lunch room in the new building is smaller, but sufficiently large to meet the staff's needs; the extra space gained has thus helped to alleviate overcrowding. Another advantage of the new building is that all employees are now located on the same floor — in the old



*On moving day, some employees remained at the old office to handle calls. As desk and chairs were packed off, Social Housing's Donna Cessna, on the left, and Judy Werth, on the right, were reduced to a floor answering service.*

building half were on one floor, half on the other.

The move went relatively smoothly, with staff continuing to work until the last minute, as our photo indicates. □





### Regal Villa Opening

Regal Villa, an 18-unit residence for the handicapped in Moose Jaw, was officially opened in August. The three participants in the ribbon cutting were: (left to right) the Hon. Sid Dutchak, Minister responsible for Saskatchewan Housing Corporation, representing the Government of Saskatchewan; Gladys Staite, one of the first residents of Regal Villa and Senator David Steuart, representing the Government of Canada (and CMHC). Following the ribbon cutting, Dr. Dutchak presented flowers to Ms. Staite while Senator Steuart presented her with a china cup and saucer. As the individual cutting the ribbon at these ceremonies has traditionally been a female tenant, Regina Branch has implemented the practice of presenting the ribbon cutter with a cup and saucer as a souvenir; the Province presents flowers. □



### Moose Jaw Sod-turning Ceremony

Senator David Steuart, representing the Government of Canada (and CMHC), on the left, Alderman John Austin, representing the City of Moose Jaw, in the centre, and the Hon. Sid Dutchak, representing the Government of Saskatchewan, mark the start of construction of a five-storey, 45-unit senior citizen's apartment complex scheduled for completion in May 1985. An interesting point is that provincial representatives recently obtained a shovel of their own to use at official ceremonies (they've also come up with their own official ribbon). Previously, CMHC shovels were used by ceremony participants of all three levels of government. □

# A Chance to Help in Your Workplace

Sudden death from heart disease is the most important medical emergency today. In Canada each year, 60,000 victims die of heart attacks. A large number of these deaths take place outside a hospital and usually occur within two hours of the onset of symptoms.

Quick, appropriate treatment could probably alleviate the number of deaths by providing either early entry into the EMS (Emergency Medical Services) systems, or cardiopulmonary support using CPR (Cardiopulmonary Resuscitation). In 1976, the Canadian Heart Foundation, in conjunction with other health-related agencies, adopted uniform standards and developed a training program for the performance of Basic Life Support CPR.

Basic Life Support is an emergency first-aid procedure that consists in recognizing airway obstruction, respiratory and/or cardiac arrest symptoms, and in correctly applying CPR.

CPR is a fairly simple combination of heart-massage and artificial respiration that keeps the heart pumping and oxygen circulating through the bloodstream. It's the loss of those vital functions that causes heart-attack deaths.

Two years ago, CMHC's Health Unit started training employees in CPR. The course itself takes two full days of instruction and practice, at the end of which the successful student receives a Basic Life Rescuer certificate valid for one year. The "rescuer" has to be recertified every year; this recertification requires a one-day course.

The National Office Health Unit would like to see more people trained in CPR. When the training was first offered, employees with certificates in First Aid were selected since they already knew what to do in an emergency. Now it is felt the program should be extended to other employees. A memo offering the course will be circulated shortly and employees interested in learning CPR are encouraged to sign up. □

## Goodbye Doreen

The Calgary Branch recently bid farewell to Doreen Swinburne. An office wine and cheese party was held in honour of the occasion and numerous former colleagues, as well as present-day staff attended.

Jim Lynch, Branch Manager, presented Doreen with china and thanked her for her 25 years of service at CMHC. Doreen started her career as a contract worker in the Red Deer office in 1959. In 1960, she moved to Calgary where she accepted another CMHC contract position. In 1964, Doreen became a full-time employee with the Calgary Branch where she remained until she retired.



*Jim Lynch, Branch Manager, presents Doreen Swinburne, Manager of Real Estate, with a retirement gift.*

Word has it that Doreen plans to spend more time on her acreage in Caroline, Alberta, now that she no longer has her days filled with Real

Estate portfolios. Peace and quiet will be well deserved, after managing one of Calgary's busiest departments in the 1980s. □

# PERSPECTIVE

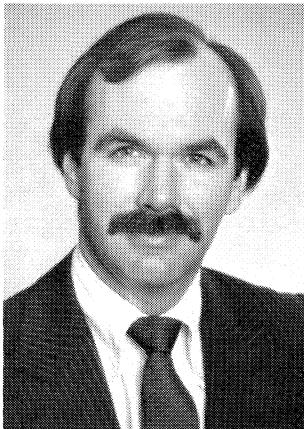
Société canadienne  
d'hypothèques et de logement

Canada Mortgage  
and Housing Corporation

Vol. 19 — novembre 1984



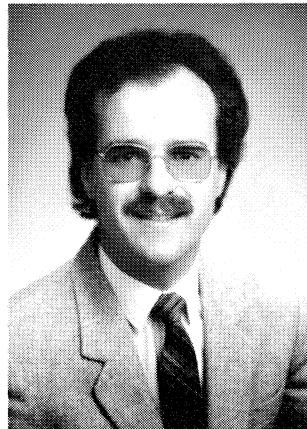
## NOMINATIONS



**Gregory Williams**, directeur de la succursale de Barrie, était directeur de la succursale de Sault-Ste-Marie.



**Michel Maes**, directeur de la succursale de Val D'Or, était coordonnateur intérimaire, Gestion des systèmes informatisés, au Bureau régional du Québec.



**Luc Perron**, directeur de la succursale de Chicoutimi, était chargé de projets, Programmes des prêts, à la succursale de Montréal.

**Henri Lacasse**, de la Division des créances hypothécaires et des règlements d'assurance au Centre de communication et d'information (directeur de l'Information sur les engagements relatifs aux projets).

**Jacques Beaupré**, de la succursale de Longueuil au Bureau du directeur général du Québec (directeur, Développement de l'organisation).

**Jody A. Boudreault**, de la succursale de Sudbury à la succursale de Barrie (commis principal, PAREL).

## 25 ANS

**Sirpa M. Carveth**, évaluateur technique, succursale d'Edmonton.

## 30 ANS

**Mary L. Storm**, directrice de l'administration des prêts, succursale de Fredericton.

## DÉCÈS

**Aloysius Kelly**, recenseur, succursale de Toronto, le 16 août 1984 (était à la retraite depuis octobre 1976).

**François Martin**, préposé à l'entretien, succursale de Sept-Îles, le 3 août 1984 (à la retraite depuis septembre 1983).

## RETRAITE

**J. Paul Lortie**, agent de commercialisation, Bureau régional du Québec.

**allées  
et venues**

## MUTATIONS

**Suzanne Côté**, de la succursale de Québec au Bureau du directeur général du Québec (agent d'administration).

**Albert J. Siag**, du Centre de soutien, Région du Québec au Bureau du directeur général du Québec (chef du Contentieux).

**Claude E. Duquette**, des Services techniques d'Ottawa aux Services techniques de Hull (chef inspecteur).

**Carolyn R. Girling**, du Bureau du directeur général des Prairies à la succursale de Saskatoon (commis aux évaluations).

**Lee Grant Morrison**, de la succursale de Sault-Ste-Marie au Centre de formation pour la restauration des habitations (expert-conseil).

**David R. Guffie**, du Centre de soutien, Région de l'Ontario au Contrôle des créances hypothécaires et des règlements d'assurance (directeur, Gestion des prêts en défaut).

**David McCormick**, des Services de traitement des données aux Systèmes informatiques actuels (analyste).

**Roch Séguin**, de la Vérification des opérations à la Gestion de la qualité des systèmes (analyste principal).

**Lyse Thérien**, de la Productivité et systèmes de gestion à la Division de l'élaboration des systèmes (analyste).

**Richard Bachenskie**, des Services de traitement des données aux Systèmes en exploitation (analyste, Acceptation technique).

**Andrew Didyk**, de la succursale de Ste-Catharines à la succursale de Fredericton (directeur, Application des programmes).

# Notre nouveau ministre



*L'honorable Bill McKnight*

L'honorable William Hunter McKnight, ministre du Travail, est le nouveau ministre responsable pour la SCHL. M. McKnight, qui est âgé de 44 ans, est né et a fait ses études à Elrose (Saskatchewan). Avant d'être élu député de la circonscription de Kindersley — Lloydminster en 1979, il était agriculteur et homme d'affaires.

M. McKnight a été président du Comité permanent de l'agriculture à la

Chambre des communes, et membre des comités des transports, de la gestion et des services aux députés, des finances, du commerce et des questions économiques. Il a été porte-parole de son parti pour les affaires concernant la Commission canadienne du blé et le ministère d'État chargé du commerce international, ainsi que leader suppléant de l'Opposition à la Chambre. □

## À tous les employés de la Société

Je suis heureux, au tout début de mon mandat comme ministre du Cabinet fédéral, d'être associé aux hommes et aux femmes de la Société canadienne d'hypothèques et de logement.

Je suis très conscient du fait que, depuis près de quarante ans, presque chaque ville du Canada ainsi qu'une grande partie de la population ont pu

bénéficier des activités de la SCHL. Il y a encore beaucoup de défis à relever dans le domaine du logement, maintenant et dans les années à venir.

Au cours des dernières semaines, j'ai eu l'occasion de rencontrer certains d'entre vous. Pendant les prochains mois, il me fera grand plaisir de vous rencontrer nombreux, et de continuer

à maintenir avec vous les normes élevées de qualité qui caractérisent le logement que le Canada assure à ses citoyens. □

Bill McKnight

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

**Q.: Il y a neuf ans que je cotise à la Caisse de retraite des employés de la SCHL et que je vois la Caisse s'enrichir des cotisations salariales et patronales ainsi que du produit de ses placements.**

**A-t-on songé à faire profiter les employés dès maintenant de ces cotisations en autorisant la Caisse de retraite à leur accorder des prêts hypothécaires?**

**Ces prêts ne pourraient-ils pas bénéficier de l'assurance LNH et satisfaire aux exigences de la Société en matière de prêts LNH? Ne pourraient-ils pas être assortis d'un taux réduit, par exemple de 1 à 1½ pour cent inférieur aux taux LNH, tout en continuant d'avoir un rendement intéressant pour la Caisse?**

**A.: L'idée d'autoriser les cotisants à la Caisse de retraite à avoir recours à cette dernière comme source de**

financement hypothécaire a déjà été émise dans le passé. Toutefois, en l'examinant de près, on s'aperçoit qu'elle est irréalisable, et cela pour un certain nombre de raisons que voici:

- a) Le mandat des fiduciaires consiste à gérer la Caisse de façon à optimiser le rendement des placements, en vue de maintenir les cotisations salariales et patronales aussi basses que possible. En offrant des taux d'intérêt hypothécaires inférieurs à ceux du marché, la Caisse enfreindrait les règles de ce mandat. En outre, les employés n'en profiteraient pas tous, ce qui pose le problème de l'égalité d'accès aux fonds.
- b) La Caisse n'est pas organisée, administrativement parlant, pour s'occuper de prêts hypothécaires individuels. Habituelle-

ment, elle conclut des contrats de prêts hypothécaires d'une valeur dépassant un million de dollars, afin que l'administrateur lui consente des réductions de frais de service. Il ne faut pas oublier que des employés à qui on aurait accordé un prêt individuel peuvent quitter la Société, être mutés ou simplement désirer déménager. On voit donc que l'administration de créances individuelles se révélerait complexe dans des cas de ce genre.

c) Étant donné que les prêteurs agréés disposent de fonds suffisants pour répondre aux demandes de prêts hypothécaires, on ne saurait invoquer comme prétexte que les employés ne peuvent obtenir de financement, pour justifier la mise en place d'une telle formule. □

## PERSPECTIVE

Journal publié mensuellement pour les employés de  
**LA SOCIÉTÉ CANADIENNE  
D'HYPOTHÈQUES ET  
DE LOGEMENT**  
rééditrice en chef:  
**Lucille Tessier**

Veuillez adresser vos articles ou toutes communications et suggestions relatives à la publication de textes à la rééditrice en chef de PERSPECTIVE, Centre de communication et d'information, 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. La rédaction se réserve le droit d'abréger les lettres selon l'espace disponible. Faites parvenir vos lettres comme suit: Courrier des lecteurs, PERSPECTIVE, Centre de communication et d'information, Bureau national.

# Mise en service à Fredericton

par Tom Levesque



*Gerry Lafrance, directeur provincial (debout au centre), avait de la difficulté à contenir son enthousiasme. On le voit ici avec Ed Chiu (à gauche) et Peter Jansen (à droite), de l'Élaboration des systèmes, et Nancy Lange, agent des Programmes de logement rural et autochtone.*

*Debbie Currie, commis principal au Logement social, et Ron Smith, coordonnateur du SIG, ont été parmi les premiers à pouvoir observer le début d'une ère nouvelle à la SCHL.*



La succursale de Fredericton de la SCHL vient de recevoir une autre mention dans les annales des 38 ans de la Société, quand on a procédé, pour la première fois dans la région de l'Atlantique, à la mise en place du nouveau système informatique SEAP (Système d'entrées pour l'application des programmes), en août dernier.

L'événement historique s'est déroulé sous la surveillance du coordonnateur du Système d'information de gestion pour la région de l'Atlantique, Ron Smith, qui avait apporté un gâteau de cérémonie pour marquer l'occasion. «J'étais soulagé de voir que le système a été mis en service au cours de la semaine de transition, surtout que j'avais promis à tous qu'il en serait

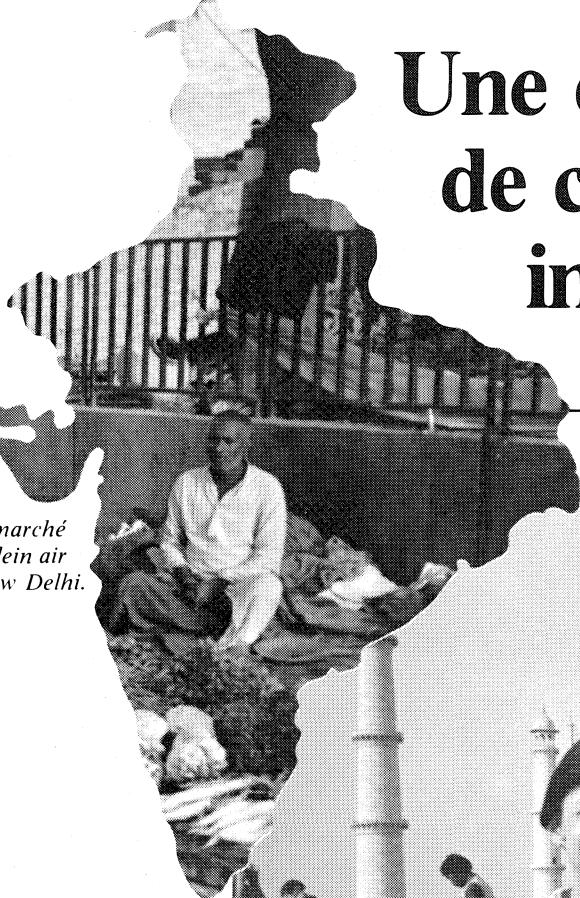
ainsi», a-t-il déclaré. Dans l'exercice de ses fonctions de «sage-femme», Ron a reçu l'aide compétente d'Ed Chiu et de Peter Jansen, de l'Élaboration des systèmes du Bureau national.

Le directeur provincial, Gerry Lafrance, était extrêmement satisfait de l'attitude qu'a manifesté le personnel de Fredericton au cours de la période d'orientation. «Presque tous les membres du bureau commencent à se familiariser avec le nouveau système et le nouveau matériel, d'affirmer Gerry. Il est encourageant de voir leur attitude de collaboration et leur patience.»

Debbie Currie, commis principal à la Division du logement social, rural et autochtone à Fredericton, utilise le

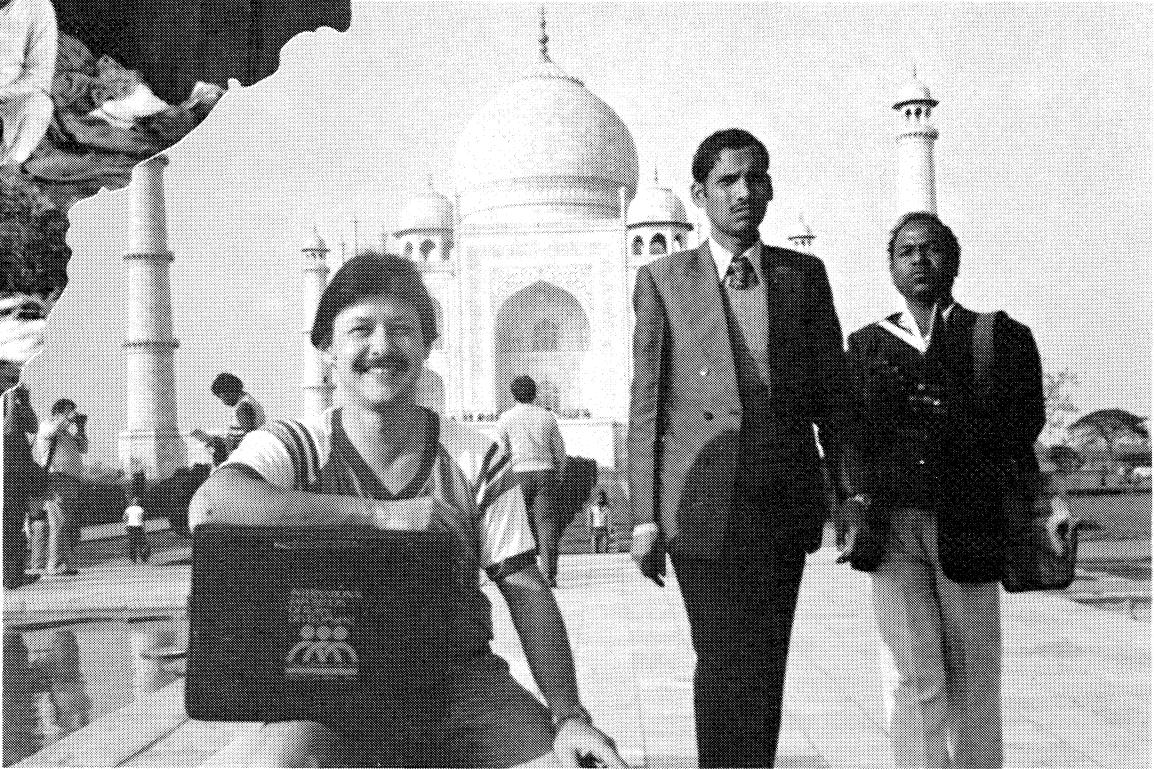
nouveau système tous les jours. «C'est agréable de ne pas avoir à consulter le fichier manuel chaque fois qu'on a besoin d'un renseignement.» Mais Debbie s'empresse d'ajouter que des problèmes surviennent de temps à autre, causant parfois des frustrations aux utilisateurs. Malgré les quelques difficultés d'ordre mineur éprouvées par les membres du bureau de Fredericton, l'«agonie de l'effacement» est en fait très rare.

Tous les intéressés ont apprécié les explications réfléchies de l'équipe du SGG, ainsi que la considération attentive qu'ils ont portée aux membres du bureau, qui affirment que cette attitude les a grandement aidés à bien commencer l'ère nouvelle. □



# Une expérience de coopération internationale

*Un marché en plein air à New Delhi.*



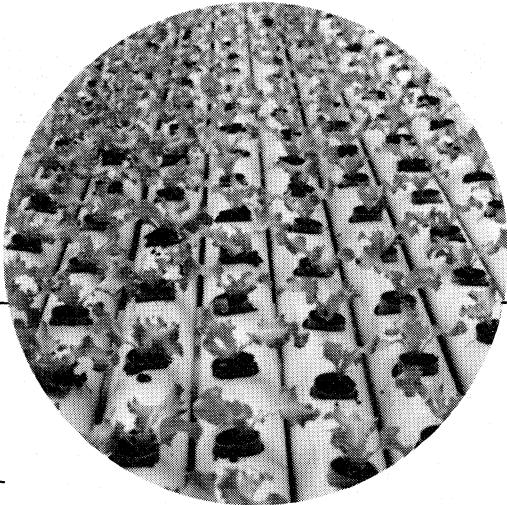
*Ken Morin devant le Taj Mahal d'Agra, en Inde.*

Ken Morin, agent de programme du Logement rural et autochtone à la succursale de Barrie, est allé porter en Inde, récemment, un message canadien sur les techniques de logement et sur l'autosuffisance en région rurale. Mais cette histoire a commencé bien avant cela... .

En 1976, Ken a contribué à l'établissement d'une association locale de Métis et d'Indiens non inscrits, appelée BE-WAB-BON, ce qui signifie «la levée du jour» en français. Entre 1976 et 1980, la principale préoccupation de cette association était le logement. Ses membres ont formé un groupe d'entraide pour le logement et, avec l'aide

de la SCHL, ils ont réussi à construire 52 maisons pour des familles autochtones. Ken a profité de cette période pour étudier les nombreux programmes d'aide disponibles à des groupes semblables. Il est allé ensuite travailler pendant un an à la Ontario Metis Association comme agent de développement du logement et quand l'association a remis la responsabilité de ce programme à la SCHL, il s'est joint à la Société dans le cadre du Programme d'action positive. Il poursuit toujours le travail qu'il a commencé à titre de bénévole il y a déjà plusieurs années, mais il est maintenant de l'autre côté de la clôture.

*Des laitues de trois semaines dans une serre hydroponique.*



À mesure que la BE-WAB-BON terminait ses projets de logement, les objectifs de l'association changeaient du logement vers la création d'emplois. Ken a gardé contact avec l'association et il s'est mis à chercher des occasions pour sa communauté. Au début, l'association a misé sur du court terme, tel que les programmes de travaux d'hiver. Mais Ken était plus intéressé à des entreprises à long terme qui donneraient du travail aux gens à longueur d'année.

Grâce à une subvention du Programme d'aide à la création locale d'emploi (PACLE), l'association a embauché une firme d'experts-conseils pour mener une étude sur le genre d'entreprises qui pourraient être lancées et qui réussiraient dans la région.

Le projet qui semblait offrir le plus de chance était une proposition d'aménagement de serres hydroponiques (sans terre). Des membres de l'association ont consacré deux ans à monter les serres qui produisent maintenant deux mille têtes de laitue par semaine et qui emploient cinq personnes à temps complet. Ils cultivent un produit propre et salubre et n'ont besoin daucun pesticide. La laitue est vendue avec ses racines laissées intactes, ce qui donne au produit une vie d'étagage allant jusqu'à deux semaines.

Ken affirme qu'ils projettent de construire d'autres serres dans un avenir rapproché et d'être complètement autosuffisants d'ici cinq ans. Ils envisagent de cultiver éventuellement d'autres légumes en plus de la laitue.

L'an dernier, une organisation non gouvernementale intéressée dans le développement au Tiers-Monde a décidé de tenir une exposition internationale sur le développement local et

rural. BE-WAB-BON a été invitée à Orillia, en Ontario, afin de rencontrer d'autres groupes canadiens impliqués dans le développement rural et de partager leurs expériences. L'Institut des affaires culturelles, dont le siège social est à Bruxelles, a été tellement impressionné par le projet hydroponique de la BE-WAB-BON qu'il lui a demandé de participer à l'exposition qui était prévue pour février 1984, à New Delhi. On a seulement choisi dix projets pour représenter le développement rural canadien.

BE-WAB-BON a accepté autant l'invitation que le défi de trouver les fonds pour y assister. Après des mois d'effort ardent pour mobiliser les frais de participation (6 000 \$), Ken Morin a été choisi pour représenter BE-WAB-BON. Il a continué de porter en même temps l'étendard de la SCHL, et, une fois rendu en Inde, il a donné des causeries sur la SCHL et il a visité des organismes de logement à New Delhi. Il a donné des explications sur les activités de la SCHL dans le domaine du logement rural et autochtone à ses homologues de l'Inde.

L'exposition comportait trois phases. D'abord, les délégués canadiens se sont réunis pour une session d'orientation de deux jours à Ottawa. Chacun a fait connaissance et a reçu des renseignements au sujet de l'Inde, de la nourriture et des coutumes. Enfin, Ken a quitté le Canada et il est arrivé à New Delhi le 3 février. Il a passé les trois premiers jours en session plénière avec 650 délégués venant de 52 pays. Les gens ont eu la chance de voir 198 étagages et d'échanger de l'information.

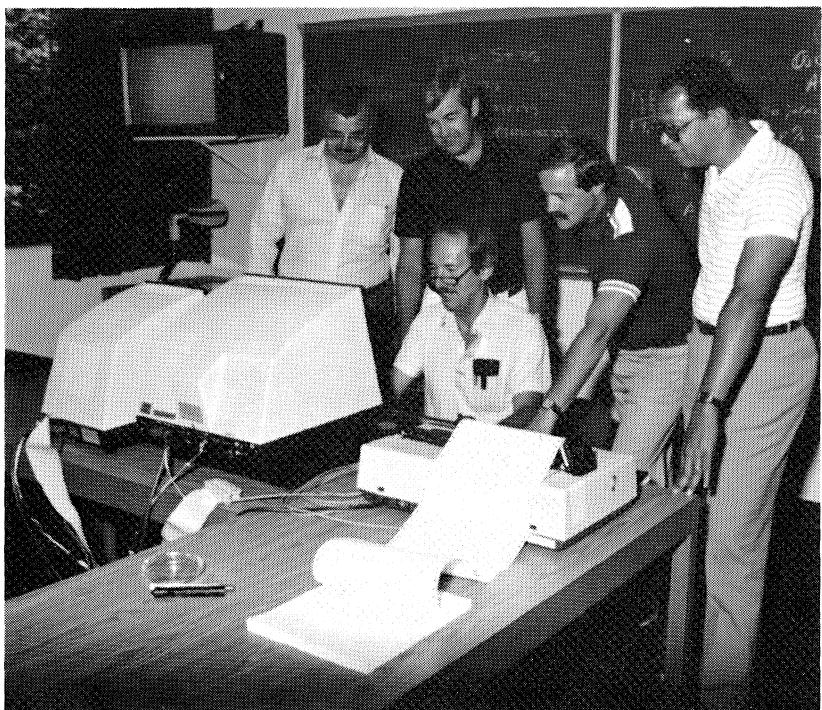
Ensuite, les délégués ont été divisés en 30 petits groupes qui ont visité différentes parties de l'Inde. Ken est allé

à Lucknow et dans plusieurs petits villages au nord de cette ville, dans l'État d'Uttarpradesh, près du Népal. Les conditions étaient primitives: il a dû apporter sa propre couverture et les maisons de pension n'avaient pas de fenêtres. . .

Il a visité une ferme modèle dans l'une des régions les moins développées de l'Inde où il a observé des expériences de germination de graines en terrains difficiles, des techniques de fonçage de puits en terres arides, et des méthodes de commercialisation de l'artisanat autochtone. Il a vu essentiellement comment le gouvernement indien exécute son mandat de donner «Du travail pour tout le monde, de l'eau pour toute terre».

La dernière phase de l'exposition a eu lieu à Winnipeg, plusieurs semaines après le voyage en Inde. Les délégués canadiens se sont réunis à nouveau afin de réfléchir à ce qu'ils avaient vu et de partager leurs expériences.

Ken a affirmé qu'il ne faisait que commencer à passer en revue toute l'information qu'il avait accumulée durant son voyage. Les avantages de ces rencontres sont intangibles sous bien des rapports, mais l'aboutissement véritable d'un tel partage est la coopération internationale. Les Canadiens qui ont participé ont tellement été emballés par les échanges d'information vitale, qu'ils espèrent se rencontrer chaque année, pour plusieurs années à venir. □



*Des membres d'un atelier se servant de l'un des trois programmes d'ordinateur qui ont été présentés à la conférence. Normand Dubé est au clavier et, de gauche à droite, Euclide Lemay, Doug Hughes, Brian Doran et Ken Holder.*

*Le Vice-président, Assurance, les directeurs généraux, les cadres supérieurs des bureaux national et régionaux et les directeurs de succursale qui ont assisté à la dernière conférence sur la souscription.*



## **Des cadres supérieurs font le point sur la souscription**

**par Elizabeth Thorn**

Des cadres supérieurs de la SCHL se sont rencontrés récemment au Mont Ste-Marie, afin de se plonger dans les plus récents progrès de la souscription. Après avoir entendu les exposés présentés par des spécialistes en souscription et échangé leurs points de vue, des directeurs généraux, des cadres supérieurs régionaux et des directeurs de succursale en sont sortis avec une meilleure appréciation des ressemblances et des différences en perspective entre les bureaux local, régional et national.

Les membres des groupes de travail ont également pris connaissance de nouveaux programmes d'ordinateur qui seront bientôt disponibles dans les bureaux extérieurs, afin de permettre une analyse des risques plus raffinée et plus complète.

Après avoir été informé sur le cours de souscription qui est présentement offert aux employés, le groupe s'est mis d'accord pour l'appuyer. Ils étaient d'avis qu'il leur avait été profitable de se familiariser avec ce cours de formation. Aussi, ils désiraient fortement dialoguer sur l'accent et l'orientation actuels de l'assurance hypothécaire LNH. C'est ainsi que deux jours de cette conférence ont été consacrés à étudier les trois principales questions suivantes qui avaient été jugées par le groupe comme étant les problèmes de base actuels en souscription:

- l'équilibre entre les objectifs sociaux et commerciaux;
- l'ajustement aux répercussions des normes de rendement; et
- la souscription en temps de marchés instables.

Voici de courts extraits des discussions qui ont eu lieu sur l'équilibre des objectifs conflictuels.

**Question:** Si vous aviez à choisir entre le rétablissement économique du Fonds d'assurance hypothécaire et la poursuite des objectifs de la politique gouvernementale, que feriez-vous?

**Réponse:** Il n'est pas question de choisir. La SCHL a le mandat de poursuivre les deux objectifs. On recommande de nouvelles primes et de nouveaux barèmes de droits selon les données d'une évaluation actuarielle annuelle du Fonds. La présentation d'une requête pour le remboursement d'une partie des pertes des PAAP/PALL par l'approbation d'un Budget supplémentaire est un autre fait nouveau important. Ceci établira que le coût des activités ou des programmes résultant de la poursuite des objectifs de la politique sociale est récupérable. La SCHL a également commandé des études dans le but d'obtenir le plus large éventail d'opinions possible sur les objectifs que devrait poursuivre le FAH au cours des années à venir. Depuis que le FAH a été établi pour la première fois en 1954, la situation du logement du Canada a considérablement changé. Il n'y a aucun doute qu'à ce moment-ci le rétablissement de la solvabilité du FAH demeure un objectif de la politique gouvernementale.

**Question:** N'y a-t-il pas un danger que l'orientation actuelle, c'est-à-dire le rétablissement de la solvabilité du FAH, pourrait laisser croire que la SCHL néglige certaines de ses préoccupations au sujet de la qualité du logement? Souvent, nos inspections se limitent à respecter les critères sur les risques.

**Réponse:** Notre mandat nous demande d'établir une entreprise commerciale sur des bases solides. Si nous ne redevenons pas financièrement solvables, nous n'aurons plus les ressources pour continuer à financer les hypothèques, à faciliter l'accès à la propriété, rejoindre les régions éloignées et maintenir une haute qualité du logement.

**Question:** Est-ce que la SCHL a une appréciation complète des coûts de la viabilité du FAH, de ses répercussions sur le service au public et de ses effets sur la qualité du logement?

**Réponse:** L'une des priorités du Groupe de travail sur l'assurance hypothécaire est d'étudier le rôle "social" de l'assurance hypothécaire publique et d'élaborer des propositions qui amélioreraient la viabilité du FAH. La Direction a également demandé récemment aux directeurs généraux d'établir les coûts de telles activités.

Ces extraits de quelques-unes des discussions donnent une idée du ton des échanges qui ont marqué la dernière partie de cette conférence. Tout le monde était d'accord que ce fut la meilleure tribune pour apprendre ainsi que définir et exposer ces questions vitales, et d'en discuter. On projette d'y donner suite au cours d'une autre conférence en mai 1985.□

# La prévention du crime

**La SCHL appuie  
la «Semaine nationale  
de la prévention  
du crime»**

*Suzanne Clement et Jack Burbridge jettent un coup d'œil sur les documents de promotion de la Semaine nationale de la prévention du crime. Cette Semaine est devenue un événement annuel.*

*photo de Bill Cadzow*



«La sécurité est loin d'être la préoccupation première des gens — jusqu'à ce qu'un malheur arrive. Elle prend alors une grande importance pour un certain temps, pour retomber petit à petit dans l'oubli jusqu'à la fois suivante.» C'est Jack Burbridge, directeur des Services de sécurité de la SCHL, qui parle ainsi, en expliquant pourquoi la Société a participé à la Semaine nationale de la prévention du crime, du 4 au 10 novembre 1984.

Le ministère du Solliciteur général a institué cette Semaine en 1983 pour souligner la participation des civils à la prévention du crime. La première «Semaine» a été un succès, car elle a aidé à sensibiliser le public à la prévention du crime, à renforcer les collaborations et programmes existants de prévention dans la collectivité, et à en créer de nouveaux. Le comité organisateur national de la Semaine est

formé de représentants d'organismes professionnels et bénévoles, de la police, du Barreau, du monde des affaires et du gouvernement.

«La SCHL ne peut pas tout faire pour prévenir le crime», de dire M. Burbridge. Nous cherchons constamment à réduire les risques par des plans de sécurité, par la restriction de l'accès à nos bureaux, par des programmes de gestion des risques, par des autorisations de sécurité, etc. Mais comme la police, nous ne pouvons tout faire seuls, il nous faut la collaboration de tous.»

Par la Semaine nationale de la prévention du crime, les Services de sécurité espéraient sensibiliser les employés au rôle que chacun peut jouer. «Peu importe notre efficacité, nous n'avons pas les ressources pour assurer à nos employés une protection constante», dit-il. Personne ne connaît notre milieu de travail aussi bien que les employés qui y sont; si vous voyez quelque chose d'inusité, comme un étranger dans un corridor,appelez la Sécurité. C'est cela, la prévention du crime.»

Afin d'y sensibiliser tous les employés, Suzanne Clement, secrétaire administrative, Sécurité physique, a consacré toutes ses énergies à l'organisation des activités de la semaine. Il y avait des affiches et des brochures au Bureau national, à la Plaza Lord Elgin et à l'Académie de LaSalle pour diffuser des renseignements de base sur les sujets de prévention du crime, comme la Surveillance communautaire, l'Opération identification et la Sécurité à domicile. On avait également prévu des présentations de films et des discussions avec la police et d'autres personnes-ressources.

Aux dires de Suzanne, comme c'est la première fois que la SCHL participait à la campagne, les activités se sont limitées pour cette année à la région de la Capitale nationale. «L'an prochain, nous pourrons peut-être y faire participer tous les bureaux de la SCHL.» □

## L'équipe de soccer du Bureau national



# On s'amuse malgré une pâtre performance

La première année de l'équipe de soccer du Bureau national n'a pas été trop bonne, mais l'esprit d'équipe a été remarquable, de dire l'entraîneur Ramon Sepulveda, analyste supérieur à la Division de l'élaboration des systèmes. «Même perdants, nous nous sommes bien amusés», déclare-t-il à PERSPECTIVE. Je suis heureux de ce résultat.»

Le soccer n'a jamais été aussi populaire au Canada que dans les autres coins du monde, même s'il suscite un peu plus d'intérêt depuis le remarquable match que le Canada a livré au Brésil aux Jeux olympiques de juillet dernier. Ramon était un joueur de soccer d'expérience dans son Chili natal. Après être entré à la SCHL, il a organisé une équipe au Bureau national avec l'aide de Bruce Dell. À sa première saison, de mai à septembre de cette année, l'équipe a livré 18 matches et participé à un tournoi, remportant une victoire et conservant trois matches nuls. Malgré leur performance assez peu reluisante, les 21 membres actifs ont trouvé l'expérience formidable, chacun s'étant bien amusé. Ils comptent bien recommencer le printemps prochain. Ceux qui veulent se joindre à l'équipe peuvent s'adresser à Ramon d'ici le mois d'avril, au poste 2788. □



Steve Pogson, de la SCHL, a une belle chance de marquer lors d'un match de tournoi contre le Groupe des communications informatiques de Bell. L'équipe est l'une des 20 qui forment la Ligue de soccer industrielle de Nepean.

Quelques joueurs de soccer du Bureau national. De gauche à droite, première rangée: Mike Kumar, Ian Goulding, Terry Corcoran, Hans Lill, Chiny Uzuoba, Steve Pogson et Rick Gabriel. Deuxième rangée: Barry Robertson, Ron Vandebeek, Jeff Clegg, Brian Robinson, Ramon Sepulveda (entraîneur), Bruce Dell (gérant) et Robin Tyler.

photos de Bill Cadzow

# Nouvelles de Regina

par Ruth Phillips

## La Fête du bison à Regina

La Fête du bison, foire et exposition estivale d'une durée de huit jours, est un événement annuel à Regina, tout comme le petit déjeuner de la fête du bison donné par la succursale de Regina. Au cours de cette période, les gens se costument à la façon de l'Ouest d'autrefois. De nombreux bureaux et commerces, y compris la SCHL, organisent des concours du meilleur costume. Le 1<sup>er</sup> août, un bon nombre des employés qui assistaient au petit déjeuner de 7h30 portaient des costumes d'époque. On a annoncé les gagnants dans l'après-midi. Au début, il devait n'y avoir qu'un seul gagnant; cependant, les juges (Mike Young, directeur provincial et directeur de la succursale de Regina, et Laurette Martineau, agent des ressources) admiraient tout autant le costume de Cheryl Sweet que celui de Sylvia Besier, toutes deux commis au Logement social, et ont donc décidé de leur faire partager le prix de 25 \$. Comme on le voit dans nos photos, l'ensemble de Cheryl entre dans la catégorie des «danseuses de cabaret», et celui de Sylvia pourrait faire partie du groupe des «costumes du dimanche». □

## On déménage

Quand le bail du bureau de la succursale de Regina a pris fin cet été, la SCHL est allée s'installer dans l'édifice Parkway, immeuble de bureaux de trois étages et de forme angulaire, en maçonnerie et verre fumé, situé à environ 3 kilomètres au sud du centre-ville. La SCHL occupe tout le deuxième étage de l'immeuble.

Bien que les nouveaux locaux ne soient que légèrement plus spacieux que ceux de la 14<sup>e</sup> avenue, leur disposition permet une meilleure utilisation de l'espace. Par exemple, à l'ancien bureau, la salle de lunch était trop grande mais, comme elle était située au sous-sol, on ne pouvait pas vraiment y installer des bureaux. Celle du nouvel immeuble est plus petite, mais quand même assez grande pour répondre aux besoins du personnel; on obtient ainsi de l'espace supplémentaire, ce qui a permis de réduire l'encombrement des bureaux. Un autre avantage du nouvel immeuble, c'est que tous les employés se trouvent

Sylvia Besier

Cheryl Sweet



*La journée du déménagement, certains employés sont restés à l'ancien bureau pour répondre aux appels. Avec le départ des bureaux et des chaises, Donna Cessna, à gauche, et Judy Werth, à droite, du Logement social, ont dû assurer un service «par terre».*

maintenant au même étage: dans l'ancien immeuble, le personnel était réparti sur deux étages.

Le déménagement s'est effectué sans heurts, et le personnel a continué à travailler jusqu'à la dernière minute comme l'indique notre photo. □



### Ouverture de la Villa Regal

L'ouverture officielle, à Moose Jaw, de la Villa Regal, foyer de 18 logements pour handicapés, a eu lieu au mois d'août. Les trois personnes qui ont participé à la coupe du ruban sont: (de gauche à droite), l'honorable Sid Dutchak, ministre responsable de la Saskatchewan Housing Corporation, qui représentait le gouvernement de la Saskatchewan; Gladys Staite, une des premières résidentes de la Villa Regal, et le sénateur David Steuart, qui représentait le gouvernement du Canada (et la SCHL). Après la coupe du ruban, M. Dutchak a offert un bouquet de fleurs à M<sup>me</sup> Staite, et le sénateur Steuart lui a remis une tasse et une soucoupe en porcelaine.

Comme c'est traditionnellement une locataire qui coupe le ruban à l'occasion de ces cérémonies, la succursale de Regina a observé la coutume d'offrir à cette personne une tasse et une soucoupe, en guise de souvenir; la province lui offre des fleurs. □



### Cérémonie de la première pelletée de terre à Moose Jaw

À gauche, le sénateur David Steuart, représentant le gouvernement du Canada (et la SCHL), au centre, le conseiller municipal John Austin, représentant la ville de Moose Jaw, et l'honorable Sid Dutchak, représentant le gouvernement de la Saskatchewan, marquent la mise en chantier d'un immeuble résidentiel de cinq étages, comprenant 45 logements pour personnes âgées, qui doit se terminer en mai 1985. Il est intéressant de noter que les représentants du gouvernement provincial ont récemment obtenu leur propre pelle (ainsi que leur propre ruban officiel) pour ces cérémonies. Auparavant, les représentants des trois niveaux de gouvernement utilisaient les pelles de la SCHL pour les cérémonies officielles. □

# Cours de réanimation

La crise cardiaque est la plus importante urgence médicale aujourd'hui. Au Canada, 60 000 victimes en meurent chaque année. Un grand nombre de ces décès surviennent à l'extérieur de l'hôpital, habituellement dans les deux heures de la manifestation des symptômes.

La rapidité d'intervention pourrait probablement diminuer le nombre de décès, en accélérant l'admission aux services médicaux d'urgence, ou en assurant le soutien cardio-respiratoire par la RCR (réanimation cardio-respiratoire). En 1976, la Fondation canadienne des maladies du cœur, de concert avec d'autres organismes de santé, a adopté des normes uniformes et a élaboré un programme de formation pour l'exécution des soins immédiats en RCR.

Les soins immédiats sont une mesure de premiers soins d'urgence qui consiste à reconnaître l'obstruction des voies respiratoires, les symptômes d'arrêt respiratoire et (ou) cardiaque, et à appliquer correctement la réani-

mation cardio-respiratoire.

Il y a deux ans, l'Unité de santé de la SCHL a commencé à former ses employés à la réanimation cardio-respiratoire. Le cours lui-même prend deux jours d'instruction et de pratique, après quoi l'élève reçoit un certificat de soins immédiats en RCR valide pour un an. Le certificat doit être renouvelé chaque année; cette nouvelle certification exige une journée de cours.

L'Unité de santé du Bureau national aimeraient que plus de gens soient formés à la réanimation cardio-respiratoire. Lorsqu'on a d'abord offert la formation, les employés qui détenaient déjà un certificat de premiers soins ont été choisis puisqu'ils savaient déjà quoi faire en cas d'urgence. On croit maintenant qu'il y a lieu d'étendre le programme à d'autres employés. Une note de service offrant le cours sera distribuée sous peu et les employés désireux d'apprendre les techniques de réanimation cardio-respiratoire sont invités à s'inscrire. □

## Déjà 20 ans

La surprise a été de taille pour Céline Pronovost, lorsque les employés de la succursale de Trois-Rivières se sont rassemblés pour une surprise-partie à l'occasion de ses 20 ans de service à la SCHL.

Céline a reçu les félicitations de tous, y compris de M. Balounne, qui lui a offert un magnifique bouquet de ballons. Une jolie reproduction ainsi qu'une gerbe de fleurs lui ont été présentées, pour souligner l'événement. Le tout s'est déroulé dans le pétilllement d'un vin d'honneur et le crépitement de télex de félicitations.

Luce Baril  
Succursale de Trois-Rivières □

