

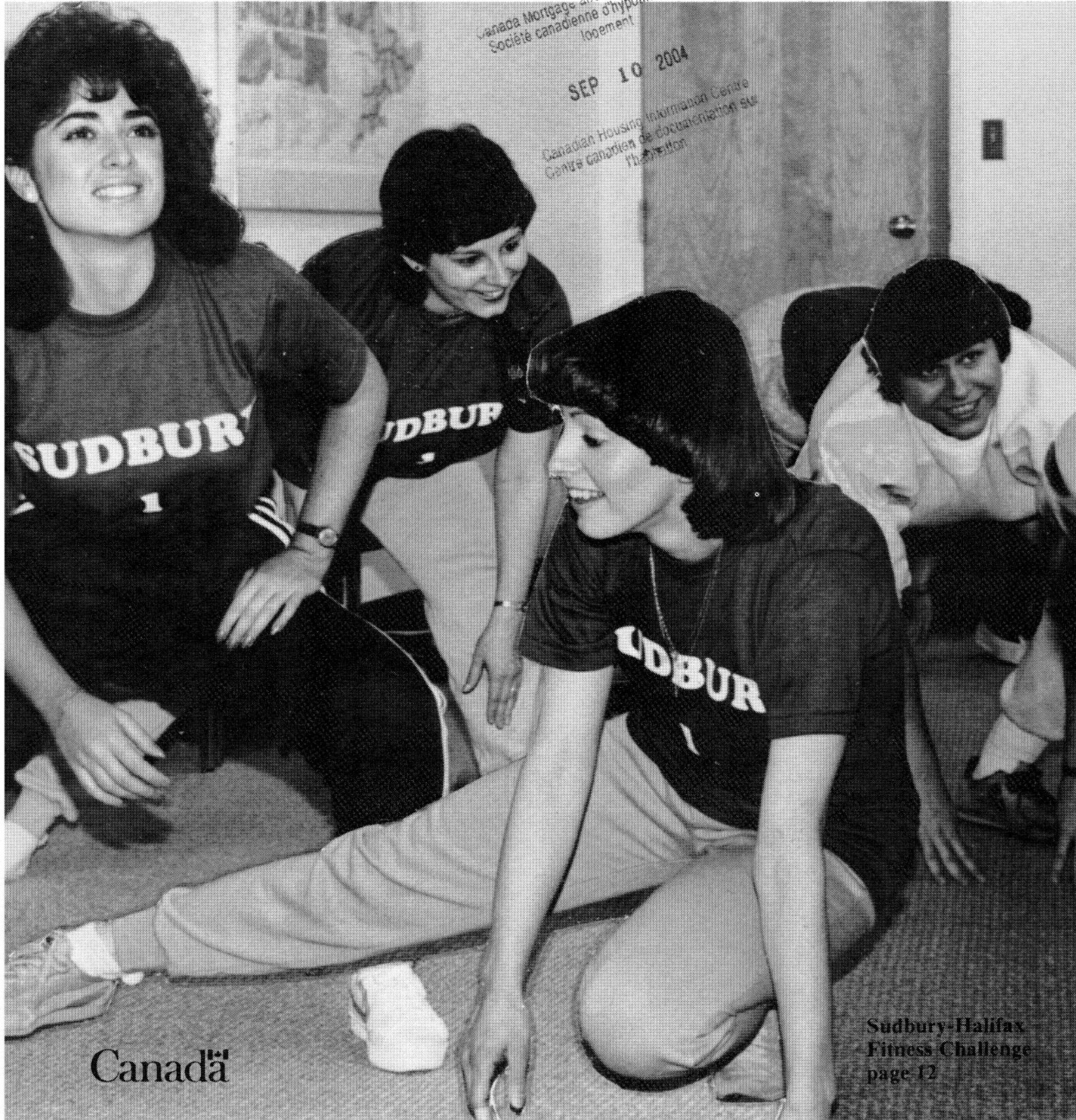
# PERSPECTIVE



Canada Mortgage  
and Housing Corporation

Société canadienne  
d'hypothèques et de logement

Vol. 19 — July-August 1984



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

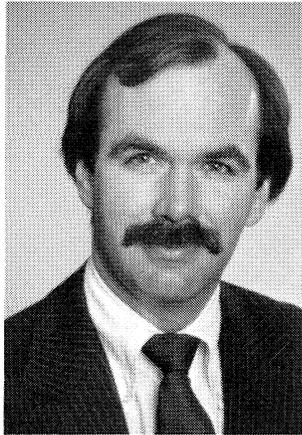
SEP 10 2004

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

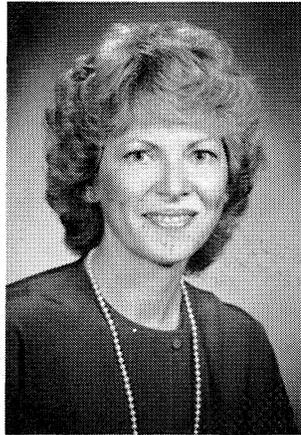
Canada

Sudbury-Halifax  
Fitness Challenge  
page 12

## APPOINTMENTS



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



**Faye Goodwin**, Manager, Barrie Branch, was Chief Appraiser, Sudbury Branch.

## TRANSFERS

**Patricia A. Barrett**, Program Officer — Rural and Native Housing, Barrie Branch to Program Officer — Rural and Native Housing, Ontario General Manager's Office.

**Patricia A. Chisholm**, Residential Rehabilitation Assistance Program Clerk, Kamloops Branch to Program Officer — Lending, Kelowna Branch.

**James R. Corneil**, Manager, Peterborough Branch to Coordinator — Human Resources and Administration, Atlantic General Manager's Office.

**Carol J. Gardner**, Clerk — Assistance Rental Program, Subsidy Administration to Clerk — Compilation, Statistical Services Division.

**Rosine Gerhard**, Coordinator, Women's Bureau to Program Officer — Social Housing, B.C. General Manager's Office.

**Joseph Naggiar**, Program Clerk, Quebec General Manager's Office to Loans Processing Clerk, Longueuil Branch.

**Caren Shields Folster**, Housing Development Officer — Rural and Native Housing, Thunder Bay Branch to Administrator, Kenora Representative Office.

**Ria York**, Architect-Planner, Vancouver Branch to Architect-Planner, B.C. General Manager's Office.

**Diane Gendron-Béland**, Staffing Assistant, Human Resources Centre to Resource Administrator — Technical Services, National Office.

**Bruce M. Whiting**, Manager — Real Estate, St. Catharines Branch to Manager — Real Estate, Winnipeg Branch.

**Jacques Bélanger**, Program Manager — Rural and Native Housing, Fredericton Branch to Program Manager — Social Housing, Saskatoon Branch.

**Steven Mantle**, Special Projects Officer, Toronto Branch to Policy Development Specialist, Underwriting Division.

**Lucien Moreau**, Program Manager — Lending, Winnipeg Branch to Senior Policy Development Officer, Underwriting Division.

**Katherine Bohn**, Secretary, Existing Computer Systems to Officer — Budget Administration, Systems Directorate.

**William W. Richter**, Property Management Officer, Windsor Branch to Proposal Call Coordinator, Real Estate Division.

**Thomas A. Johnson**, Compliance Inspector — Thompson Technical Services, Winnipeg Branch to Resident Inspector — Yarmouth Technical Services, Halifax Branch.

**Jocelyn Talbot**, Inspector — Technical Services, Montreal Branch to Chief Inspection Officer — Technical Services, Chicoutimi Branch.

**Ernest J. Buteau**, Market Analyst, Longueuil Branch to Market Analyst, Montreal Branch.

## 25 YEARS

**Leonard P. Gross**, Program Officer — Underwriting, B.C. General Manager's Office.

**Clifford Gwilym**, Manager — External Incentives Program, Research Division.

**Georges A. Williams**, Chief Appraiser, Thunder Bay Branch.

**Edward Wansbutter**, Support Appraiser, Winnipeg Branch.

## 30 YEARS

**Guy P. Chatillon**, Project Manager, Systems Development Division.

**Octave Lacasse**, Building Maintenance, Administration Division.

**Anthony R. Pitt**, Provincial Director and Manager — Halifax Branch.

**François C. De Lorimier**, Manager — Operations Staff, Quebec General Manager's Office.

**Ilene E. Ford**, Supervisor — Insurance Claims, Mortgage and Insurance Claims Control Division.

## RETIREMENTS

**John G. Durand**, Manager, Accommodation Services, National Office.

**Albert J. Mercille**, Inspector, Longueuil Branch.

**James E. Thompson**, District Manager — Ontario North, Ontario Regional Office.

**Georgina M. McCullough**, Secretary, Vancouver Branch.

**Roméo Buonvecchi**, Janitor, Montreal Branch.

**Kenneth W. Edwards**, Supervisor — Supply Operations, Office Services, National Office.

## DECEASED

**M.H. McMullen**, Chief Inspection Officer, Mississauga Branch, on May 5, 1984.

people  
and places

# dialogue

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

## Internal Appeal Procedure

**Q.: Is there any provision by which CMHC's employees are ensured of protection against the abusive use of authority? I am aware of the Internal Appeal Procedure, but once an employee lodges an appeal, does he/she not run the risk of losing his/her job and of being viewed in an unfavourable light by management?**

**A.:** It may be normal for employees to experience some apprehension about the reaction of some members of management following

the filing of a complaint or an appeal. However, as best as can be ascertained, no one up to now has seen his/her career jeopardized, let alone terminated, because he/she has used the Internal Appeal Procedure.

Management saw the need to place this procedure at the disposal of the Corporation's employees in 1980. In 1982, Management also identified the Employee Relations group at National Office as a resource available to be contacted directly by any manager or

employee seeking assistance and counselling in the resolution of possible misunderstandings and conflicts which could lead to formal appeals, if not resolved. Experience to date indicates that almost all managers and employees within the Corporation are rapidly developing the degree of maturity required to recognize the need for such a procedure and to view it as a positive instrument for improving employer/employee relations.

## Awards

Spring is the time of year when work done the previous year is submitted to different award-winning programs for peer appreciation. Spring 1984 proved to be rewarding for the Corporation's Editorial Services when four CMHC publications were honoured.

PERSPECTIVE received an award of excellence, the only achievement

## Awards

award given this year in the magazine category (internal and external publications) of the International Association of Business Communicators "The Best of '83" Program. HABITAT and the CMHC Annual Report won prizes in both the external print and the annual report categories of the Information Services Institute Annual

## Awards

Awards, and the publication "Site Improvement of Older Housing" (NHA 5602) won honour awards from both the Ontario Association of Landscape Architects and the Canadian Society of Landscape Architects. □

## 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.



*Some Sudbury participants to the Fitness Challenge of 1984.  
photo by Arnie Gallo*

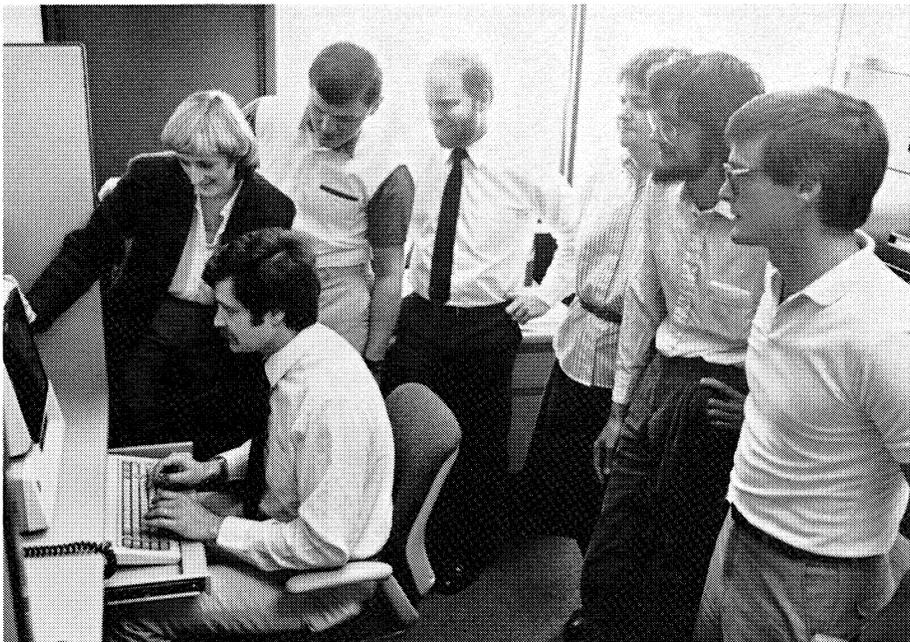
Career change.  
Personal growth.  
Lifestyle assessment.

---

## Systems Directorate Offers a

---

They are a common  
phenomenon  
throughout society.



*At the terminal is Brian Gosselin and, left to right: Noella Hinchcliffe, a technical expert monitoring the program, Paul Hardy, Brian Stephenson, Denise Gauthier, Les Kovacs and Bill Barnard. photo by Bill Cadzow*

Someone who has worked in one field for many years begins to look for a change. After working in different areas of nursing for twenty years, one woman decides to study real estate. An accountant likes the detailed demands of his profession but would like to look on different horizons.

The Systems Directorate, a part of the Management Information Systems Sector, has recently instituted a program that has allowed five CMHC employees the opportunity to make a change in their careers. The project is known as PIT, Programmers in Training.

Brian Stephenson, Chief of the Computer Systems Programming Section, Resource Management Group, is coordinating the program.

He explained that there is a staff of one hundred people in programming and analysis for the Corporation. Traditionally, people who come into these positions are hired on the basis of their data processing skills. Their knowledge of the business aspects of CMHC then grows with each new project assignment.

The Systems Directorate, therefore, decided to also hire CMHC people already knowledgeable in the business of CMHC, and teach them the data processing skills. "Corporate experience is an invaluable asset," said Brian.

---

# Career Change Opportunity

---

Out of seventy-four applicants, seventeen people were selected for interviews. The selection process included a review of the applicants' work history at CMHC and the results of a programming aptitude test.

Each of the five people finally selected to spearhead the program have at least six years with the Corporation:

- Bill Barnard was a Marketing and Communications Officer in ICOM. He started with the Corporation in October, 1976.
- Denise Gauthier was a Project Planning Clerk in the Systems Development Division. She has been with CMHC since September, 1968.
- Brian Gosselin was a Researcher in the Research Division who came to work with the Corporation in September, 1975.
- Paul Hardy began in August, 1978. At the time he decided to take the PIT course, he was a Program Officer in the Rural and Native Housing Division.
- Les Kovacs began with CMHC seven years ago. When joining the Systems Directorate, he was an Information Systems Analyst in the Human Resources Centre.

Brian said that before choosing the applicants, it was necessary to set up a course of study for them: five people with very different backgrounds had to become computer programmers.

The students are in the midst of four months of intensive study, taking courses such as DP Concepts, COBOL and Job Control Language. Each course is "learner-paced" so that each student works at his/her own speed. The formal learning is reinforced through assignments and case studies.

Throughout the four-month study period, the five students will also dedicate every Friday morning to general orientation and review sessions. These sessions perform three functions. First, it is an opportunity for CMHC to get feedback on the progress of the course. Secondly, it keeps the students in touch with the work environment. And finally, it gives them an orientation to the Systems Directorate. These orientation sessions serve to make a connection between specific jobs they will fill and the overall work done in the Directorate.

Following the format training will come the opportunity to apply the new skills on actual project assignments. Each student will work with a team of experienced DP people on one of the development projects within MISS.

Concerning the course of study and the challenge of the future, one student said that he was very excited about the career change. He said that he had been happy with his job but felt that this was an opportunity to satisfy his long-term career aspirations. "I'm not a risk-taker," he said, "and this move was not made without some trepidation. But I have always had a very great interest in data processing and I owed it to myself to take advantage of this opportunity. It is an investment in my future."

Part way through the course now, he still feels the same way. Even at this stage, there is immediate satisfaction when a computer program does the job he wants it to do. He said that the feelings of accomplishment would be even greater with the more complex programs he will be writing at the end of the training course.

Employees who would like to consider a career change should watch for this type of opportunity when considering their options. It is hoped that PIT will happen again in the near future. Brian said that the success of the first group, coupled with the future requirements for programming staff in SD, would dictate future offerings of the program. □

*If there is a member or a group in your office who you feel deserves special recognition, PERSPECTIVE would like to hear from you. Please contact the Editor at (613) 748-2856.*

## **We Salute: Maxine Ewanchuk**

---

# **A Second Soul**

Bilingual doesn't always mean just being fluent in Canada's two official languages. Sometimes people study more obscure languages when the desire to communicate is strong enough.

Maxine Ewanchuk is a clerk with Community Housing in the Regina office. She has lived in various parts of Saskatchewan all her life. About her present job she says, "I am one of the most fortunate people in the Corporation. I really, really enjoy my job." Some days she goes in early and before she knows it, the clock has crept around to six p.m.

This is not unusual for her. She often allows her job to spill over into her off-duty hours. "My husband is a policeman who works on shifts. I try to work so that my job doesn't interfere with his time off, but it doesn't always work."

She said that after knowing her for seventeen years, he is used to her! They met in her hometown of Wynyard, Saskatchewan, where they were both working. When he left to become a policeman in Regina, "I followed him," she said with a smile. They have now been married for twelve years.

Maxine works with Section 56.1 of the National Housing Act which pro-

vides subsidies to housing groups. In the course of her day, she deals with representatives from the Indian Bands, Indian and Northern Affairs Canada and the Prairie Housing Development who also provide funding for non-profit groups.

After a representative from Indian Affairs explains the procedures for obtaining a subsidy, an Indian Band will begin to fill out forms and follow these procedures. At that point, they meet CMHC Senior Clerk Maxine. In her own assessment, she helps "grease the wheels" with informal, unofficial advice. Occasionally, when Hugh Stinson, the Program Officer, is away on business, Maxine is called upon to go out to the reserves.

In her eleven years with the Regina Branch, Maxine has made friends with several of her clients. Two Indian chiefs have invited her to their homes, a great honour for a non-native. She tells about her earlier years in the Regina Branch. When her clients first came into the office they were bashful and just wanted to get their business done and leave. But she would always offer them a cup of coffee and invite them to sit down to talk. Now they know that she can be trusted. "I'll do what I say I will and they know that," she reported.

Maxine remembered one day when she went out to the Poorman Reserve. The Band Manager took her to the school, the health centre, and a council meeting and the Chief's wife took her to their home. She thanked him for taking so much time from his busy day. She has often thought of his answer, "Maxine, you always have time for us." She said that her clients were really good to her and great to work with.

In this atmosphere of mutual trust and respect, Maxine began making an effort to learn a few Cree words. Instead of teasing or rebuffing her, her friends encouraged her. So, when a course was finally offered at the Albert Scott Community Centre, she jumped at it. The local community college still does not offer such a course.

Maxine said, as many Canadians have found out, "Everytime you learn another language, you gain another soul." Knowing Cree really opens the door to greater understandings and special friendships. She is meeting many more Indians because she is studying their language.

The teacher of Maxine's class is Brenda Peekeekoot. In English, that means "crooked nose". Maxine insists that it's a misnomer. Brenda's nose



*Maxine (on the right) and her Cree teacher Brenda Peekeekoot. Maxine is looking forward to the day she is given an Indian name herself. photo by Ruth Phillips*

isn't crooked at all! Maxine looks forward eagerly, albeit with a few misgivings, to the day when she is given an Indian name herself. It will be a great honour.

Cree is not actually an Indian word. The name came from foreign missionaries. Maxine explained that when the Jesuits came and established missionary outposts, the tribes around them were called Cree, a shortened form of "Christian".

The Cree language is one of thirteen dialects of the Algonquin language. There are only fifteen letters in the alphabet. Eleven are missing: B, C, F, G, J, L, Q, R, Y, X, and Z.

The language is taught by sound. "Hello" is "Tanisi" pronounced "Tun-see". There is no word for goodbye. In many instances such as this, one must learn cultural concepts and practices in order to understand the language. "Goodbye", is too final. Rather, when taking leave, one says a word that means, roughly, "I've said my peace" — Ekosi.

Maxine has learned that certain questions which may seem straightforward to a non-native can be intrusive and personal. Such questions are called "tobacco questions" because long ago, band members would come together and bring their tobacco pouches, and talk.

She once asked Brenda about good luck charms. She tried to explain about four-leaf clovers and horseshoes and asked if the Cree people had such beliefs. Maxine knew immediately that she had erred. "I've asked a tobacco question, haven't I?" Brenda nodded, yes, and forgave her the indiscretion but never answered the question! Maxine said that as she learns more of the language, she makes fewer such faux pas. Her second soul is still in its infancy, but growing daily.

Finally, when Maxine finished telling her story, she said, "Ekosi". □

Norman Hallendy

# Vice-President Talks on Making Equal Opportunity Work

In November 1982, the Canadian Public Personnel Management Association invited Vice-President Norm Hallendy to join a panel on affirmative action programs at one of their meetings, at which time he explained CMHC's approach to equal opportunities. In May of this year he was again asked to talk to the same group on what had been accomplished over the period of one year.

Mr. Hallendy welcomed the opportunity to comment on equality in employment at CMHC. "Indeed it was a pleasure to tell the audience of accomplishments whereas several other organizations were still talking about various approaches," he said.

"Our views were of interest because we comment from an interesting vantage point," he added. "As a government organization we are sensitive to government policies promoting equality in employment. Not being part of the Public Service, we have developed policies and administrative techniques in response to our own goals and resources."

Mr. Hallendy explained that CMHC management and staff are committed to equality of employment, and that commitment is reflected in programs like the Women's Bureau, which was established nearly 10 years ago, by the development of supportive personnel policies (such as regular part-time work, flex-time, job posting) as well as by figures showing steady progress. CMHC's commitment is reflected also in the management philosophy and continuing, day-to-day efforts. Goals are set and plans are developed by managers who produce reports on their progress.

The steady improvement is shown by results for 1982:

	1980	1982
Number of disabled employees	40	47
Number of Native employees	13	30
Percentage of women by category		
Executive/Managers	6	8 a 2% increase
Senior Administration	24	30 a 6% increase
Professional	16	20 a 4% increase
Technical	5	6 a 1% increase
Administrative Support	88%	88% unchanged

Although figures for 1983 were not available at the time of the meeting, Mr. Hallendy told his audience the results will again show improvement.

Following a question and answer period, when considerable interest was expressed about the role of CMHC managers in the planning and monitoring aspects of the program, the Vice-President talked about the federal Commission of Inquiry on Equality in Employment headed by Judge Rosalie Abella. Most of the audience knew the Corporation was one of several organizations studied by the Abella Commission and several asked for comments on the matter. Mr. Hallendy replied that a very comprehensive report had been submitted to the Commission last September and in return, the Corporation had been complimented on its approaches and programs. □

# Buyer Takes Chance on Mystery House



*Colin Gage. He no longer has a haunted house for sale.*

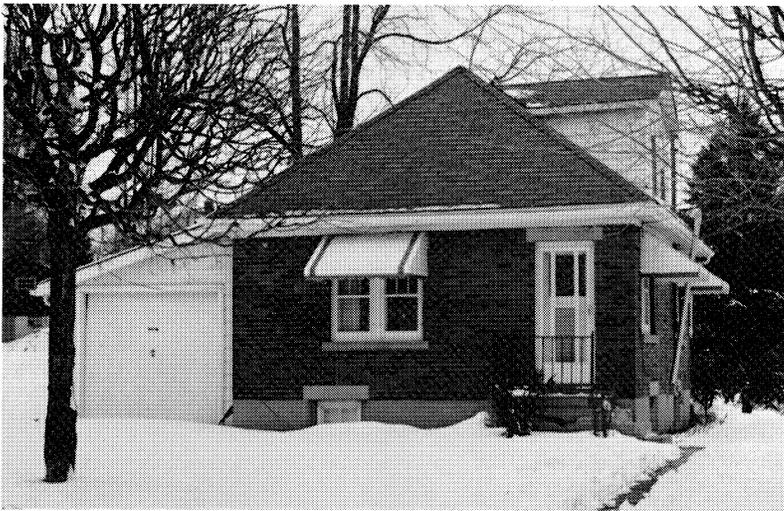
Just as PERSPECTIVE readers were learning about the Bridgeport “mystery house” which the previous owners had said made them so ill that they had to abandon it (May issue), a serious buyer was found for it. This was not done without some difficulty however. But then, Kitchener Real Estate Manager Colin Gage said, “We expected that”.

The adverse publicity surrounding the famous — or infamous — house had aroused curiosity over the past two years and people had come from miles around to see it. In fact, Colin commented that if CMHC had installed turnstiles at the front door, he could have sold tickets. All in all he found the experience “sort of fun”, laughing at some of the phone calls he had received. For example, one person called from Sarnia to say he would tell him what the problem was for a mere \$1,000 . . . paid in advance.

Before the house was sold, Colin made one more attempt to find the cause of the mysterious illnesses. He got a professor from the University of Waterloo and his associates to inspect the house for the presence of radioactive material but, once again, nothing unusual was found. The deal closed on June 1.

The new owner Doreen Henderson said “I’m just someone in the community buying a normal home. I have no comment to make on it until I move in”. Colin was amazed that the story was picked up by CP and appeared in several newspapers across the country.

Because of its notoriety the house was listed at only \$34,900 and sold for \$32,000.□

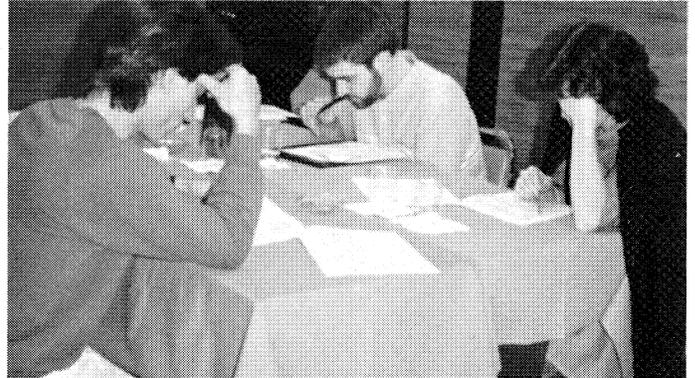


*In spite of all the adverse publicity, Kitchener's mystery house sold on June 1.*



*Last day and still in shape. In the background is the course mascot, a composite of everybody's peculiarities.*

*A team at work: Jean-François Vermette, Information and Communications; Patrice Dunn, Mail Room; Johanne Léger, Data Processing.*



*Marc Pelletier as a well-dressed executive talking to his employees.*

## Introductory Course on Supervision

article and photos by Louise Drouin

An introductory course on Supervision was given recently at Ste. Adèle's Alpine Inn, in one of the Laurentians' most scenic settings. It was led by two outstanding training officers, the Pelletier/Reinhart duo — "The Two Marcs".

The course was intended to prepare some twenty Montreal CHIP employees for positions requiring knowledge of supervision. The week's schedule was crammed, but all took pride in being on time for breakfast every morning at 7:30. Courses started at 9:00 a.m. with breaks for lunch, dinner and a few coffee breaks. They often ended at 10:00 p.m., sometimes later.

The participants were divided into groups to work on a wide range of subjects and case studies. A spokesperson for each team reported on the work accomplished and discussions followed on each issue. The leaders had their hands full with an overflow of questions from a really "participating" group.

A vote of thanks is due to CMHC and to the two Marcs for giving us the opportunity of acquiring such knowledge in a relaxed and pleasant atmosphere.

*(Louise Drouin is a Senior Information and Communications Clerk with CHIP.)* □

# Alumni News

by John MacFarlane

## Annual Meeting

The CMHC Alumni Association — National Capital Area — recently held its annual meeting at the R.A. Centre, with 100 members in attendance. The Association now has 194 members with, in addition, 71 associate members scattered from coast to coast. Finances are in a healthy state as, on the whole, are the members themselves.

The following were elected to the Executive Committee for the 1984-85 season: Honorary President — Herb Hignett; Past President — Ed Nesbitt; President — John MacFarlane; Secretary — June Collins; Treasurer — Jean Benoit; Directors — Hélène Brunette, Irene Forde, and Ross Preston. Graham Miller was re-elected Auditor.

An active winter season had been spent by those who had stayed to brave the rigours of an Ottawa winter, with monthly afternoon sessions of bridge under the convenorship of Jackie Jacques, and bowling with Bob Sprague. More than 30 members spent an evening at the Rideau-Carleton Raceway in the Fall, and about the same number had attended one of the R.A. Saturday evening dinner-dances. Members are looking forward to a repeat of both events. A spring golf tournament was held in May.

Following the meeting, the gathering sat down to a roast-beef dinner, at which Mr. and Mrs. Robert Montreuil, and Mr. and Mrs. Ray Boivin were the honoured guests. Mr. Montreuil, the guest speaker, reviewed past and present activities of CMHC and referred encouragingly to its future. In response to his query as to how many members of the "Class of 1946" were present, six people stood up, four of whom had roots in the National Housing Administration, CMHC's predecessor — Clem Bisson, Sam Gitterman, John MacFarlane, and J.-A. Sabourin. □



CMHC President Robert Montreuil with Past President of Alumni Ed Nesbitt and new President John MacFarlane. Joining in the conversation is Mrs Nesbitt.  
photo by Bill Cadzow

## May Golf Tournament

In May the Alumni held a successful golf tournament at Kingsway Park, when 18 golfers braved the elements.

It was the coldest May 28 on record with a temperature of only 11°C. This proved to be a field day for the Browns, Brunettes, Hunts and Collins, with only Ed Nesbitt and Bob Garrod breaking the monopolies. The prizewinners were:

### Ladies

Low gross — Hélène Brunette (as usual)

Low net — Rosamond Hunt

2nd net (tie) — Iris Brown, June Collins

### Mens

Low gross — George Hunt (after a tie)

2nd low gross — Bill Brown

3rd low gross — Mel Collins

Low net — Paul Brunette

2nd net — Ed Nesbitt

3rd net — Bob Garrod

Bill Brown and George Hunt last tied in 1963 with Bill winning in a playoff. □

# Guidelines and Procedures Manuals

## Your Job Helper

The results of two surveys conducted by the Business Systems Documentation Group in late 1983 were recently published. BSDG is responsible for the maintenance of the Guidelines and Procedures Manuals and Forms Design. The Group is composed of consultants working with the National Office divisions during the development of amended or new instructions and related forms. Following is a summary of the results.

### **1 - Survey on Guidelines and Procedures Manuals**

The Survey on the Guidelines and Procedures Manuals was conducted in August and September. The object of the survey was to obtain feedback from different categories of users on the format and content of the manuals. With the concurrence of the Regional Offices, nine branches were selected to participate: Halifax, Rimouski, Montreal, Montreal Mortgage Office, Kingston, Toronto, Winnipeg, Calgary and Vancouver.

A total of 80 employees working in various facets of field operation completed the questionnaire. There were Branch Managers, Program Managers, Program Officers, Loans Administration Managers, Finance Managers, Real Estate Managers, Administrative Assistants, Supervisors, Senior Clerks, Clerks, Secretaries, Terminal Operators, Inspectors and Appraisers.

Overall, the survey confirms that the manuals are easy to use and necessary. Once the employee is trained on how to use them, he/she has no difficulty finding the required information when needed. The frequency of usage is related to the level of experience and training of Corporate staff. As their knowledge and skills increase, their reference to manuals decreases in terms of frequency. For them, the manuals become reference material to be consulted when they are in doubt.

The survey indicates that more formal training on the use of manuals is required for employees who have never used them before. The Business Systems Documentation Group was already aware of this situation and had started work, before the survey,

## **2- Survey on Field Reporting**

In 1982, a Field Report Survey was conducted as directed by the Management Committee. National Office divisions were questioned on the need of each activity report they received from the field offices. As a result of the survey, 48 reports were cancelled and 55 were improved.

One of the Management Committee's decisions directed the Vice-President, Finance and Management Information Systems to establish a monitoring mechanism to ensure the continued usefulness of reports. A review of the 1982 survey results indicated that the best monitoring mechanism is to conduct a survey, from time to time, by asking the field staff to complete a questionnaire for each report. It was therefore decided to conduct a second survey in 1983.

The five Regions agreed to conduct this survey concurrently with the Guidelines and Procedures Manuals Survey, using the same nine branches.

Two hundred and thirty-six reports were surveyed and eight have been cancelled, a work-load saving equivalent to four staff years. Twenty-four reports have been revised; most of these revisions were cosmetic and contributed little to the reduction of the work-load. However, 27 reports are still under review, which could reduce it further.

The number of reports cancelled and improved as a result of the survey represents 14 per cent of the total surveyed. When the 27 reports still being reviewed are included, it represents 25 per cent. This is an imposing statistic considering that 48 reports were cancelled one year earlier. It also confirms

on the development of a training package designed to assist the Branch Managers in carrying out the necessary training of their staff. An article on the training material was published in the June issue of PERSPECTIVE.

Many comments were provided by the survey participants pertaining to possible improvements to particular instructions. The divisions responsible for the Manuals containing those instructions have been contacted to determine the changes that should be considered.

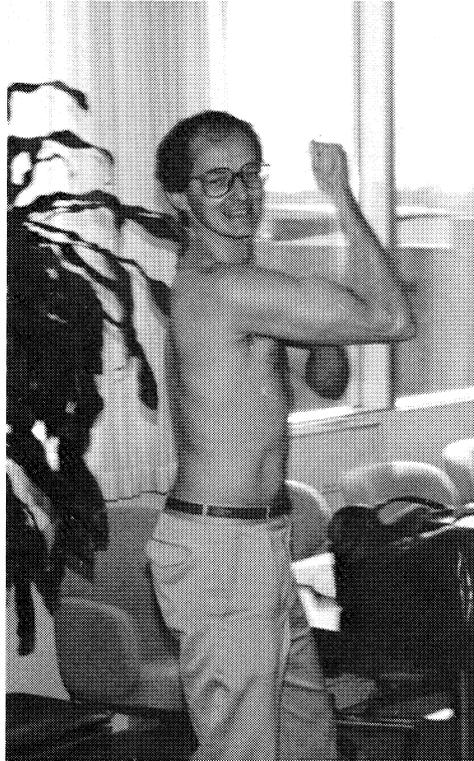
Several participants commented on the delays in the production of new or amended instructions. Various initiatives have been taken by BSDG to assist the divisions in developing amended or new instructions within a shorter time frame. Studies are also underway to accelerate the printing and distribution of the documents containing those amended or new instructions.

Feedback from the field is very important to ensure the continued usefulness of the Manuals. Following a recommendation from the Vice-President, Finance and Management Information Systems, the five General Managers have designated a regional office staff member as contact person to discuss with field personnel, concerns and issues related to the manuals. These regional contact persons are to refer and discuss these concerns and issues with BSDG.

the benefits of continuing these surveys. BSDG plans to conduct a Field Reports survey every second year.

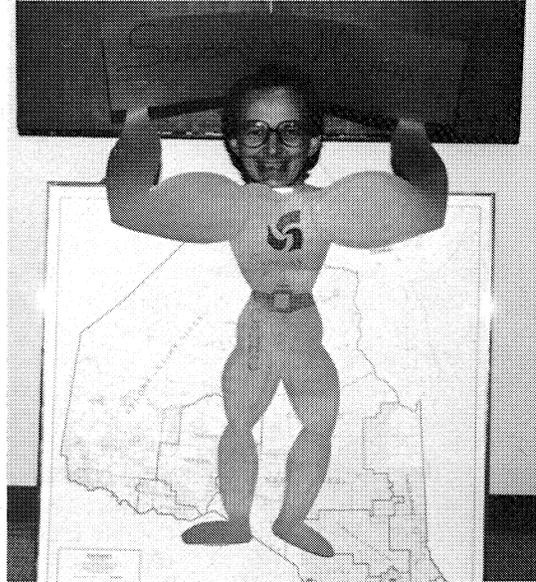
The cancellation of forms or their revision will be introduced to the Field Offices by way of amendments to the Forms Manual and, where required, by amendments to the appropriate Guidelines and Procedures Manuals.

A review of the reports surveyed and an analysis of the field comments have indicated that the 228 reports remaining in effect are required to ensure proper monitoring of the various staff functions performed and programs delivered by the branches. However, the need for some of these reports may change with the introduction of new on-line computer applications in the Field Offices, such as the Inputs to Program Delivery (IPD) Project, scheduled for implementation later this year. The reports will then be reviewed to identify the impact of the new applications, and to take appropriate action to revise or cancel any redundant reports. □



*The real Walter Wilmot . . .*

*. . . and as he would like to be — Sudbury's  
CMHC Man.*



*Table Dancing, Sudbury Office style*

# The Great Participaction Challenge of 1984

Gather round and read some authentic CMHC folklore — about the Sudbury Office's version of the three weeks surrounding the Halifax — Sudbury Participaction Fitness Challenge of 1984.

On the first day the staff collectively censured Tony Pitt, Nova Scotia's Team Manager, for ever suggesting the idea. The Editor of PERSPECTIVE was pleased to hear that the reward for the office having the highest proportion of staff participate in 15 minutes of physical activity on May 16, 1984 was to **not** have to write an article for the magazine. (Editor's note: both offices had 100 per cent participation so both agreed to write articles. The Halifax story follows.)

On the second day, Walter Wilmot was pressed into service as participaction coordinator; five minutes later, Irene Sammon had her Loans Administration staff on stream — Brenda Fredette was to lead a fitness class in the boardroom and they invited all to "Come Make Halifax Cry".

- A telex was sent to the Timmins Office requesting their participation.
- Lise Gagnon and Fenya Marcuccio of Financial Services began selling T-shirts with the slogan "Sudbury #1" printed on them.
- Sylvia Laos-Julien, Brian Ellis, Nelson Merizzi, André Vigneault and Denis St. Onge had to pledge to exercise on May 16 before they were allowed to leave the Sudbury Office on out-of-town business.

The rest is history. On that unforgettable day, 100 per cent of the staff exercised, including Brenda Desanti who did her part by giving birth that day to an 8 lb. 3 oz. boy.

All are looking forward to next year's contest.



*Joe Salvaggio: "Nothing to it".  
photos by Arnie Gallo*



*The Champions*

---

## The Halifax — Sudbury Challenge

---

## The Atlantic Perspective

---

On May 16, 100 per cent of CMHC Halifax staff ran, walked, strolled, jumped, twisted and crawled their way to fitness for a full 15 minutes each. The occasion was the Halifax — Sudbury CMHC Participaction Challenge. And what a challenge it was! It was a brave and daring Halifax office, confident in their physical ability, that dared their Sudbury counterparts to a long distance competition.

Provincial Director/Manager Tony Pitt — also the Challenge's Team Manager — led the call to arms (and legs and feet and elbows). In all fairness, the branch alerted the opposition by telex that:

"125 per cent of CMHC Halifax staff have pledged to exercise today! And not just a mere 15 minutes. All day long we'll be:

- polishing the federal image
- diving through red tape
- doing deep knee bends to the tune of 'O Canada'
- and climbing the corporate ladder. . ."

Actually, most employees either walked on their lunch hour or participated in one of the two fitness classes

held in the office that day. A fitness leader from the City of Halifax Recreation Department made an "office call" and put the staff through a 15 minute routine.

Cashier Thea Baltzer organized a lunch hour stroll and was a persuasive recruiter. Finance Manager John Bassett walked to work in 12 minutes flat — so he walked an extra block to make up the full quarter-hour. Collector Joanne Baxter was one of the most enthusiastic members of the fitness group, encouraging even the most timid to do their share. And Tony Pitt who was in Ottawa for the day, strolled among the tulip beds on Parliament Hill.

The result of all this activity was a resounding tie. It is agreed that Sudbury (if they are to be believed!) met the challenge with finesse.

For their part, Halifax staff are keeping up the good work. Two weeks after the challenge, 15 employees participated in the Corporate Challenge, which is a field day for 70 local companies. The results aren't in, but all are confident the team did at least as well as they did against Sudbury! □

---

# 35 Years of Service

The Halifax Branch recently celebrated Avard S. MacDonald's 35th anniversary at CMHC. At an informal reception, Chief Inspection Officer Richard Greene presented Avard with a certificate and gold pin.

Avard joined the New Glasgow Real Estate Office in 1949 as Maintenance Superintendent. In 1954 he started in inspections, and in 1955 he was transferred to the Halifax Branch where he is now Compliance Inspector in Technical Services.

In the course of his career, Avard has seen the Halifax inspections staff increase from three inspectors to 12, and has worked with at least seven managers. During periods of heavy workload, Avard has also assisted other offices in the Atlantic Region. □



*Avard S. MacDonald received a gold pin and a certificate of service from CIO Richard Greene.*

# Retirements



**J.M. "Joe" White** and his wife Eileen cut the cake at the farewell party held in his honour at the R.A. Centre in Ottawa. To remember his years at CMHC he was given luggage and a reproduction of a Group of Seven painting, Tom Thomson's "The Jack Pine". A special advisor to the Community Improvement Division, Joe had joined the Corporation in June 1956.

*photo by Bill Cadzow*



**Jean Hess** has retired after 17 years of service in the Statistical Services Division where she was Group Leader of Document Process. To mark the occasion, a get-together was held at National Office where she was given, amongst other gifts, luggage and golf equipment, two presents which she intends to use immediately. In the photo above, Anthony Stukel, Director of the division, congratulates Jean.

*photo by Bill Cadzow*

## Retirements



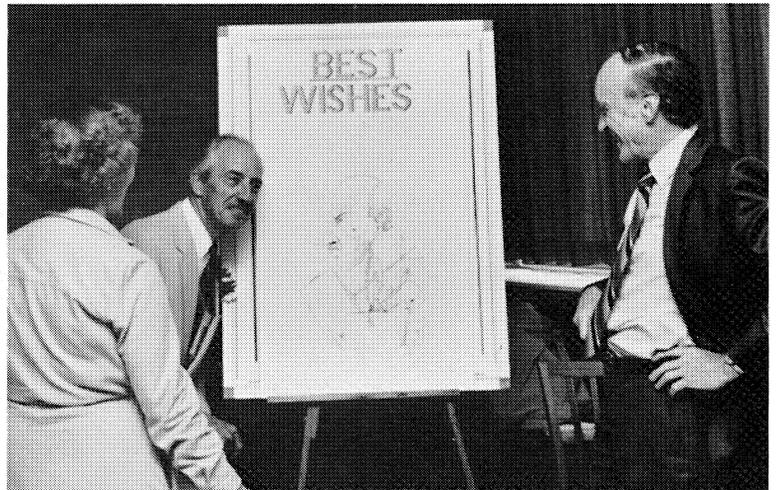
**Claire Montpetit**, of the Quebec Regional Office, Gilles Gagnon, left, Regional Information Coordinator and Fernand Perreault, Quebec General Manager, inaugurate the beginning of Claire's new life after 35 years at CMHC. The "official opening" will now leave her free to enjoy her many hobbies including leisurely shopping, swimming and attending concerts. But Claire has promised to keep in touch by telephone. After all, she was the Regional Office's receptionist for 12 years!



**John Durand**, on the left and **Bob Ledingham**, on the right, both retired in June. **John**, who was Manager — Accommodation Services, Administration Division, joined CMHC in October 1954. Approximately sixty people came to wish him well at a wine and cheese reception held at National Office. As a going-away present his friends and associates gave him a gold quartz clock.

When **Bob** left after 35 years of service he was Manager — Mortgage Administration, Mortgage and Insurance Claims Division. At the reception held in his honour he was presented with a gold watch and a Royal Doulton figurine, The Balloon Man, to add to his collection. Bob left for Europe the same week.

*photo by Bill Cadzow*



**Lionel Bourdeau**, his wife **Mary**, and **Keith Hornsby**, Manager of the Rehabilitation Skills Training Centre, chuckle over the caricature made by **Pierre Bourgeois** of the Administration Division, which was given to him at his retirement party. Lionel was a Senior Consultant of the RSTC and had joined the Corporation in November 1961. Following a good rest at their summer residence, Lionel and Mary plan to visit their children in Vancouver and put to good use the luggage he received as a souvenir.

*photo by Bill Cadzow*

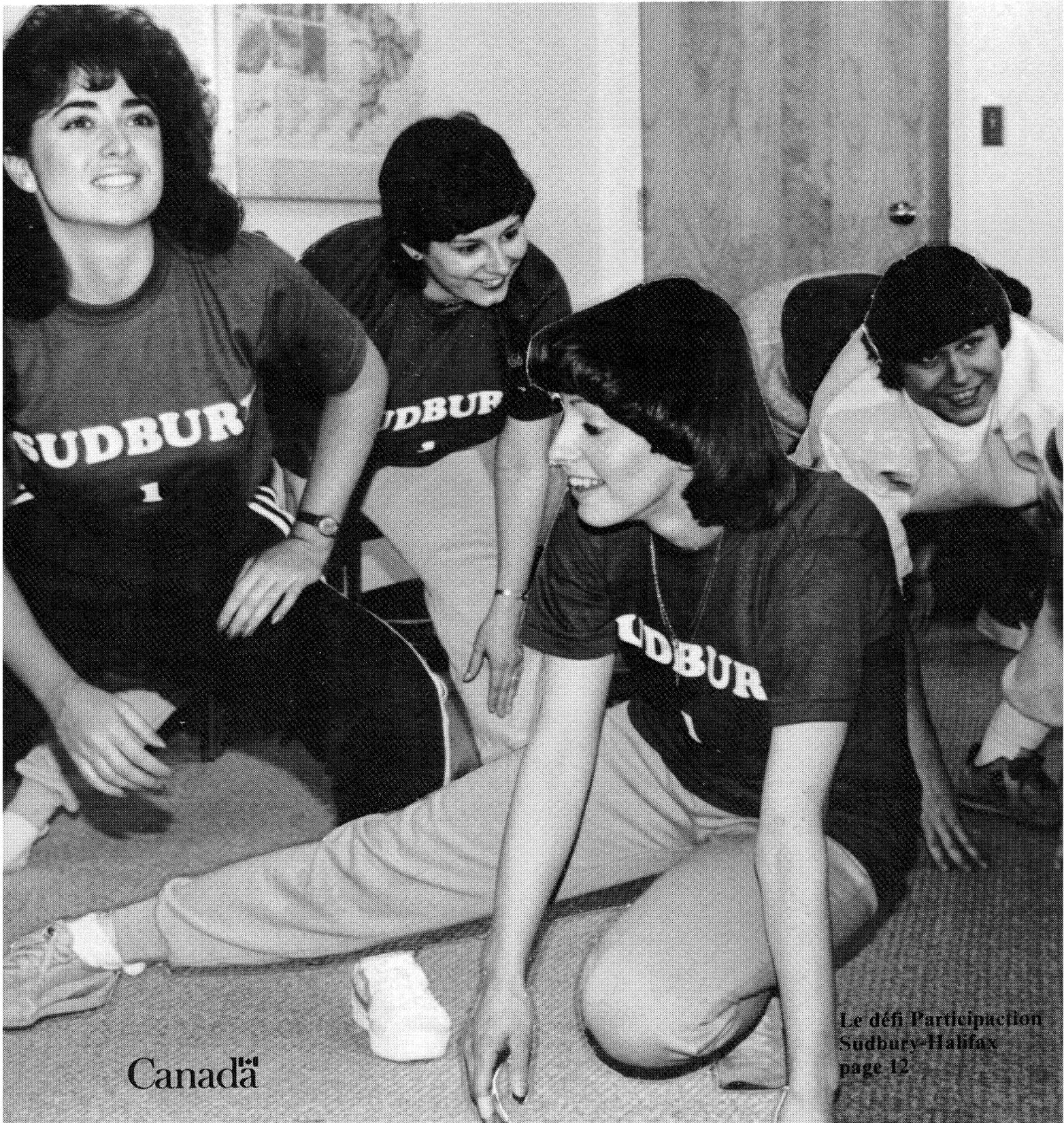
# PERSPECTIVE



Société canadienne  
d'hypothèques et de logement

Canada Mortgage  
and Housing Corporation

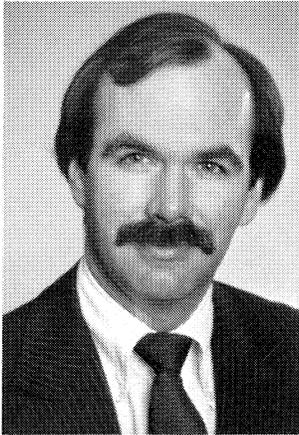
Vol. 19 — juillet-août 1984



Canada

Le défi Participation  
Sudbury-Halifax  
page 12

## NOMINATIONS



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



**Faye Goodwin**, directeur de la succursale de Barrie, était évaluateur en chef à la succursale de Sudbury.

## MUTATIONS

**Patricia A. Barrett**, de la succursale de Barrie au Bureau du directeur général de l'Ontario (agent de programme, Logement rural et autochtone).

**Patricia A. Chisholm**, de la succursale de Kamloops à la succursale de Kelowna (agent des programmes de prêt).

**James R. Corneil**, de la succursale de Peterborough au Bureau du directeur général de l'Atlantique (coordonnateur, Ressources humaines et administration).

**Carol J. Gardner**, de la Division de l'administration des subventions à la Division des services statistiques (commis à la compilation des données).

**Rosine Gerhard**, du Bureau de la promotion féminine au Bureau du directeur général de la Colombie-Britannique (agent des programmes sociaux).

**Joseph Naggiar**, du Bureau du directeur général du Québec au Bureau de Longueuil (commis au traitement des prêts).

**Caren Shields Folster**, de la succursale de Thunder Bay au Bureau du représentant de Kenora (administrateur).

**Ria York**, de la succursale de Vancouver au Bureau du directeur général de la Colombie-Britannique (architecte-urbaniste).

**Diane Gendron-Béland**, du Centre des ressources humaines aux Services techniques — Bureau national (gestionnaire des ressources).

**Bruce M. Whiting**, de la succursale de St. Catharines à la succursale de Winnipeg (directeur des propriétés immobilières).

**Jacques Bélanger**, de la succursale de Fredericton à la succursale de Saskatoon (directeur des programmes sociaux).

**Steven Mantle**, de la succursale de Toronto à la Division de la souscription (spécialiste, élaboration de directives).

**Lucien Moreau**, de la succursale de Winnipeg à la Division de la souscription (agent principal, élaboration de directives).

**Katherine Bohn**, des Systèmes informatiques existants à la Direction générale des systèmes (agent, administration du budget).

**William W. Richter**, de la succursale de Windsor à la Division des propriétés immobilières (coordonnateur, appels de propositions).

**Thomas A. Johnson**, de la succursale de Winnipeg à la succursale de Halifax (inspecteur résident, Yarmouth).

**Jocelyn Talbot**, de la succursale de Montréal à la succursale de Chicoutimi (chef inspecteur, Services techniques).

**Ernest J. Buteau**, de la succursale de Longueuil à la succursale de Montréal (analyste du marché).

## 25 ANS

**Leonard P. Gross**, agent de programmes de souscription, Bureau du directeur général de la C.-B.

**Clifford Gwilym**, directeur, Programme de subventions d'encouragement, Division de la recherche.

**Georges A. Williams**, chef évaluateur, succursale de Thunder Bay.

**Edward Wansbutter**, évaluateur de soutien, succursale de Winnipeg.

## 30 ANS

**Guy P. Chatillon**, directeur de projet, Division de l'élaboration des systèmes.

**Octave Lacasse**, Services d'entretien de l'immeuble, Division de l'administration.

**Anthony R. Pitt**, directeur provincial et directeur de la succursale de Halifax.

**François C. De Lorimier**, directeur du personnel des opérations, Bureau du directeur général du Québec.

**E. Ilene Ford**, superviseur, Règlements d'assurance, Division des créances hypothécaires et des règlements d'assurance.

## RETRAITES

**John G. Durand**, directeur, Services des locaux de bureaux, Bureau national.

**J. Albert Mercille**, inspecteur, succursale de Longueuil.

**James E. Thompson**, directeur du district Nord, Bureau régional de l'Ontario.

**Georgina M. McCullough**, secrétaire, succursale de Vancouver.

**Roméo Buonvecchi**, concierge, succursale de Montréal.

**Kenneth W. Edwards**, superviseur, Exploitation de l'approvisionnement, Services de bureau.

## DÉCÈS

**M.H. McMullen**, chef inspecteur, succursale de Mississauga, le 5 mai 1984.

**allées  
et venues**

# dialogue

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

## Procédure d'appel interne

**Q.:** Existe-t-il un moyen à la SCHL pour se protéger des abus de pouvoir? Je connais la Procédure d'appel interne. Par contre, lorsqu'un employé fait un appel, ne risque-t-il pas de se retrouver sans travail et de se faire voir d'un mauvais œil par la direction du bureau?

**R.:** Il est tout à fait normal que des employés redoutent une réaction plus ou moins négative de la part de certains cadres suite à la décision de soumettre un appel. Il semblerait,

cependant, qu'aucun employé jusqu'à présent n'ait vu sa carrière menacée et encore moins terminée à la suite d'un appel interne.

La Direction a cru nécessaire d'introduire cette procédure en 1980. Elle a également identifié, en 1982, le groupe des Relations avec les employés comme étant le groupe-ressource avec lequel tous les cadres et les employés peuvent communiquer directement s'ils désirent de l'aide et des conseils afin de résoudre des mésententes ou des

confrontations qui pourraient dégénérer en un appel officiel si le problème n'était pas réglé. L'expérience vécue jusqu'à présent confirme que la grande majorité des cadres et des employés de la Société ont atteint le degré de maturité nécessaire pour reconnaître le besoin d'une telle procédure et ils y ont découvert un instrument des plus positifs pour aider à raffermir encore plus les relations employeur/employés. □

## Prix d'honneur

Le printemps 1984 a été une heureuse saison pour la SCHL qui s'est méritée quatre prix d'honneur pour le travail accompli par ses Services éditoriaux au cours de l'année précédente.

PERSPECTIVE a remporté le prix d'excellence de l'Association internationale des communicateurs d'entreprises, au chapitre de la Capitale

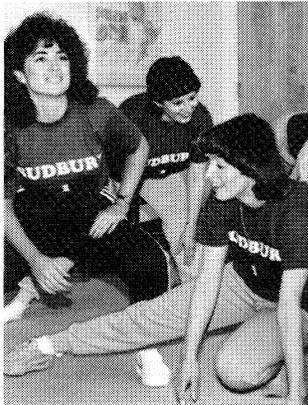
nationale, pour les périodiques internes et externes. Ce fut le seul prix décerné dans cette catégorie, cette année. La revue HABITAT et le Rapport annuel de la Société se sont distingués dans deux divisions du concours annuel de l'Institut des Services d'information, soit celle des périodiques externes et celle des rap-

ports annuels. Enfin, la publication intitulée «Amélioration des espaces extérieurs des vieilles maisons» (LNH 5603), a reçu deux prix, un de l'Ontario Association of Landscape Architects et un de l'Association des architectes paysagistes du Canada. □

## PERSPECTIVE

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

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

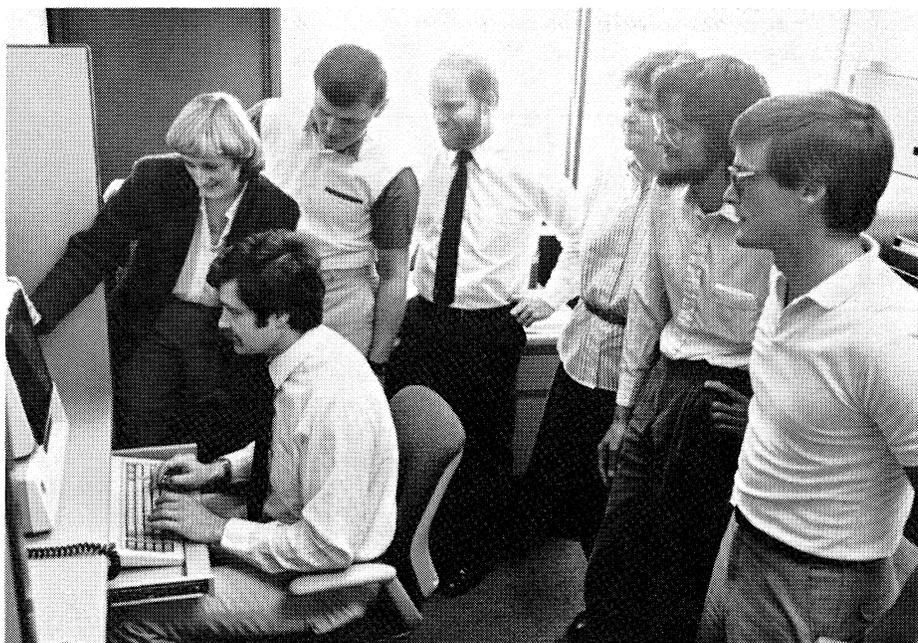


*Un groupe des participants au défi Sudbury-Halifax de 1984.  
photo de Arnie Gallo*

Changement de carrière.  
Croissance personnelle.  
Examen de son mode de vie.

# La Direction générale des systèmes offre

Ce sont des phénomènes  
courants dans notre société.



*Au terminal, Brian Gosselin et, de gauche à droite: Noella Hinchcliffe, une monitrice technique du programme, Paul Hardy, Brian Stephenson, Denise Gauthier, Leslie Kovacs et Bill Barnard.  
photo de Bill Cadzow*

Quelqu'un qui a travaillé plusieurs années dans le même domaine désire un changement. Une femme prend la décision d'étudier dans le domaine immobilier, après avoir passé vingt ans comme infirmière dans divers secteurs. Un comptable aime bien le souci du détail qu'exige sa profession, mais il aimerait élargir ses horizons.

Le Secteur des systèmes de gestion, qui fait partie de la Direction générale des systèmes, vient de mettre sur pied un programme qui permettra à cinq employés de la Société de changer de carrière. Ce projet de Programmeurs en formation est connu sous le sigle PIT, d'après sa dénomination anglaise «Programmers in Training».

Brian Stephenson, chef de Section de la programmation des systèmes informatiques, Groupe de gestion des ressources, coordonne ce projet. Il a expliqué qu'à la Société un personnel de cent personnes s'occupe de la programmation et de l'analyse.

Les personnes qui occupent habituellement ces postes ont été formées au traitement des données, mais elles ont une connaissance limitée de la SCHL. Avant de créer des systèmes qui résoudre des problèmes spécifiques, elles doivent étudier les besoins de la Société. Il leur faut donc un certain temps pour devenir pleinement compétentes.

Afin de combler ces postes de programmeur, la SCHL a donc décidé de procéder différemment. Plutôt que

---

# une occasion de changement de carrière

---

d'embaucher des personnes de l'extérieur, qui connaissent bien la programmation d'une part, beaucoup moins la SCHL d'autre part, on a décidé de faire appel à des gens de la SCHL, et de leur enseigner le traitement des données. Brian affirme que «l'expérience de la Société est un atout inestimable».

Cinq personnes sur soixante-quatorze candidats ont finalement été invitées à se lancer dans ce projet. Le processus de sélection comprenait une étude du dossier de travail des candidats à la SCHL, et les résultats d'un test d'aptitude en programmation. On a convoqué dix-sept personnes à une entrevue.

Chacune des personnes choisies compte au moins six années d'expérience au sein de la Société:

- Bill Barnard était agent de marketing et de communications au Centre de communication et d'information. Il a commencé à travailler à la Société en octobre 1976.
- Denise Gauthier était agent de planification de projet à la Division de l'élaboration des systèmes. Elle est à la SCHL depuis septembre 1968.
- Brian Gosselin était chercheur à la Division de la recherche. Il travaille à la Société depuis septembre 1975.
- Paul Hardy est arrivé en août 1978. Au moment où il a décidé de suivre le cours PIT, il était agent de programme à la Division du logement rural et des autochtones.
- Les Kovacs est arrivé à la SCHL il y a sept ans. Il s'est joint à la Direction générale des systèmes à

titre d'analyste des systèmes de données informatiques au Centre des ressources humaines.

Brian nous dit qu'avant de choisir les candidats, il a fallu établir un plan de cours approprié à leurs besoins: cinq personnes de formation différente étaient appelées à devenir programmeurs.

Au cours de leur quatre mois de formation, les élèves devront d'abord apprendre le COBOL (COMmon Business Oriented Language), le langage de programmation le plus couramment utilisé à la SCHL. En plus du COBOL, les programmeurs ont besoin de connaître le JCL, ou langage de contrôle de travaux, qui indique aux programmeurs ce qu'ils doivent faire lorsque le programme est traduit en COBOL. Le cours intensif est accompagné d'une série d'affectations et d'études de cas.

Chaque vendredi matin, durant la période d'étude, les cinq élèves se réunissent aux bureaux de la SCHL. Ces rencontres ont trois buts précis. Premièrement, elles permettent à la SCHL d'obtenir des réactions sur les progrès du cours. Deuxièmement, elles permettent aux élèves de maintenir le contact avec leur milieu de travail. Et enfin, on utilise ce temps pour que les élèves se familiarisent avec la Direc-

tion générale des systèmes. Ces sessions d'orientation servent à faire le lien entre les tâches particulières qu'ils auront à accomplir et l'ensemble du travail effectué par la Direction.

En ce qui concerne le programme d'étude et les défis d'avenir, un des élèves se dit très emballé par ce changement de carrière. Il affirme qu'il était heureux dans son travail, mais que cette occasion répond à ses aspirations de carrière à long terme. «Je n'aime pas les risques et cette réorientation a été une décision difficile pour moi. Mais le traitement des données m'a toujours vivement intéressé et je me devais de saisir l'occasion. C'est pour moi un investissement pour l'avenir», a-t-il dit.

Maintenant, le cours à demi complété, il a toujours le même sentiment. Même à ce stade-ci, il ressent une satisfaction immédiate quand un programme informatique effectue le travail qu'il lui commande de faire. Il croit que ce sentiment sera encore plus vif quand il écrira des programmes plus complexes à la fin de son cours.

Les employés qui envisagent un changement de carrière devraient peut-être examiner cette occasion comme option possible. On espère que le programme PIT se répétera au cours des prochains mois. Brian dit que les succès du premier groupe, combinés aux besoins futurs de personnel de programmation, favoriseraient la tenue de prochains cours. □

*Y a-t-il un membre ou un groupe de votre bureau qui, selon vous, mériterait une reconnaissance spéciale? Prière d'en toucher un mot à PERSPECTIVE en communiquant avec la rédactrice au (613) 748-2856.*

## **Nous applaudissons: Maxine Ewanchuk**

# **Une deuxième âme**

Être bilingue ne signifie pas toujours parler couramment les deux langues officielles du Canada. Certaines personnes dont le désir de communiquer est assez fort entreprennent parfois l'étude de langues moins connues.

Maxine Ewanchuk est commise à la Division du logement communautaire, à la succursale de Regina. Elle a passé toute sa vie dans divers coins de la Saskatchewan. Elle dit de son emploi actuel: «Je suis l'une des employées les plus chanceuses de la Société. Je suis passionnée par mon travail.» Parfois, arrivée très tôt au bureau, elle ne remarque même pas l'horloge avant 18h.

Cela n'est pas inhabituel pour Maxine. Elle laisse souvent son travail empiéter sur ses heures de loisir. «Mon mari est agent de police et travaille par roulement. J'essaie de faire en sorte que nos heures libres coïncident, mais cela n'est pas toujours possible.»

Étant donné qu'il la connaît depuis dix-sept ans, il a l'habitude de la voir se consacrer ainsi à son travail. Ils se sont rencontrés dans la ville natale de Maxine, à Wynyard en Saskatchewan, où ils travaillaient tous les deux.

«Lorsqu'il a quitté cet emploi pour entrer dans la police à Regina, je l'ai suivi», dit-elle en souriant. Il y a maintenant douze ans qu'ils sont mariés.

Maxine travaille aux programmes de l'article 56.1 de la Loi nationale sur

l'habitation, qui prévoient des subventions pour des groupes de logement.

Au cours d'une journée typique, elle a affaire à des représentants de groupes autochtones, du ministère des Affaires indiennes et du Nord, et de la Prairie Housing Development, qui accordent également des fonds à des groupes sans but lucratif.

Un représentant des Affaires indiennes explique d'abord au groupe autochtone la marche à suivre pour obtenir une subvention; le groupe autochtone remplit des formulaires et se conforme à la marche à suivre. Ils rencontrent alors Maxine, commise supérieure à la SCHL. Elle aide, dit-elle, à «graisser les roues» en leur donnant des conseils officieux. Il arrive parfois que Hugh Stinson, agent de programme, soit en voyage d'affaires, et Maxine est alors appelée à se rendre dans les réserves.

Au cours des onze ans qu'elle a passé à la succursale de Regina, Maxine s'est fait plusieurs amis parmi ses clients. Deux chefs l'ont invitée chez eux, ce qui est un grand honneur pour un non-autochtone. Parlant de ses premières années à la succursale de Regina, elle raconte qu'au début, lorsque des clients se présentaient à son bureau, ils étaient timides et s'empresaient de conclure leurs affaires pour partir au plus vite. Mais elle leur offrait toujours une tasse de café et

s'assoit avec eux pour discuter. Ils savent maintenant qu'ils peuvent avoir confiance en elle. «Je fais ce que je dis que je ferai, dit-elle, et ils le savent.»

Maxine se rappelle le jour où elle s'est rendue dans la réserve de Poorman. Le chef lui fait visiter l'école et le centre médical, et l'amène à une réunion du conseil. Il l'invite ensuite chez lui pour lui présenter sa femme. Elle le remercie de lui avoir consacré une si grande part de son précieux temps. Elle se rappelle encore sa réponse: «Maxine, toi, tu as toujours du temps pour nous.» Elle dit qu'ils se montraient très bons pour elle, et qu'elle aimait bien travailler avec eux.

Dans cette atmosphère d'entente et de respect mutuels, Maxine a commencé à vouloir apprendre quelques mots de cri. Au lieu de la taquiner ou de la rejeter, ses amis l'ont encouragée. Aussi, lorsque le Centre communautaire Albert Scott offrit un cours de cri, elle ne rata pas l'occasion. Le collègue communautaire local n'offre toujours pas de tels cours.

Maxine affirme, tout comme de nombreux Canadiens l'ont compris: «Chaque fois que l'on apprend une autre langue, on acquiert une autre âme.» Parler le cri lui permet vraiment de mieux comprendre les Cris et de nouer des amitiés spéciales. Elle rencontre beaucoup plus d'Indiens parce qu'elle étudie leur langue.



*Maxine, à droite, et son professeur de cri, Brenda Peekeekoot. Elle attend avec impatience le jour où on lui donnera un nom indien.*  
*photo de Ruth Phillips*

Le professeur de Maxine se nomme Brenda Peekeekoot. En français, cela signifie «nez crochu». C'est un nom qui lui va très mal, d'insister Maxine; le nez de Brenda n'est pas du tout crochu. Elle attend avec impatience, bien qu'avec une certaine crainte, le jour où on lui donnera aussi un nom indien. Ce sera pour Maxine un grand honneur.

«Cri» n'est pas un vrai mot indien. Le mot a été inventé par des missionnaires. Maxine explique que, lorsque les Jésuites vinrent établir des missions, ils donnèrent aux tribus environnantes le nom de Cri, diminutif de «chrétien».

Le cri est l'un des treize dialectes de l'algonquin. Son alphabet ne comprend que quinze lettres. Onze lettres n'y figurent pas: B, C, F, G, J, L, Q, R, Y, X et Z.

Cette langue s'enseigne à partir des sons. On dit «tanisi» que l'on prononce «tunsee» pour «allô», mais il n'existe pas de mot pour «au revoir». Dans plusieurs cas du même genre, il faut connaître la culture et les coutumes pour comprendre la langue. «Au revoir» est trop définitif. Quand une

personne s'en va, on lui dit plutôt ce qui signifie à peu près «Je te donne ma paix», ekosi.

Maxine a appris que certaines questions qui semblent très simples pour un non-autochtone, peuvent être indiscrettes et personnelles pour un autochtone. Ce sont là des «questions tabac», parce qu'autrefois les membres de la tribu se réunissaient avec leurs blagues à tabac pour discuter.

Maxine demanda un jour à Brenda de lui parler des porte-bonheur. Elle tenta de lui expliquer la signification du trèfle à quatre feuilles et du fer à cheval, puis lui demanda si les Cris avaient de telles croyances. Maxine comprit tout de suite qu'elle avait fait un faux pas. «J'ai posé une question tabac, n'est-ce pas?» Brenda acquiesça d'un signe de tête, lui pardonna son indiscretion, mais ne répondit jamais à la question! Maxine nous assure qu'à mesure qu'elle apprend un peu plus la langue, elle commet beaucoup moins de gaffes de ce genre. Sa deuxième âme est encore au stade de l'enfance, mais elle croît de jour en jour.

Maxine conclut enfin l'entrevue en disant «Ekosi». □

**Norman Hallendy**

# Propos d'un vice-président sur l'égalité d'accès à l'emploi

En novembre 1982, le vice-président Norm Hallendy, invité à participer à une table ronde sur les programmes d'action positive lors d'une réunion de l'Association canadienne de la gestion du personnel des services publics, y avait expliqué l'approche de la SCHL en matière d'égalité d'accès à l'emploi. En mai de cette année, il était encore invité à se joindre à d'autres cadres supérieurs pour parler, devant le même groupe, des réalisations accomplies sur la période d'une année.

M. Hallendy s'est réjoui d'avoir l'occasion de parler de l'égalité d'accès à l'emploi à la SCHL. «J'étais vraiment très heureux, dit-il, de faire part à l'auditoire de ce que nous avons déjà accompli, tandis que plusieurs autres ne parlaient encore que de diverses approches possibles.»

«Nos idées suscitent un vif intérêt parce que nous parlons d'un point de vue intéressant, ajoute-t-il. En tant qu'organisme du gouvernement, nous sommes sensibles aux politiques gouvernementales quant à la promotion de l'égalité d'accès à l'emploi. Ne faisant pas partie de la Fonction publique, nous avons établi des politiques et des techniques administratives adaptées aux buts et aux ressources qui nous sont propres.»

M. Hallendy a expliqué que la Direction et le personnel de la SCHL croient à l'égalité d'accès à l'emploi, et que cela se reflète dans les programmes tels que le Bureau de la promotion féminine, créé il y a une dizaine d'années, dans l'élaboration de politiques favorables en matière de personnel (travail à temps partiel régulier, horaire souple, affichage des postes), et dans les statistiques qui indiquent un progrès constant. L'engagement de la Société est également évident dans sa philosophie de la gestion et la continuité de ses efforts. Les directeurs fixent des objectifs, élaborent des plans et rédigent des rapports faisant état de leurs progrès.

Les résultats de 1982 montrent une amélioration constante:

	1980	1982
Nombre d'employés handicapés	40	47
Nombre d'employés autochtones	13	30
Pourcentage de femmes par catégorie		
Direction	6	8 (augm. de 2%)
Cadres supérieurs	24	30 (augm. de 6%)
Personnel professionnel	16	20 (augm. de 4%)
Personnel technique	5	6 (augm. de 1%)
Personnel de soutien admin.	88%	88% (inchangé)

Les statistiques de 1983 n'étaient pas parues au moment de la réunion, mais M. Hallendy a quand même dit à son auditoire que les résultats indiqueront encore une amélioration.

Après une période de discussion libre où l'on s'est montré fort intéressé au rôle des cadres de la SCHL dans la planification et le contrôle du programme, le vice-président a parlé de la Commission fédérale d'enquête sur l'égalité en matière d'emploi présidée par le juge Rosalie Abella. La plupart des participants savaient que la Société est l'un des nombreux organismes étudiés par la Commission Abella et plusieurs ont posé des questions à ce sujet, ce à quoi M. Hallendy a répondu qu'un rapport très détaillé avait été présenté à la Commission en septembre dernier, ce qui avait valu à la Société des félicitations pour ses approches et ses programmes. □

# Un acheteur prend le risque de la maison-mystère



*Colin Gage n'a plus de maison hantée à vendre. . .*



*En dépit de toute la mauvaise publicité, la «maison-mystère» de Kitchener a été vendue le 1<sup>er</sup> juin.*

Au moment même où les lecteurs de PERSPECTIVE apprenaient l'existence de la «maison-mystère» de Bridgeport, dont les anciens propriétaires avaient dit qu'elle les avait rendus tellement malades qu'ils ont dû l'abandonner (numéro de mai), on trouvait un acheteur sérieux. Cela ne s'est pas fait sans difficultés, mais Colin Gage, directeur des propriétés immobilières à la succursale de Kitchener, s'y attendait bien.

La mauvaise publicité entourant cette maison célèbre avait, au cours des deux dernières années, piqué la curiosité des gens qui venaient de plusieurs milles à la ronde pour la voir. En fait, Colin croit que si la SCHL avait installé des tourniquets à la porte, elle aurait pu vendre des billets. À tout prendre, il a trouvé l'expérience drôle, riant de certains appels téléphoniques qu'il a reçus. Par exemple, une personne a téléphoné de Sarnia pour affirmer qu'elle lui dirait quel était le problème, à la condition de toucher un cachet de 1 000 \$ . . . d'avance!

Avant de vendre la maison, Colin a fait une dernière tentative pour trouver la cause des maladies mystérieuses. Il a demandé à un professeur de l'Université de Waterloo et à ses collègues d'examiner la maison pour y déceler la présence possible de substances radioactives, mais, encore une fois, on n'a rien trouvé. Dès le 1<sup>er</sup> juin, la vente était conclue.

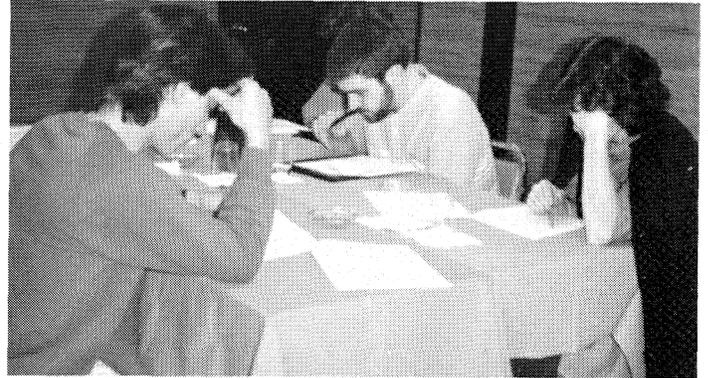
À cause de sa notoriété, la maison a été mise sur le marché à 34 900 \$; elle s'est vendue 32 000 \$.

La nouvelle propriétaire, Doreen Henderson, a déclaré: «Je ne suis qu'une personne qui achète une maison ordinaire. Je n'ai pas de commentaires à faire avant d'emménager.»□



*Dernière journée et toujours en forme. À l'arrière-plan, la mascotte du cours, une caricature représentant les particularités de chacun.*

*Une équipe à l'œuvre: Jean-François Vermette, information et communications; Angèle Morin, traitement de texte; Patrice Dunn, service du courrier; Johanne Léger, informatique.*



*Marc Pelletier dans son costume de président de compagnie.*

## Cours d'introduction à la supervision

texte et photos de Louise Drouin

Un cours d'introduction à la supervision s'est tenu récemment au Alpine Inn, à Ste-Adèle, dans un des paysages les plus pittoresques des Laurentides. Il fut donné par deux agents de formation hors pair, le duo Pelletier/Reinhardt — «les deux Marc».

Le cours avait pour but de permettre à une vingtaine d'employés du PITRC de Montréal d'avoir accès à des postes qui exigent des connaissances en supervision. Que de travail, que de discussions! Mais quelle belle semaine. Tous sont revenus exténués et la tête remplie de bonnes idées.

L'horaire de la semaine était très chargé, cependant chacun se faisait un honneur d'être au déjeuner tous les matins à 7h30. Les cours débutaient à 9h, interrompus par l'heure du dîner, du souper et quelques pauses café pour se terminer souvent à 22h et quelquefois plus tard.

Les cours offraient un éventail de suggestions et de mises en situation en

ateliers. Un porte-parole de chaque équipe donnait un compte-rendu sur les travaux exécutés et une discussion suivait portant sur tous les points soulevés. Les animateurs n'ont pas eu la tâche facile, étant mis au défi par les nombreuses interventions des participants (c'était un groupe vraiment «participant»).

Tout a été mis en branle par les animateurs afin que les participants, assoiffés d'information, soient pleinement rassasiés. Les animateurs n'ont pas eu d'autre choix que de se joindre au groupe étant magnétisés par ce dernier.

Ce que l'on peut ajouter à cette semaine, c'est un gros merci aux deux MARC pour nous avoir permis d'acquérir des connaissances dans un climat de détente et une atmosphère des plus agréables.

*(Louise Drouin est commis senior à l'information et aux communications du PITRC.)* □

# Nouvelles des anciens

par John MacFarlane

## Assemblée annuelle

Une centaine de membres de l'Association des anciens de la SCHL (région de la Capitale nationale) ont assisté à l'Assemblée annuelle, qui a eu lieu récemment au Centre R.A. Le nombre des membres est toujours de 194, en plus de 71 membres associés qui sont dispersés d'un océan à l'autre. Dans l'ensemble, les finances se portent bien, tout comme les membres eux-mêmes.

Les personnes suivantes ont été élues membres du Comité de direction pour la saison 1984-1985: président honoraire — Herb Hignett; président sortant — Ed Nesbitt; président — John MacFarlane; secrétaire — June Collins; trésorier — Jean Benoit; directeurs — Hélène Brunette, Irene Forde et Ross Preston. Graham Miller a été réélu vérificateur.

Ceux qui sont restés dans la région pour braver les rigueurs de l'hiver outaouais ont eu une saison active, répondant aux invitations mensuelles de Jackie Jacques, pour des parties de bridge l'après-midi, et de Bob Sprague, pour les quilles. À l'automne, plus de 30 membres ont passé une soirée à la piste de course Rideau-Carleton, et environ le même nombre a assisté à l'un des dîners dansants du samedi soir organisés par le R.A. Les membres attendent avec impatience la reprise de ces événements. Un tournoi de golf a eu lieu en mai.

À la fin de la réunion, l'assemblée a été conviée à un dîner de rôti de bœuf, où M. et M<sup>me</sup> Robert Montreuil et M. et M<sup>me</sup> Raymond Boivin étaient les invités d'honneur. M. Montreuil, le conférencier invité, a passé en revue les activités passées et présentes de la SCHL, pointant vers un avenir prometteur. Quand il a demandé combien de personnes présentes étaient membres de la «Classe de 1946», six personnes se sont levées; quatre d'entre elles avaient des racines dans la National Housing Administration, organisme prédécesseur de la SCHL: Clément Bisson, Sam Gitterman, John MacFarlane et J.A. Sabourin. □



*Le président de la SCHL, Robert Montreuil, en compagnie du président sortant de l'Association des anciens, Ed Nesbitt, et du nouveau président John MacFarlane. Au centre, M<sup>me</sup> Nesbitt.*

*photo de Bill Cadzow*

## Tournoi de golf

En mai, 18 golfeurs ont bravé les éléments, lors d'un tournoi de golf bien réussi de l'Association des anciens, au terrain de golf du parc Kingsway.

Il faisait seulement 11°C et ce fut la température la plus froide qu'on enregistrait un 28 mai. Les Brown, Brunette, Hunt et Collins s'en sont donné à cœur joie, alors que seuls Ed Nesbitt et Bob Garrod ont réussi à briser leurs monopoles. Les gagnants:

### Femmes

Pointage brut: Hélène Brunette  
(comme d'habitude)

Pointage net: Rosamond Hunt  
Deuxième pointage net (égalité):  
Iris Brown, June Collins

### Hommes

Pointage brut: George Hunt (après égalité)

Deuxième pointage brut: Bill Brown

Troisième pointage brut: Mel Collins

Pointage net: Paul Brunette

Deuxième pointage net: Ed Nesbitt

Troisième pointage net: Bob Garrod

La dernière fois que Bill Brown et George Hunt ont terminé à égalité remonte à 1963, alors que Bill avait gagné au cours d'éliminatoires. □

# Le Manuel des directives et méthodes — Votre outil de travail

Le Groupe de documentation des systèmes de gestion vient de publier les résultats de deux enquêtes qu'il a menées à la fin de 1983. Le GDSG est responsable de la mise à jour du Manuel des directives et méthodes. Le Groupe est formé d'experts-conseils travaillant avec les divisions du Bureau national, en vue de l'élaboration des directives nouvelles ou modifiées et des formules afférentes. Voici un sommaire des résultats obtenus.

## **1- Enquête sur le Manuel des directives et méthodes**

L'enquête sur le Manuel des directives et méthodes a été menée au cours des mois d'août et de septembre. Le but de cette enquête était d'obtenir une réaction des différentes catégories d'utilisateurs sur la présentation et le contenu du manuel. On a fait appel à la participation de neuf succursales, avec l'accord des bureaux régionaux. Il s'agit de celles d'Halifax, de Rimouski, de Montréal, du Bureau des hypothèques de Montréal, de Kingston, de Toronto, de Winnipeg, de Calgary et de Vancouver.

Au total, 80 employés touchant aux diverses facettes de l'exploitation dans les bureaux extérieurs ont répondu au questionnaire. On a compté des directeurs de succursale, des directeurs de programme, des agents de programme, des directeurs de l'administration des prêts, des directeurs des Finances, des directeurs des propriétés immobilières, des adjoints administratifs, des surveillants, des commis principaux, des commis, des secrétaires, des opérateurs de terminaux, des inspecteurs et des évaluateurs.

En général, les résultats de l'enquête confirment que le manuel est nécessaire et facile à utiliser. Une fois qu'il a appris à s'en servir, l'employé y trouve facilement les renseignements dont il a besoin. La fréquence d'utilisation dépend de l'expérience et de la formation: plus les connaissances de l'employé s'accroissent, moins il a besoin de consulter le manuel. Au bout d'un certain temps, il ne s'y reporte plus qu'en cas de doute.

L'enquête fait ressortir qu'il est nécessaire d'apprendre aux employés à utiliser le manuel s'ils ne s'en sont jamais servi. Le Groupe de documentation des systèmes de gestion était

## **2- Enquête sur les rapports des bureaux extérieurs**

déjà conscient de cette nécessité et avait entrepris, avant même la tenue de l'enquête, la mise au point d'un ensemble de moyens de formation destinés à aider les directeurs de succursale à s'acquitter de cette tâche. Un article faisant état de ces moyens de formation est paru dans le numéro de juin de PERSPECTIVE.

Les participants ont proposé plusieurs améliorations à des instructions particulières. Le Groupe a pris contact avec les divisions concernées pour déterminer les changements à effectuer.

Plusieurs participants ont fait état des délais de production des instructions nouvelles ou modifiées. Le GDSG a pris diverses initiatives pour aider les divisions à réduire le délai de production des instructions nouvelles ou modifiées. Il étudie également des façons d'accélérer le processus d'impression et de distribution des documents contenant ces instructions nouvelles ou modifiées.

Il est très important de connaître les réactions des bureaux extérieurs au sujet du manuel, afin de lui conserver une utilité constante. À la suite d'une recommandation du vice-président aux Finances et Systèmes de gestion, les cinq directeurs généraux des bureaux régionaux ont chargé un membre de leur personnel d'étudier avec les employés des bureaux extérieurs, à titre de personne-ressource, les problèmes et les questions qu'ils peuvent avoir relativement au manuel. Ces personnes-ressources dans chaque région devront ensuite rencontrer le GDSG pour discuter des problèmes et des questions soulevés.

À la demande du Comité de gestion, on a mené une enquête sur les rapports des bureaux extérieurs en 1982. On a interrogé les divisions du Bureau national sur la nécessité de chaque rapport d'activité reçu des bureaux extérieurs. À la suite de cette enquête, 48 rapports ont été supprimés et 55 ont été améliorés.

L'une des décisions du Comité de gestion demandait au vice-président aux Finances et Systèmes de gestion d'instituer un mode de contrôle qui permette de vérifier périodiquement l'utilité des rapports. Un examen des résultats de l'enquête menée en 1982 a indiqué que le meilleur mécanisme de vérification demeure l'enquête occasionnelle, au cours de laquelle le personnel des bureaux extérieurs est appelé à remplir un questionnaire sur chaque rapport. On a décidé, par conséquent, de mener une deuxième enquête en 1983.

Les cinq régions ont consenti à mener cette enquête simultanément à l'enquête menée sur le Manuel des directives et méthodes, et de faire appel aux mêmes succursales.

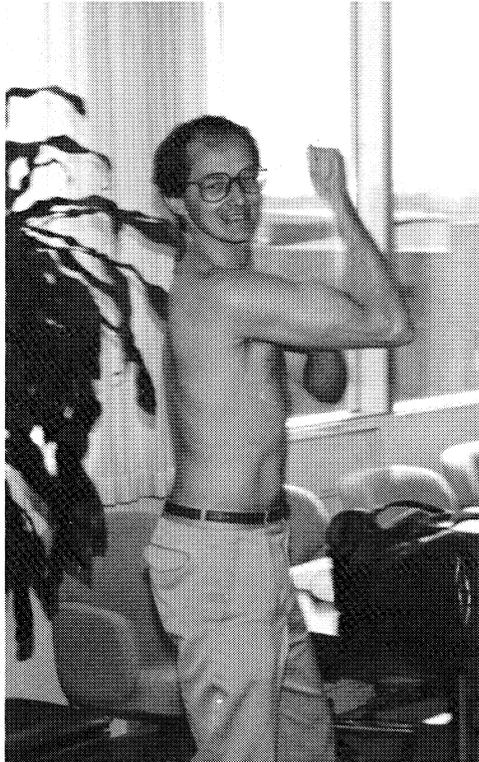
À la suite de l'enquête menée sur 236 rapports, huit ont été supprimés, permettant une économie de travail équivalente à quatre années-personnes. Vingt-quatre rapports ont été modifiés: modifications de détail qui, dans la plupart des cas, ont peu contribué à l'économie de travail. Vingt-sept rapports font l'objet d'un examen approfondi qui devrait donner lieu à d'autres économies de travail.

Le nombre de rapports supprimés ou améliorés représente 14 pour cent de l'ensemble des rapports étudiés. Si l'on comprend les 27 rapports en révision, le pourcentage s'élève à 25 pour cent. Ces chiffres sont imposants, si l'on considère que 48 rapports avaient

été supprimés l'année précédente. Cela confirme la nécessité de poursuivre ces enquêtes. On compte mener une enquête sur les rapports des bureaux extérieurs tous les deux ans.

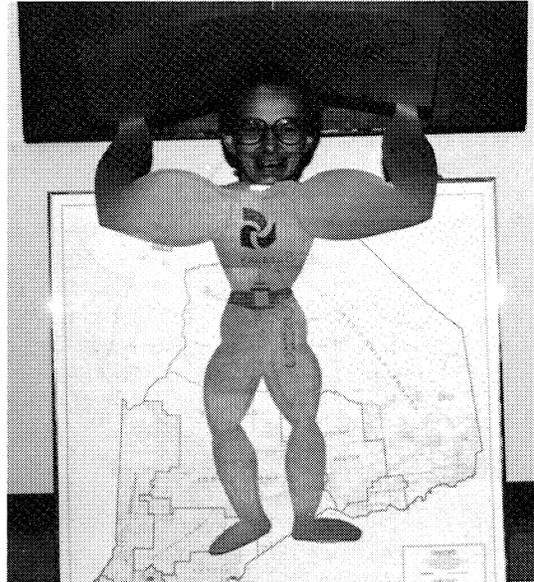
Des modifications au Formulaire et, s'il y a lieu, au Manuel des directives et méthodes mettront les bureaux extérieurs au courant des formules supprimées ou révisées.

L'examen des rapports ayant fait l'objet de l'enquête et des observations faites par les bureaux extérieurs indique que les 228 rapports encore en vigueur sont nécessaires pour le contrôle des diverses fonctions du personnel et des programmes administrés par les succursales. Cependant, le besoin de certains de ces rapports pourrait changer avec l'introduction, dans les bureaux extérieurs, des nouvelles applications mécanographiques en direct, tel que le système d'entrée pour l'application des programmes (SEAP), qui sera implanté plus tard cette année. Les rapports en question seront alors examinés afin de déterminer leur besoin vis-à-vis des nouvelles applications et y apporter les changements requis, soit des améliorations, soit leur élimination. □



*Le vrai Walter Wilmot . . .*

*. . . et comme il aimerait être — L'Homme fort de la SCHL à Sudbury.*



*Danse sur les tables, style «sudburois»*

# Le grand défi Participation de 1984

Une vraie tradition à la SCHL. Voici la version du bureau de Sudbury au sujet des événements qui ont eu lieu durant les trois semaines entourant le défi Participaction Halifax-Sudbury de 1984.

Dès le premier jour, le personnel a jeté un blâme collectif sur Tony Pitt, directeur de l'équipe de la Nouvelle-Écosse, pour avoir osé proposer cette idée. La rédactrice en chef de PERSPECTIVE a été heureuse d'apprendre que la succursale qui démontrerait le taux le plus élevé de participation de ses employés à une période d'activité physique de 15 minutes, le 16 mai 1984, recevrait en récompense le droit de **ne pas** écrire un article pour la revue. (NDLR — Puisque les deux bureaux ont enregistré un taux de participation de 100 pour cent, tous deux ont consenti un article à PERSPECTIVE.)

Le deuxième jour, on a tordu le bras à Walter Wilmot pour lui faire accepter le poste de coordonnateur de Participaction. Cinq minutes plus tard, Irene Sammon persuadait le personnel de l'Administration des prêts de se joindre aux rangs — Brenda Fredette devait diriger une classe de conditionnement physique dans la salle du Conseil et tous étaient invités à «Venir faire pleurer Halifax» (Come Make Halifax Cry).

- On expédia un message télex au bureau de Timmins, demandant sa participation.
- Lise Gagnon et Fenya Marcuccio, du Service des finances, se mirent à vendre des tee-shirts arborant le slogan «Sudbury #1».
- Sylvia Laos-Julien, Brian Ellis, Nelson Merizzi, André Vigneault et Denis St-Onge ont dû s'engager à faire de l'exercice le 16 mai, avant qu'on leur permette de quitter le bureau de Sudbury pour un voyage d'affaires.

Le reste est passé à l'histoire. En ce jour mémorable, 100 pour cent du personnel a fait des exercices, y compris Brenda Desanti, qui, ce jour-là, a donné naissance à un garçon de 8 livres et 3 onces.

Tous attendent avec impatience la compétition de l'an prochain.



*Joe Salvalaggio: «Y'a rien là».*



*Les Champions*

---

## Le défi Halifax-Sudbury —

## Une perspective de l'Atlantique

---

Le 16 mai, 100 pour cent du personnel de la succursale d'Halifax a couru, marché, sauté, serpenté et rampé durant 15 minutes pour atteindre une bonne forme physique. L'événement marquait le défi Participaction Halifax-Sudbury de la SCHL. Et quel défi! Confiant de ses aptitudes physiques, le bureau d'Halifax, brave et audacieux, avait lancé le défi d'une compétition à distance à ses collègues de Sudbury.

Le directeur provincial et directeur de succursale Tony Pitt a lancé l'appel aux bras, aux jambes, aux pieds, et aux coudes. En toute justice, le bureau alerta l'opposition par télex:

«125 pour cent du personnel de la succursale d'Halifax s'est engagé à faire de l'exercice aujourd'hui! Pas seulement pour une période de 15 minutes. Pendant toute la journée:

- nous polirons l'image fédérale
- nous plongerons dans les chinoiserie administratives
- nous fléchirons allègrement les genoux sur l'air de «Ô Canada»
- et nous gravirons l'échelle corporative . . .»

En fait, la majorité du personnel a marché durant l'heure du lunch ou participé à l'une des deux classes de conditionnement physique qui avaient été organisées au bureau ce jour-là. Un animateur de conditionnement physique du Service des loisirs de la ville

d'Halifax s'est permis une «visite de bureau» et il a entraîné le personnel pendant une courte période de 15 minutes.

La caissière Thea Baltzer avait organisé une ballade à l'heure du lunch et s'est révélée un recruteur persuasif. Le directeur du Service des finances, John Bassett, s'est rendu au travail à pied en 12 minutes pile. Il a donc prolongé sa marche d'une rue pour compléter le quart d'heure. La perceptrice Joanne Baxter s'est montrée la plus enthousiaste des membres de la «clique du conditionnement», encourageant même les plus timides à faire leur part. Tony Pitt, qui était à Ottawa pour la journée, s'est promené parmi les lits de tulipes sur la Colline parlementaire.

Cette activité s'est terminée par un match nul retentissant. S'il faut les croire, nos collègues de Sudbury ont relevé le défi avec finesse . . . nous l'admettons.

De son côté, le personnel d'Halifax n'a pas lâché. Deux semaines après le défi, 15 employés ont participé au Corporate Challenge, une journée champêtre organisée par 70 entreprises locales. On ne connaît pas encore les résultats, mais nous croyons que l'équipe a connu des succès aussi éclatants que ceux qu'elle a remportés contre Sudbury!□

---

## 35 ans de service

Les employés de la succursale d'Halifax ont célébré récemment le 35<sup>e</sup> anniversaire de service d'Avard S. MacDonald. Au cours d'une réception intime, le chef inspecteur Richard Greene lui a remis le certificat d'Honneur et une épingle en or.

Avard est arrivé à la Société en mai 1949 à titre de surintendant des Services d'entretien au Bureau des propriétés immobilières de New Glasgow. En 1954, il débute aux inspections pour être muté, en 1955, à la succursale d'Halifax où il occupe présentement le poste d'inspecteur de conformité aux Services techniques. Durant ces années, Avard a vu le personnel du bureau d'inspections passer de trois à douze, et a relevé de sept gérants au moins. Il a aussi dépanné plusieurs bureaux de la région de l'Atlantique durant des périodes de surcroît de travail.□



*Avard MacDonald a reçu un certificat de service et une épingle en or du chef inspecteur Richard Greene.*



**J.M. «Joe» White** et son épouse Eileen s'appêtent à couper le gâteau lors de la réception d'adieu tenu en son honneur au Centre R.A. d'Ottawa. En souvenir de ses années passées à la SCHL, Joe a reçu un ensemble de valises et une reproduction d'un tableau du Groupe de Sept, le «Jack Pine» de Tom Thomson. Un conseiller à la Division de l'amélioration des collectivités, Joe était à la Société depuis juin 1956.

*photo de Bill Cadzow*

## Départs



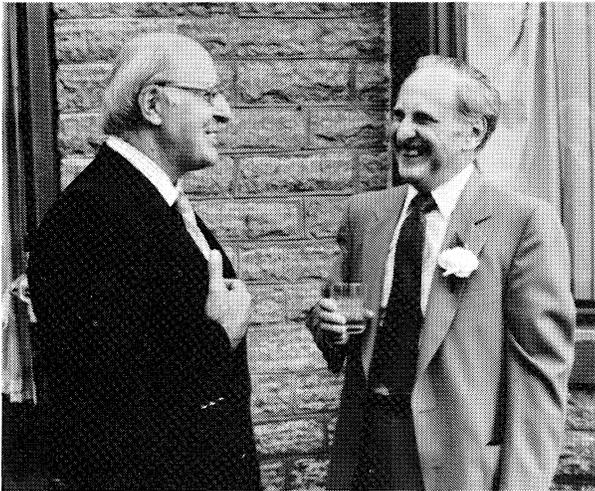
**Jean Hess** a quitté la Société après 17 années de loyaux services à la Division des services statistiques. Pour souligner l'occasion, une réception a été organisée au Bureau national au cours de laquelle elle a reçu, entre autres, un ensemble de valises et de l'équipement de golf qu'elle entend utiliser immédiatement. Dans la photo, Anthony Stukel, directeur de la division, remercie Jean.

*photo de Bill Cadzow*



## Départs

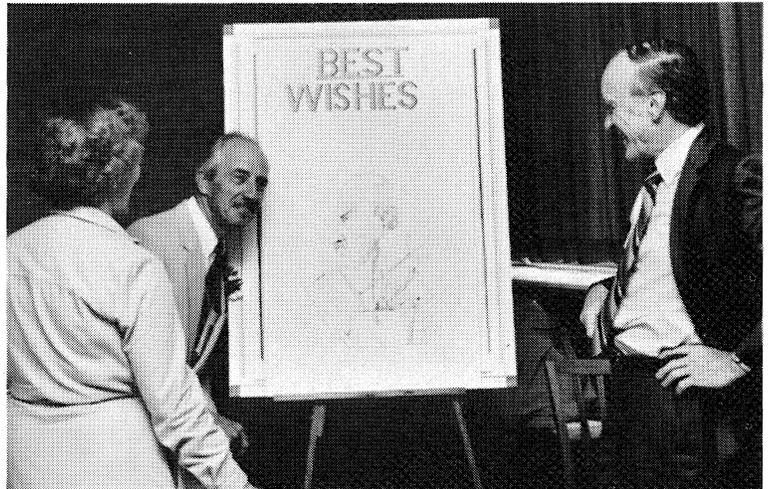
**Claire Montpetit**, du Bureau régional du Québec, en compagnie de Gilles Gagnon, coordonnateur de l'information, à gauche, et de Fernand Perreault, directeur général du Québec, inaugure sa nouvelle vie au terme de 35 ans de service. Nombre d'invités ont assisté à la fête organisée pour cette «inauguration officielle». Pour Claire, la retraite signifie beaucoup de temps libre pour vaquer à différentes occupations telles que le lèche-vitrines, la natation, les concerts. Mais pour elle le meilleur moyen de communication demeurera le téléphone et pour cause, après 12 ans en tant que réceptionniste!



**John Durand**, à gauche et **Bob Ledingham**, à droite, ont tous deux pris leur retraite en juin. **John**, directeur des Services de locaux de bureaux à la Division de l'administration, était à l'emploi de la depuis 1954. Une soixantaine de personnes sont venues le saluer à une réception de vins et fromages et, en guise d'appréciation pour ses loyaux services, lui ont présenté une horloge au quartz en or.

**Bob**, qui était directeur de l'administration des créances hypothécaires à la Division des hypothèques et des règlements d'assurance, comptait 35 années de service. Au cours d'une réception tenue en son honneur, ses amis lui ont remis une montre en or et une figurine Royal Doulton, l'Homme aux ballons, pour ajouter à sa collection. La même semaine, Bob partait pour un voyage en Europe.

*photo de Bill Cadzow*



**Lionel Bourdeau**, son épouse Mary et son directeur Keith Hornsby admirent la caricature qu'a fait de lui Pierre Bourgeois, de la Division de l'administration, et que lui ont remis ses collègues au moment de son départ. Lionel était conseiller principal au Centre de formation pour la restauration des maisons; il était à l'emploi de la Société depuis novembre 1961. Après une période de repos à leur résidence d'été, Lionel et Mary iront visiter leurs enfants à Vancouver et mettront en usage l'ensemble de valises qu'il a reçu en cadeau souvenir.

*photo de Bill Cadzow*