

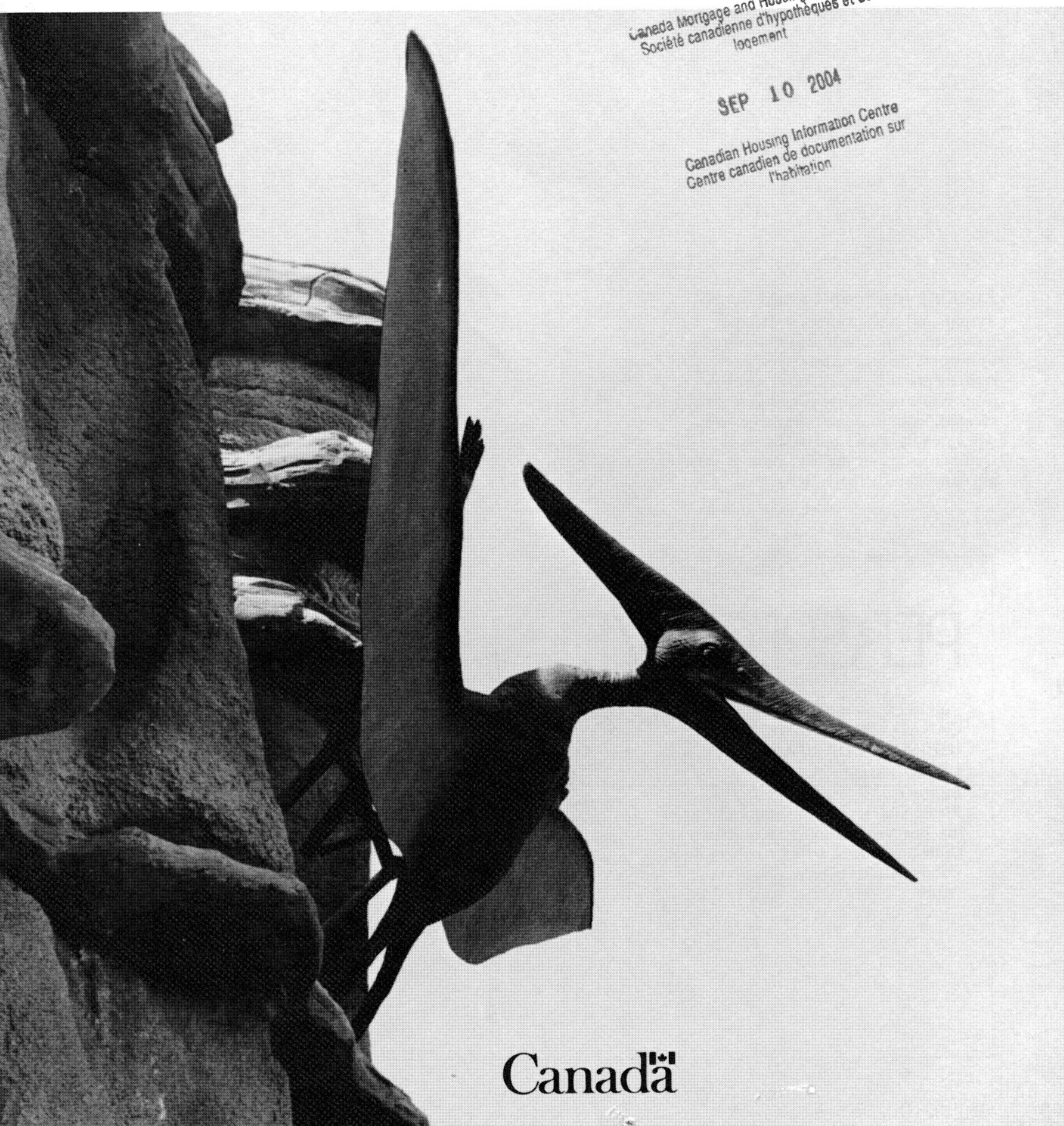


PERSPECTIVE

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

the new system will be more efficient and effective. It will also be more user friendly. We are currently in the process of developing a training program for all staff members involved in the implementation of the new system. This will ensure that everyone is fully aware of the changes and how they will affect their work. We are also working closely with our IT department to ensure that the new system is up and running smoothly. We are excited about the potential benefits of the new system and look forward to its implementation.

Looking for People and Places?

System and staff changes in Human Resources Centre will result in more up-to-date listings of transfers, retirements and other special recognition. While the change is being implemented, listings are not available. We will catch up with a partial list in the October issue and the list should appear regularly thereafter.

As part of the implementation of the new system, we are also reviewing our current processes and procedures. This will help us to identify areas where we can improve efficiency and effectiveness. We are also looking at ways to enhance our communication with staff members. We believe that by doing this, we can create a more positive work environment and better serve our employees. We are committed to making sure that the new system is successful and that it meets the needs of our organization. We appreciate your support and cooperation during this transition period.

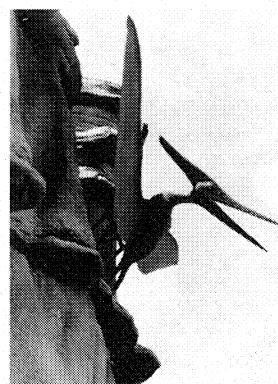
PERSPECTIVE

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, Public Affairs Centre, National Office.

Canadians will be hearing more and more about Calgary as publicity for the Winter Games builds to a crescendo (see article starting on page 20). But Calgary has much more to offer, including the easily accessible Calgary Zoo. One portion of the Zoo is designed to display model dinosaurs in a simulated "natural" habitat. Here, a full-scale model pteranodon perches on an artificial cliff face. (Photo by Rick Green)





The President's Column

by George Anderson

I had an interesting letter not long ago from Phyllis Pilla of the Ontario Regional Office. She says she was pleased to have the opportunity to read the 1987 Strategic Plan.

"How encouraging it is," she writes, "to know what we are doing, where we are heading, and what the overall thrust of CMHC regarding housing is."

Like some other people, however, she's worried about our approach to housing quality.

"The one thing that was not obvious in the Plan," she says, "was how we are monitoring the quality of housing. This seems to have the very lowest priority."

I thought it would be a good idea this month — for Ms Pilla and anybody else who may be interested — to write about CMHC's commitment to the quality of housing in Canada.

Housing quality is one of the three pillars of our corporate strategy. Two are already in place.

We developed a new social housing policy in 1985 and implemented it in 1986. We gave a new direction to our mortgage insurance business in 1986, and it is being implemented now.

Our next important task is a rethinking of our role in housing quality — a job we're working on now, and will be throughout 1987. We've set up a Housing Quality Task Force under the chairmanship of Laurie Lithgow with members from both National Office and the field.

You will be hearing more soon about how the Task Force will be going about their work. I'm particularly pleased that they attach a great deal of importance to consultations with CMHC staff all across the country and the idea that everyone should have a chance to contribute.

I believe — and this is a personal view — that we have been slow to

adapt our thinking about housing quality to modern-day realities. In some ways, we're trapped in a post-war model.

CMHC over the years has done a tremendous job of improving Canada's housing stock, but the country has changed — especially our relationship to the other levels of government — and there's no use trying to go on doing business in the same old way, as if nothing had happened.

In the years after the war, when it came to housing quality, CMHC was pretty nearly the only game in town. We had the money to spend, and the technical expertise. We had the mortgage insurance business all to ourselves. We had a vast array of housing programs that gave us access to virtually every subdivision and building site in the country.

Perhaps most significant, neither the provinces nor the municipalities had much direct interest in housing. They seemed happy to let CMHC do it.

Those were the good old days, and there is no doubt that our involvement served the country well.

Since then, a private insurer has come into being. Grand-scale new-housing programs are a thing of the past. Municipalities and provinces have a lively interest in housing and have become much more sophisticated about housing administration, building and planning.

Other people are taking an interest in quality. We now have successful potential warranty programs. Scores of agencies — including the telephone company and fire department — now review subdivision plans.

Our ability to intervene directly in the quality of housing being built — in fact, the need for us to intervene — has been reduced. If you consider all the housing transactions that occur in a year — the existing houses that are sold and the new houses that are built — CMHC is not likely to be involved in more than 15 per cent of them.

The old post-war model won't work for us any more. We're going to be involved in housing quality, but we have to find new ways of doing it.

One suggestion is that, if we can't play the policeman, we should be an advocate — rather than an enforcer — of excellence in housing. We could develop and advocate solutions to housing problems that are common all across the country. If we can come up with a workable solution to the problem of moisture-damage, for example, we might do more good than if we had inspected all the houses in Atlantic Canada.

That does not mean we will stop doing inspections. There is a growing need for inspection services, for instance in rural housing and in residential renovations. But we've got to re-examine our historical role. We've got to look for the jobs that no one else is doing, or that no one else is doing well, and make them our own.

During the next year, we will define our new role in housing quality. We will win support for it from our clients, and we will organize ourselves to meet the new challenge.

Before the end of 1988, we will have the third pillar of our policy foundation in place. □

NOTE: If you have questions you would like the President to deal with in Perspective, please send them to his attention in care of Perspective, Public Affairs Centre, National Office.

CMHC's Ontario Regional Office (ORO) has introduced a new method to assist employees with skill development and increase career prospects. Referred to as a developmental opportunity, ORO's recent initiative will begin to remove the mystique surrounding the question asked by many CMHC employees: "How can I advance my career within the Corporation?" The developmental opportunity is a short-term assignment where an employee may work and train in an unrelated job position. Leaves of absence or maternity leaves create short-term vacancies. These vacancies are posted as developmental opportunities and employees who are interested in training or acquiring skills in a new field may apply. CMHC already supports various networks through which staff can enhance job-related knowledge and skills, such as professional development and business seminars, work-

Some people rate career advancement as the number one priority in their work lives. And, they have very definite ideas of how to get to where they'd like to be. CMHC's Ontario Regional Office (ORO) recently introduced a new method to assist employees with skill development and increase career prospects.

Referred to as a developmental opportunity, ORO's recent initiative will begin to remove the mystique surrounding the question asked by many CMHC employees: "How can I advance my career within the Corporation?"

The developmental opportunity is a short-term assignment where an employee may work and train in an unrelated job position. Leaves of absence or maternity leaves create short-term vacancies. These vacancies are posted as developmental opportunities and employees who are interested in training or acquiring skills in a new field may apply.

CMHC already supports various networks through which staff can enhance job-related knowledge and skills, such as professional development and business seminars, work-

A new approach A new approach A new approach

by Roslyn Reisch



Linda Harvey's response to the developmental opportunity at Ontario Region was simple. "Fantastic," she said, "when do I start?" (Photo by Roslyn Reisch)

to career advancement to career advancement to career advancement

shops and continuing education courses. With developmental training, the Ontario Region is taking a fresh look at enhancing the skills and corporate knowledge of its staff by exposing them to new areas of business.

One of the first to participate in a developmental opportunity was Linda Harvey, a senior RRAP clerk with the Hamilton Branch office. She is presently Acting Communications/Marketing Officer for six months at the Ontario Regional Office located in Toronto.

Linda joined the Corporation in 1979 as a mail/stock clerk and worked in a variety of support staff positions in the Hamilton Branch. Bright and determined, Linda proved herself quickly and progressed into the role of senior RRAP clerk, a position she has held since 1983.

By attending a variety of training workshops sponsored by CMHC, Linda has strengthened her aptitude in many areas. And, through part-time studies at Hamilton's Mohawk Community College, she is now in her fifth year of the Liberal Studies

Program, learning the fundamentals of communication.

The vacancy for the Communications/Marketing Officer at ORO was announced at the beginning of the year, about four months prior to the incumbent taking maternity leave. It was posted as a developmental opportunity for employees within commuting distance of the Regional Office.

A developmental opportunity can actually benefit two employees — the one who qualifies for the opening, and the other who fills in behind during that person's absence.

From her background working in the RRAP Program, Linda had good related skills and showed strong potential to handle the job well. But, she hadn't yet performed at the capacity of the position. She said: "I looked on it as a challenge to learn another avenue of the Corporation, in an area that I hadn't really tampered in yet." She applied and was successful in the competition.

With each situation, the training period and salary will vary. In Linda's case, she had six weeks to learn her new responsibilities from the incum-

bent. "If you were being promoted from a clerical level to an officer's position in the same program area, you'd at least have a grasp of the basics. For me, training in the communications/marketing field meant exploring a whole new territory — in just six weeks!" she commented.

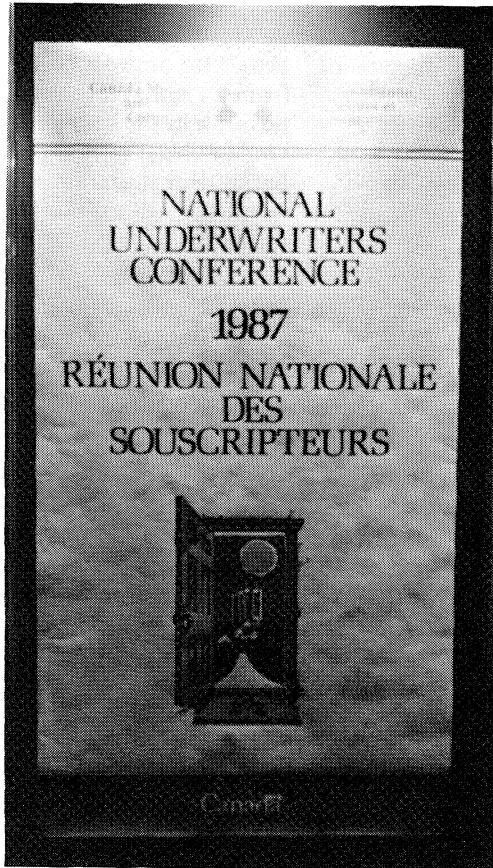
Career opportunities don't just happen — people make them happen. ORO's developmental opportunities recognize that employees can acquire new skills in many different ways.

The answer is not to sit back, though, waiting for that big promotion. Take Linda Harvey's advice: "Watch the posters; speak to people already working in the type of job you would like; find out what it takes. And make things happen!" □

(Roslyn Reisch is a Co-op Student in the Corporate Communications Program at Seneca College. She spent her co-op work session with the Communications Department of the Ontario Regional Office.)

Managing the Business

(photos by John Moore)



When some ninety employees from across Canada gathered in Ste Adèle, Quebec, last May for the annual National Underwriters Conference, the theme was "Managing the Business".

A major aspect of "managing the business" centered around the marketing of the new mortgage loan insurance initiatives. This was intended to build on the start that had been made at the recent Managers' Conference. It was also an opportunity to learn CMHC staff views on how to operationalize the concept of "equal access".

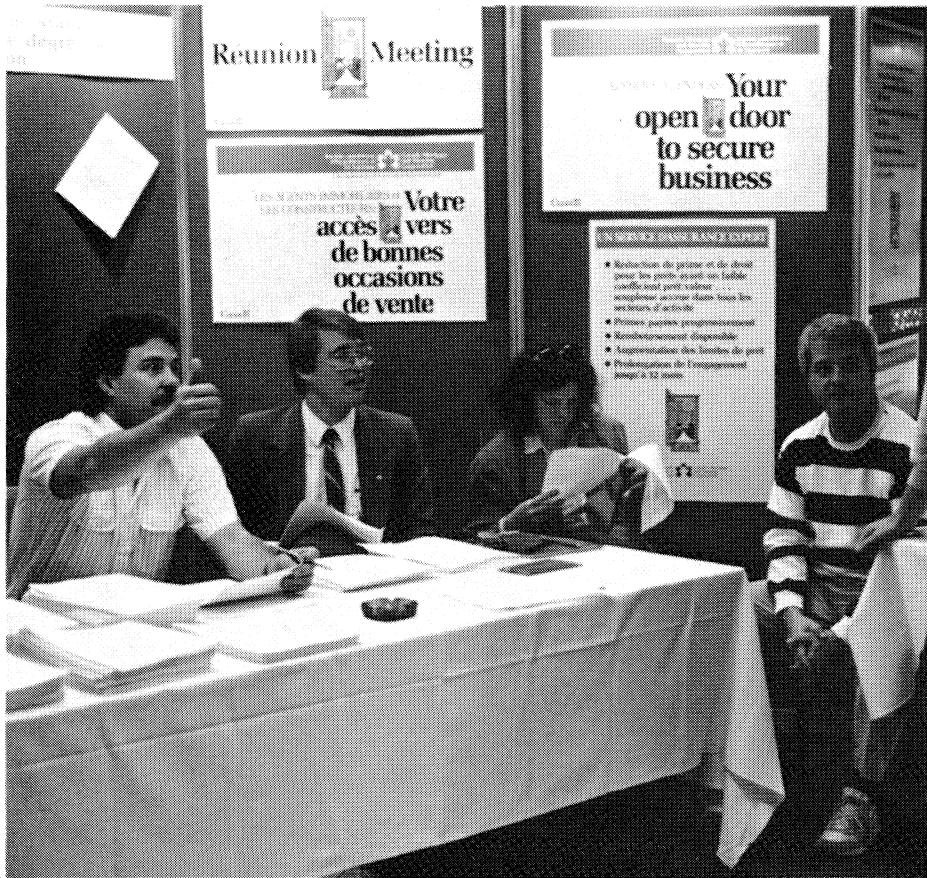
The gathering provided a forum for dialogue with field personnel to identify local or regional issues, and to obtain their recommendations for dealing with them, while a "trade-show" style exhibit area provided a unique way for key divisional staff to further talk with conference attendees.

Participants divided into eight groups to identify key issues for discussion in areas of "Knowing your market", "Managing the risk", "Managing the operations", "Marketing and implementing the product changes", and "Making the sales cases".

Underwriting coordinators then analyzed the issues and concerns raised, in addition to some previously submitted in pre-conference planning, in order to determine priorities. In order of support generated, some of the leading concerns were (a) Role of Technical Services and Technical Underwriting issues, (b) Quality vs. quantity, (c) Multiple rental, (d) Investor units, (e) External appraisals, (f) Performance standards, and (g) Market analysis.

Many detailed recommendations were put forward on the various key issues.

Bill Mulvihill, at that time Director of Underwriting, later addressed the group on the rationale for the public mortgage loan insurance.



He said that Underwriting's primary objective "is to provide all Canadians with equal access to mortgage financing at the lowest feasible overall price." He explained that by "equal access", we mean geographically invariant premiums and fees, and when we use the term "mortgage financing", we mean the overall cost of mortgages and not just the cost of mortgage insurance. "This definition of our mandate," Bill stated, "precludes limited liability insurance, reaffirms our policy of insisting that lenders give market interest rates to all NHA clients regardless of location and implies CMHC will not charge administrative fees that discriminate against geographic areas."

In the display area, (from left) François Delisle, Mark McInnes and Pamela Duncan, all then of the Underwriting Division, chat with Bruce Simpson, Calgary Branch.



An attentive group at one of the plenary sessions.



One of several sub-groups discussing major issues in workshop fashion.

Referring to our secondary objectives, Bill commented that CMHC will support other government programs, especially economic stimulation efforts, but the government will be responsible for any higher than normal losses that the fund might incur in sponsoring these programs. As well, the insurance program is there to support innovation in mortgage financing again with our losses covered in cases of excessive risk. He went on to add that, in terms of an operating philosophy, the government had decided to achieve its social objectives by being active in the market place and using profits from normal markets to service all areas of Canada.

Bill Mulvihill then noted that, in trying to achieve our objective through the traditional way, we must be aware of constraints in our freedom to operate mortgage insurance. The first constraint is to break even: premiums and fees must generate sufficient surpluses to cover losses in times of economic recession. The key to success is being able to predict our losses so we are able to set appropriate premiums over the long term.

The second constraint is that we must provide fair competition to the

private sector. We can compete with MICC on the basis of service, but not on the basis of premiums and fees. Our business of a social nature balances the private sector's requirement for a surplus to provide to shareholders who put up risk capital to back the MICC insurance premium. Because risks for private insurers have proven to be very high, investors demand a healthy return.

It is the Corporation's intention as the leader in the mortgage insurance business to expand our market. Bill went on: "Because the economy is good, you can now get uninsured financing up to 80 per cent almost anywhere in Canada." He stressed that we have to get this business if we are to meet our objectives: 20 per cent of our loans must be low ratio — below 80 per cent — which is about double what we have now.

Marketing efforts must be directed towards quality business, and this led smoothly into further discussions of the National Marketing Plan.

When the 1987 National Underwriters' Conference closed, participant evaluations made it clear that the overall effort has been well worthwhile. □



Hard work was clearly combined with fun, as the smiling faces in this plenary group attest.



Dinner during the conference provided an opportunity for an informal "roast" of Bill Mulvihill, who was shortly to move on to new responsibilities. Tribute was paid to Bill by each Region, as well as by the Underwriting Division during the dinner, and a number of gifts were presented. Here, Doug Taylor, Prairie and NWT Region, presents Bill with a size 6X swim-suit, which an enterprising shopper had spotted bearing the logo "PRIME" along with an appropriate arrow. PRIME is an acronym for an underwriting program.

CMHC: a world authority on housing



President George Anderson made his first trip to Africa this Spring, as head of the Canadian delegation to the tenth commemorative meeting of the United Nations Commission on Human Settlements (UNCHS) in Nairobi, Kenya.

"It's always a great honour to be asked to represent your country," Mr. Anderson says.

It was an honour for CMHC as well. Canada Mortgage and Housing Corporation is designated by the government as the main federal agency to speak for Canada at international meetings concerned with housing and human settlements.

The provinces, other federal departments and agencies, and non-governmental organizations may take part in these meetings, in accordance with guidelines provided by the Department of External Affairs, but their participation must be co-ordinated by CMHC.

It's an honour we have earned. We are acknowledged as a world leader in wood-frame construction. We are recognized as one of the most efficient countries in the world in organizing financing for house-building. By any reasonable measurement, Canadian housing is among the best in the world

and Canadian cities are among the most habitable.

During the six days he spent in Africa, Mr. Anderson had a glimpse of some of the world's worst housing conditions and the devastating effect of unplanned urban growth.

"Africa seems to be a land of stark contrasts," he says. "It's really very beautiful. If you saw the film "Out of Africa", you will know how enchanting the countryside is. But I came away with mixed emotions. The human condition, particularly in the urban squatters' settlements, is indescribable.

"You couldn't call the hovels people live in shelter — cardboard or straw shacks with clothing thrown on top for roofing. They have no running water, no sanitation. Animals are slaughtered in the street.

"This kind of squalor goes on for miles," Mr. Anderson says, "while on the other side of the road are large luxurious houses of the kind you might find in Ottawa's Rockcliffe Park, or Toronto's Rosedale district, or Vancouver's Shaughnessy Heights. You can't help wondering how long this gulf can endure. How long will it be before the people in the shacks begin to creep across the road?"

Nairobi is by no means the worst example. Millions of families throughout the Third World live in similar conditions and their plight is the concern of more than 100 nations who are members of the United Nations

Commission on Human Settlements.

This year's meeting of the commission marks the tenth anniversary of Habitat, the United Nations Conference on Human Settlements which was held in Vancouver in 1976 and was attended by more member states than had ever before taken part in a U.N. conference.

UNCHS grew out of the Habitat conference and is committed to fulfilling the aspirations of the people who met in Vancouver.

Mr. Anderson told the 600 delegates who attended the Nairobi meeting that the world has fallen short of the noble objectives the delegates subscribed to in 1976.

There were perhaps understandable reasons that these ambitions were not realized but, in many cases, the failure was due to what he called "the lack of political will".

In a world growing larger by 140,000 people every day, many children face the prospect of crowded, rootless lives "in megacities which no one has ever learned to run".

The seriousness of the crisis must be understood around the world, he said.



President George Anderson, head of the Canadian delegation to the Tenth Commemorative Session of the United Nations Commission on Human Settlements, addresses the plenary session in Nairobi, Kenya. On his right is Maurice Rabot, Manager, CMHC International Relations. Behind are Corporate Secretary Christine Rump and Douglas Hammond, Acting Canadian High Commissioner in Kenya.

Every country had a moral obligation to consider shelter priorities at home and abroad. Human settlements linked to social and economic development must be a national commitment.

The physical provision of housing, however, was beyond the capacity of most national governments. If housing was to be built, local people would have to build it, with some help from friendly states, but largely with their own resources.

Canada was prepared to give technical and professional advice. Canadian municipalities were offering guidance to cities and towns in developing countries.

"This is the kind of direction we see for the future," Mr. Anderson told the delegates. "It's a matter of strengthening local resources so that people can meet their own needs for shelter with what they have in hand."

On its final day the conference passed a resolution recommending to the General Assembly of the United Nations a global strategy which will ensure that shelter for the homeless remains a high priority on the world's agenda between now and the year 2000.

The General Assembly was to consider the resolution at its meeting in New York in October and Mr. Anderson is expected to speak in support of it, as a member of the Canadian delegation to be headed by Prime Minister Mulroney.



Members of the UNCHS secretariat had high praise for the performance of the Canadian delegation at Nairobi, not only in the plenary and committee sessions but in the informal corridor negotiations that are an important part of international meetings.

George Anderson and Arcot Ramachandran, Executive Director of Habitat, sign a three-year agreement renewing Canada's support of the UNCHS.

In addition to its membership in UNCHS, CMHC represents Canada in two other major organizations: the Committee on Housing, Building and Planning of the Economic Commission for Europe and the Group on Urban Affairs of the Organization for Economic Co-operation and Development.

CMHC also supports the U.N. Habitat information office, located at York University in Toronto, which serves North America and the Caribbean as a centre for the exchange of information and research on housing and human settlements.

Almost from its beginning, at the end of World War II, CMHC has played an important role on the world scene, not just as the national spokesperson at international conferences but through the exchange of information and experience with individual countries.

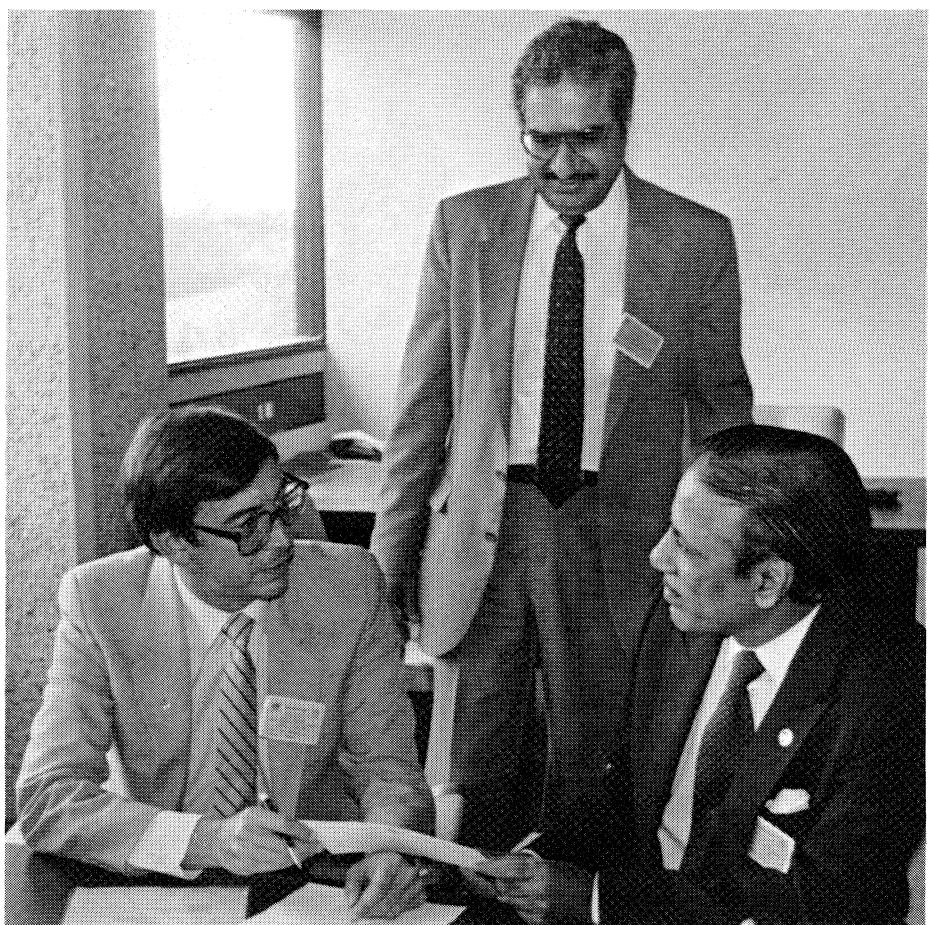
The people who arrange to receive visitors from abroad and help to organize CMHC's participation in international meetings are the members of the International Relations Office: Manager Maurice Rabot and Administrative Assistant Irene Purkhart. They offer advice about which international meetings CMHC should attend and brief the participants about the issues they are likely to encounter.

More significant, perhaps, than individual visits from other countries is the continuing exchange of information and research which we enjoy with the United States, Japan and France, under formal bilateral agreements.

Our agreement with the U.S. is particularly productive. We signed the first memorandum of understanding with the U.S. Department of Housing and Urban Development (HUD) in 1977, and it has been renewed every five years since that time. The agreement covers virtually all aspects of housing and urban affairs including the development of policies and strategies, social housing, rehabilitation, energy conservation, Native housing, and mortgage financing.

Officials of the two countries frequently work together to produce joint studies. Some recent ones have dealt with: revitalizing neighbourhoods; rental-housing assistance; affordability problems, and the creation of new housing in unused space in older neighbourhoods.

George Anderson presents a cheque for \$600,000 to Arcot Ramachandran to help support the Habitat Information Centre.



CMHC and HUD representatives meet twice a year in U.S. and Canadian cities to plan new initiatives.

U.S. experience was extremely useful in developing and implementing the new Canadian mortgage-backed securities program. At a recent meeting of the Joint Committee in Phoenix, Arizona, Canadian and U.S. officials studied some innovative housing projects for the elderly, designed to suit their financial circumstances and to assure them continuous health-care services.

These bilateral exchange programs, along with the occasional visits by representatives of other countries, help us to keep up to date on the most recent developments in housing and human settlements wherever in the world they may occur, so that we can improve the service we provide to Canadians.

In international relations, however, as in most other aspects of our work, we are both a business organization and an agent for carrying out government policy. We have a mandate to present to the world Canada's views on how best to shelter the world's homeless people.

One way of focussing attention on the critical shelter needs of millions of people throughout the world is the United Nations International Year of Shelter for the Homeless. That will be the subject of an article in another issue of Perspective in a continuing examination of CMHC's international role. □

On-Reserve Housing: Meeting the challenge

by Colleen Kelly-Forrester

The on-reserve housing scene in Alberta is changing for the better, thanks to the pioneering efforts of two dedicated workshop leaders — Barbara Clough, Program Officer, Social Housing, and Bonnie Huitt, Portfolio Management Officer, Edmonton Branch.

Long before National Office decreed that there must be tighter controls for the delivery and administration of on-reserve allocations, the Clough and Huitt team were meeting with the bands in each Indian and Northern Affairs Canada (INAC) district and explaining the 56.1 program and the application and management process.

Commitment Stage

Whereas before, the bands were submitting unacceptable or incomplete application packages, now they fill out the forms and there is completion of all CMHC requirements.

"From a control point of view, there was not enough in place to protect the bands and to ensure that the program was not abused," said Barbara. "They weren't going out to tender or entering into fixed priced contracts with contractors. There were no construction holdbacks."

Basically an educational program, the two-day workshops have drastically improved the situation, provided the bands with better security and taught them how to protect their interests.

For example: On-reserve housing administrators now know that contractors have to be bonded. So if the contractor walks away without finishing the work or does a shoddy job, the bands have something to fall back on. If the contractor goes bankrupt, the bonding company will step in and finish the work.



*Bonnie Huitt (left),
and Barbara Clough.*

This has been the second year CMHC has conducted the sessions. In March 1987, some bands requested a refresher course and others invited CMHC back to train new staff.

Barbara maintains, "It is a long slow process that will take several years and a continuous process of education."

Initially the bands were not too happy about all the extra paperwork, but now they say they like to see CMHC visit them each spring when INAC gives them their budget allocation. INAC decides which bands "need" units and also have the expertise to manage the housing project.

Barbara and Bonnie ensure that the bands have all the data they need to put together a successful application package. The first thing they do is show a slide presentation which is a step-by-step guide dealing with everything from finding land to moving in the tenants. Originally prepared by a native group in British Columbia, the workshop team have adapted the slide presentation to the on-reserve scene in Alberta.

The team does four main workshops a year plus several evening presentations. The Edmonton Branch deals with 18 out of 31 bands in the territory. The 18 bands are divided up into the INAC districts of Fort McMurray, Slave Lake, St. Paul and Spruce Grove.

"We usually try to have the workshops in a meeting room in a hotel," said Barbara. "So the workshop participants are not interrupted by staff or other band members."

INAC sets up the workshop dates and then notifies CMHC. The band members' travel and accommodation expenses and the meeting room charges are covered by INAC. CMHC pays for Corporation staff accommodation, travel and meals.

There is usually somebody from INAC at the workshops to act as a resource person and to answer questions. One question which is frequently asked is why the INAC ministerial guarantee is necessary.

Since a mortgage cannot be registered on reserves, as they are Crown lands, the ministerial guarantee which is provided by the Honourable Bill McKnight, INAC Minister and former Minister responsible for CMHC, secures the loan. In the event of borrower default, the INAC minister will pay the claim. The ministerial guarantee functions much in the same manner as CMHC's NHA Mortgage Insurance Fund (MIF).

A CMHC inspector is also invited to the workshop for an hour to answer technical questions on plans, septic tanks, cisterns, code requirements, etc.

Administration Stage

When the commitment stage of the workshop is finished, Bonnie deals with the administration of units once they are ready for occupancy. Her topics include rent calculation and collection, leases, operating expenses, and requirements of the operating agreement.



Barbara (left) and Bonnie conducting a typical on-reserve workshop.

Historically bands have not had to collect rents for on-reserve housing and it is often a foreign concept to them. Band members ask why they should have to pay rent when their neighbour down the road who lives in non-NHA housing — which is usually existing INAC housing — or a house which the band built themselves, does not have to pay rent.

Chiefs and Councils find it difficult to get members to accept rents. In years where the Province was not so economically depressed, some reserves had the funds through oil and gas royalties to subsidize rents. Now they cannot afford to provide this subsidy and they need the 56.1 federal subsidy assistance.

Once the residents move into an on-reserve rental unit, they think of it as their home and never leave it. When the bank loan is paid off, band councils turn the homes over to the members.

"A lot of band members used to take the attitude that once the house was built, they didn't care anymore about the paperwork, books or records," Bonnie remarked. "But now they know that they have to show responsible management of existing projects under this program — or they lose the subsidy and the prospect of additional housing units from CMHC."

Bonnie talks to the bookkeepers and band accountants about the requirement under the operating agreement for a yearly audited financial statement.

"Before they would produce a statement which was the whole band's business, not just for housing," she said. "Now they are beginning to account for income and expenses on a project by project basis. They are also submitting budgets and for the first time, understand how the program operates."



At a recent on-reserve workshop in Slave Lake, Alberta, are (from left): Barbara Clough, Program Officer, Social Housing, Jerry Tighe (Indian and Northern Affairs

Canada), Bonnie Huitt, Portfolio Management Officer, Alfred Goodswimmer and Carol Goodswimmer, Sturgeon Lake Band.

The replacement reserve is another requirement of the operating agreement which Bonnie addresses.

Prior to the beginning of the workshops in March 1986, the majority of the 18 bands in CMHC Edmonton's territory had never funded a replacement reserve. The establishment of the replacement fund has given them more security in the event of home maintenance emergencies. Now they set aside money on an annual basis until it reaches a maximum amount just in case they need capital for replacement costs associated with a new roof, water tank, stove, fridge, etc.

The groundwork which is being laid by Bonnie and Barbara through their workshops will help to ensure an adequate supply of On-Reserve Rental Housing for Alberta's native peoples for years to come.

The Calgary Branch have also recently decided to utilize the workshop model which was developed by the Clough and Huitt team. Murray Town, Co-ordinator, On-Reserve Housing, Rural and Native Housing Group, National Office asked Barbara to send copies of their Information Kit for On-Reserve Housing to offices in Winnipeg and in the Maritimes. So what started as an Alberta-based program is now perceived to be beneficial on a Canada-wide scale. □

Atlantic Employment Equity Group

"Our challenge in 1987 will be to maintain momentum established in 1986 and to build and improve upon the strong network already in place. We are already looking forward to doing just that!"

— The Atlantic Employment Equity Group

In the spring of 1986, a meeting of the minds occurred at the Atlantic Regional Office in Saint John, New Brunswick. The purpose of the meeting was to discuss employment equity in the Atlantic region. Participating in this meeting were the General Manager of the Atlantic Regional Office, the Manager of the Employment Equity Office, the President of the Advisory Group — Women, the Atlantic Delegates to the Advisory Group — Women, and several women in senior positions from the Atlantic Regional Office.

The main theme carried throughout the session was the need to improve communications among women in the Corporation at all levels, between women and senior management in particular, and how the concerns of women could best be communicated to senior management.

Following the meeting, three women in the Atlantic held a brainstorming session to determine what achievable employment equity initiative would lay the groundwork for improving communication. The decided approach was to call a one day meeting of junior and senior women in the Atlantic with representatives from each of the Offices in the Region. Participants were selected from administrative support and senior categories, from the Advisory Group — Women, and from Human Resources staff.

The strategy was to exchange information, engage in open discussion and

to keep people talking. The fear of the organizers was that participants would not participate, but that proved to be unfounded as the first meeting was a resounding success. There was lively discussion, concerns were documented, a goal was established and, best of all, the participants wanted more. Thus the birth of the Atlantic Employment Equity Group.

The goal in 1986 was the development of a skills inventory. There was concern among participants that some of the key employment information about themselves was underutilized, not readily accessible and perhaps inaccurate. The skills inventory was renamed "Personal Data Factsheet". It is based on a questionnaire which collects information on target group membership, educational background, mobility status, work experience both internal and external, and short-term training requirements. A pilot group of staff completed the survey and two automated systems were developed to accommodate the data.

In 1986, a representative of the Atlantic Employment Equity Group attended the 1987 Regional Planning session to share with senior management in the Atlantic the ideas and concerns raised by the group, and to put forward two proposed goal themes. Subsequently, both of these goals were included in the 1987 Regional Office Business Plan.

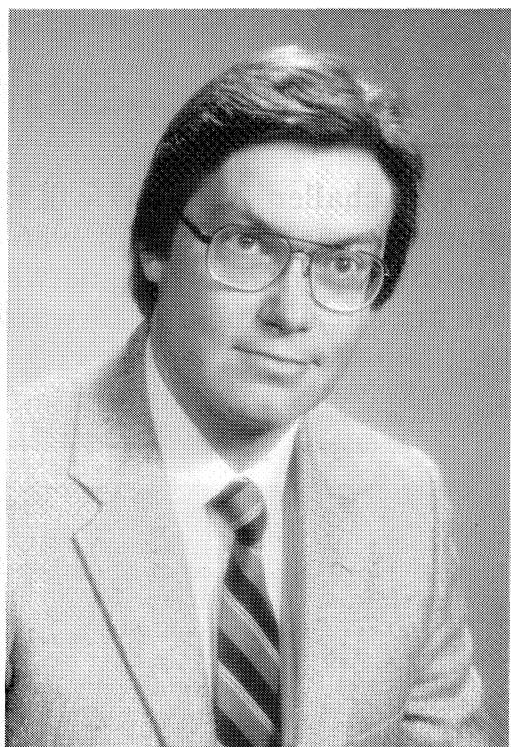
Because the initial effort was so successful and indicated there was both a need and a desire for this type of event, a second meeting was held in Saint John in November. At this session the design and content of the

Personal Data Factsheet was finalized and two goals were discussed for 1987.

In 1987, the Personal Data Factsheet will be operationalized. This means the survey will be distributed to all staff for voluntary completion. Personnel in Human Resources at the Atlantic Regional Office will use either a program designed on FMS 80 or Omnipro to capture the data. The second goal in 1987 will be the development of a formalized mentorship program in the Atlantic, aiming for three mentors and three protégées by year-end.

Some measurable results have been achieved in 1986. But there are also results in areas that may be less noticeable, though no less important. Communication between all levels of female staff and between staff and senior management has improved. There is also a better understanding of employment equity and there is a vehicle in place for sharing and surfacing concerns. Senior women in the Atlantic are aware of the responsibility they share with senior management to assist and promote junior women in the organization.

The challenge in 1987 will be to maintain momentum established in 1986 and to build and improve upon the strong network already in place. The Group is already looking forward to doing just that! □



Hal Bottomley, Manager, Kelowna Branch.
Due to CMHC insurance requirements, he
cannot fly himself to Corporation
meetings.

Don't expect Hal

Hal Bottomley worked in our Prince George and Kamloops offices between 1978 and 1982, when he began commuting daily to Kelowna. He assumed the Manager's position in Kelowna in 1983.

As a young man, Hal had always been fascinated with the idea of flying, and determined, back in the 70s, that he would learn.

Learn he did, at St. Andrews Airport north of Winnipeg, and he earned his private pilot's license in 1977. The move to British Columbia a few months later merely added incentive to use his newly-acquired skills to further explore his new environment.

Hal also kept on learning: he later added a commercial license, mastered float planes, and then multi-engined aircraft. Along the way, he also became an instructor.

He is now qualified to fly light, twin-engined aircraft of up to 12,500 pounds gross weight. This includes many Cessna and Piper aircraft like the Cheyenne and Seneca, but he says the one he enjoys the most is a Piper Super Cub on floats.

Teaching is something Hal also enjoys greatly, though his available time has not left him many opportunities to teach in recent months. Flying with a novice can lead to some odd situations, too.

One time, Hal flew with a beginner. In order to be able to reach the controls in case of emergency, Hal was wearing only his lap belt without the constricting shoulder harness. In practicing a "stall drill" where the response is to lower the nose, the student over-reacted and put the aircraft into a vertical dive. Without the shoulder harness to restrain him, Hal's head hit the cockpit and he was lucky to recover in time to pull the plane out of the dive.

Close-up views of the B.C. scenery became possible when Hal flew some trips for the International Salmon Commission that was studying the impact of a dam on salmon spawning



to fly in for a meeting

waters in the Fraser River system. Flying out in the early evening, they would descend on floats and catch some salmon, stuffing tiny radio transmitters down their throats. Then, they flew at tree-top height in order to track the fish. Not a job for the faint-hearted!

Some odd characters would show up looking for flights, too, especially when activity in Northern B.C. was at its peak and Hal was in Prince George, but he made (and kept) a great many flying friends, who included RCMP pilots, bush pilots, loggers, and trappers.

Most of the trainees Hal worked with were male — he can only remember three female trainees — he says, and they all received their licenses, but training today is not what it was five or ten years ago. The training market has changed, and liability insurance has become extremely costly. Flying time can cost

about \$80 an hour, and that has reduced the market for training.

As an experienced pilot, Hal can still go to any airport, and rent a plane. He does so for the occasional pleasure trip and shows rental operators proof of proficiency, but Hal is not able to rent his own transport to attend CMHC meetings due to the Corporation's insurance requirements.

Flying commercial airlines is so different, Hal says. You can even get a hot meal and use a washroom along the way, whereas on a 200-mile trip in a light aircraft, forward planning has to be very complete. There's no stopping at the side of the road when half-way there.

The image of the remote-area pilot as an air-jockey with a load of beaver pelts is changing, and Hal Bottomley is a man who has achieved what he set out to do. He still enjoys the notion of flying, along with the personal satisfaction that comes from the use of precision and judgement to handle an aircraft and bring it safely to a destination. □

Sporting groups celebrate one year while preparing the next

by Bob Walker

Rocks on ice

The National Office Curling League wrapped up its 1986-87 season with a banquet attended by a majority of its members who feasted on a sumptuous meal of prime rib au jus. Afterwards, William Patry proceeded to present the winning teams with their respective trophies as follows:

National Office Curling League champions for 1986-87 are, from left: Bob Walker, Don Hess, Fran Hepworth, and skip William Patry.



	LEAGUE CHAMPIONS	RUNNERS UP	JEAN HESS EVENT
<i>Skip</i>	William Patry	Bob Braybrook	Dan Anderson
<i>Third</i>	Fran Hepworth	Len Nylund	Murray Town
<i>Second</i>	Don Hess	Andrew Slegtenhorst	Kay Reardon
<i>Lead</i>	Bob Walker	Louise Anderson	Chris Brown

Other prizes awarded that evening were:

ROOKIE OF THE YEAR	HOG OF THE YEAR	CRYING TOWEL
Gord Swan	Louise Anderson	Maynard Douglas

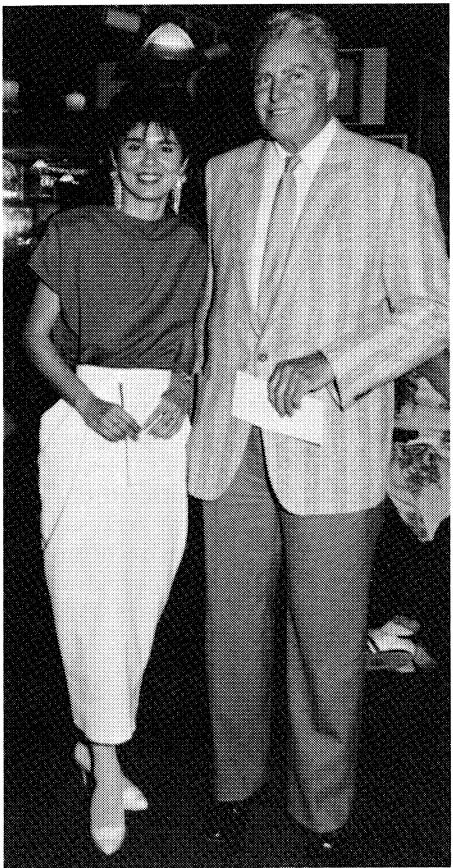
TRIPLE THREAT AWARD	TANTRUM AWARD
Louise Anderson	Paul Reardon

The outgoing directors of the club were then individually and publicly thanked, followed by the introduction of the new directors for the 1987-88 season:

	1986-87 DIRECTORS	1987-88 DIRECTORS
<i>President</i>	Murray Hogan	Dan Anderson
<i>Treasurer</i>	Neil McDowell	Eva Berringer
<i>Scorekeeper</i>	Cathy Bernier	Bob Walker
<i>Referee</i>	Maynard Douglas	Paul Reardon
<i>Spares Convenor</i>	William Patry	Vivian Greenwood

Once this was out of the way, the party really started and kept on going till the wee hours of the morning. A wonderful way to wrap up an interesting and enjoyable curling season, with the hope that next year will be even better!

5-Pin bowling



Two of the individual bowling trophy winners for 1986/87 are Mary Anne Frizell and Ewart Forde.

For the 40th time in as many years, the National Office 5 O'Clock Bowling League ended its 1986-87 season with a very successful awards night in May.

All of the prizes presented that night were cash prizes with the exception of the trophy awarded to the League Champions (in addition to cash). Over \$1,200 was distributed for various honours such as League Runners Up, Highest Single, Highest Cross, Play-Off Champions and Runners Up, Perfect Attendance, Door Prizes, etc.

Another presentation made that night was one to League President Paul Villeneuve by Gaëtan Biard (ICOM) on behalf of Norm Hallendy. This consisted of a letter, beautifully mounted in a silver frame, and signed by N. Hallendy, then Senior Vice-President of Corporate Resources, commanding the League on the fact it had been in existence for the last 40 years and had offered so much to so many employees of the Corporation. Some of the attendees at the soirée such as Grace and Sam MacIi and Irene and Ewart Forde, who have been part of the League almost since its inception, quickly supported this view and could recall good times when the 5 O'Clock Bowling League was the major ongoing event of the year at CMHC. For those of you who are not aware, the area beneath the cafeteria at the National Office complex was long ago a bowling alley with several fully equipped bowling lanes.

Altogether, it is surprising that the League completed its season this year, not because of a lack of players but rather a lack of bowling lanes. Imagine the surprise and dismay of Paul Villeneuve, when told in mid-season that the lanes were immediately and permanently closed and this, three days before the next scheduled bowling night. Well, not only did Paul succeed in locating substitute lanes that could accommodate all the teams in the

league for the remainder of the season, which is no mean feat in itself, but he also managed to maintain the same night and playing times and, more importantly, the same prices. And to top it off, the new location boasts improved lanes and better amenities.

Before giving up the floor to the disk jockey, a final thank you was said to Paul Villeneuve and Vince Yau, the Treasurer, for a job well done over the last two seasons. The directors for the 1987-88 season were then officially introduced:

President : Bob Walker
Vice-President : Pauline Dupéré
Treasurer : Gaëtan Biard

A recruiting drive began in August to increase the league by two new teams, and to add more names to a dependable "spares" list. In the coming season, bowling scores will be computerized, thus providing each player and team with an accurate picture of standings at any given time.

As one of the longest-standing after-hours CMHC activities, the 5 O'Clock Bowling League is looking ahead to the next forty years. □

The challenge of being 41

by Rosalie Hoteling



*The team. Left to right, front row:
Marylou Leeman, Guy Gagné, Harry
Crawford, Paula Greeley, Verna Oates.
Second row: Harvey Hilliard, Rosalie
Hoteling, Dawn Benson, Norma Miskell,
Mac Woodman, Joan Dalrymple.*

It is 8:30 a.m., cloudless blue sky, sparkling clear air, several acres of crisp green lawn highlighted with patches of brilliant yellow daffodils, sunshine, and no snow. This was the setting in Bowring park as the St. John's senior staff met to review the office's progress on the Branch Plan.

Our "theme" for the day left little to the imagination as our "team" captain (Branch Manager Guy Gagné) arrived sporting a baseball uniform emblazoned with a bright red 40 and complete to the cap.

To enlarge on the day's theme "We Are A Team" "We Are A Good Team" "We Are The Best Team In The Region", Joan Dalrymple, wearing the "layered" look, kept us on the edge of our seats with her solo performance of "Playing The Game" depicting all the players on any team — spectators, managers, rookies and heroes. At one point, as our cheerleader, she led us in a rousing CMHC cheer and we had great expectations of her running out of layers!

Joan then challenged three teams with ten minutes to conceive and ten minutes to carry out an activity, each of which must include all others as participants. Touched with either desperation or a stroke of genius, we were soon able to be seen cavorting on the lawn as we followed-through with physical and mental exercises. However, we were there to work . . . and work we did!

Joan's next presentation began with the drawing of a funnel which she used as a vehicle to demonstrate how to channel energy and effort into efficiency and effectiveness. Efforts channelled and structured to avoid waste; channelled for the elimination of the flurry of frantic unnecessary activity by focusing energy on achieving a defined task; and rather than clinging to the painstaking, detailed approach and becoming obsessed with procedure, on occasion to try to see the broader view.

As she demonstrated, when the two parts of the funnel are not aligned, it is possible to sometimes be effective and sometimes ineffective, indicating slackness and need for overall alignment to correct this structural fault. People

would probably choose "variety" over "difficulty" and although the output may be the same, the structure should not make things more difficult than they need to be. It is not always necessary to install a totally new system when some small structural improvement in the right place can make a significant difference.

By practicing any, or all, of these concepts the big winner may be us, but as a team effort, by achieving highest output with minimum effort, the long-term winner will be productivity.

Everyone then enjoyed the originality and wit displayed in the "slogans" which were prepared by each one of us, related to our theme, and which served as admission to the sessions.

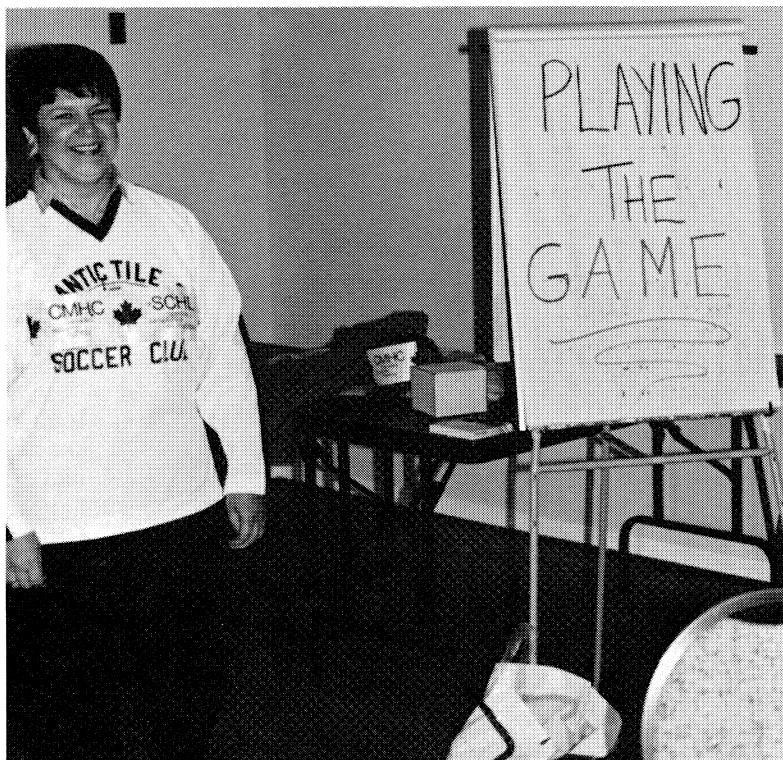
In keeping with Corporation priorities, Verna Oates had done her homework and with the aid of overheads and dialogue, briefed us on "The 100 Best Companies to Work For in Canada". To some degree most companies encourage team spirit, communications, career development, mobility, incentives, recognition of staff, physical fitness, education aid, pay and benefits. The degree to which these are pursued and the success can be measured in the employees' job satisfaction and pride in the company.

Verna outlined the tangible and intangible criteria used in assessing companies and explained it is not an excellent grade in all areas, but a combination of all the things a company does for its employees that promotes an environment where workers thrive.

After an extensive discussion of the intangible criteria of atmosphere, job satisfaction, communications and personal development, followed by suggestions from all of means to improve in each area, we completed a "Criteria for Assessment" form and gave CMHC an overall rating of 7.4 out of 10.

Having accomplished all we set out to do in the morning, half-time was followed by the realization we would now have to proceed with the monitoring of the Branch Plan.

Even this task was almost a pleasure as Mac Woodman led us through his



thoroughly prepared summary of each planning element, goal, performance standard, achieved results and opportunities. In turn each was discussed, a very few revisions made and, despite earlier dire warnings of a late night, our Chairman Harry Crawford thanked everyone for a first class review and wrapped up the session just before 4:30. □

Cheerleader Joan Dalrymple.

(Rosalie Hoteling is a University Recruitment Management Trainee, St. John's Branch.)

Donna has been fitted for the Olympics



*Donna Downey, Calgary Branch, may not see events but likes to be involved.
(Photo by Rick Green)*



It all began about three years ago, not exactly as a prank, but without any real expectation that anything would happen. Donna Downey, Program Officer, Underwriting and RRAP at Calgary Branch, sent in an application to be a volunteer for the Winter Olympic Games in 1988.

Nothing happened, and Donna had almost forgotten her application when, out of the blue, came an invitation to attend a special meeting of volunteers. The fact that it came from the hockey group, whereas she had first shown interest in figure skating, didn't matter at all. She went, and before she left the meeting, measurements had been taken to fit her for an Olympic uniform.

The meeting of prospective hockey volunteers had attracted some 600 attendees, and only 60 were required. Donna was one of the 60 that were selected, and she will work five six-hour shifts during the hockey schedule at Calgary's Saddledome and Stampede Corral. Her area of responsibility will be distributing two-way radios to officials and security personnel, and keeping track of who has what.

Shift times run from 6 a.m. to noon, from noon until 6 p.m., and from 6 p.m. until midnight. Donna does not yet know which shifts she will draw, or on what days.

Does this mean that Donna will have a free look at Canada vs. USSR or other attractive hockey games? Not necessarily. In fact, she may not get to see a game at all. "But that's not the most important thing," explains Donna, "I just like to be involved."

People were invited to volunteer in various areas, as the Olympic organizers tried to involve the community as much as possible. Today, they would probably like to see stronger local support. For every Calgarian who is enthusiastic about the games, there is another who seems indifferent, and a third who sees the coming Olympic invasion as a headache. Thousands of student residents at the University, for instance, will lose their residence for about two months at the very time when alternative accommodation will be both expensive and difficult to find. Some people have been put off by reports of irregularities in ticket distribution while others foresee crowded traffic and city facilities.

Notwithstanding the pre-Olympic blues, Calgarians, like most Canadians, will likely get caught up in the excitement as opening day approaches, and fervent cheering-on of our athletes will exorcise most of the headaches.

Alberta in February is probably not our usual first choice for a winter vacation destination, as travel imaginations often think of warmer climes. The Winter Olympics will change the level of desirability for many people.

The Olympic schedule runs from Saturday, February 13 until the closing ceremony on Sunday, February 28, but the Olympic Arts Festival in Calgary extends that period, as it begins on January 23 with a cornucopia of Canadian and international talent in the literary, visual, and performing arts that will bring a bonanza of exciting sights and sounds to the city.

In addition to the traditional events, there will be some demonstration sports: curling, short-track speed skating, freestyle skiing, and a disabled skiing exhibition.

The sporting events are:

- Alpine skiing (Nakiska, at Mt. Allan)
- Biathlon (Canmore Nordic Centre)
- Bobsleigh (Canada Olympic Park)
- Cross-country skiing (Canmore)
- Figure skating (Saddledome, Stampede Corral, and Fr. David Bauer Arena)
- Ice hockey (Saddledome, and Stampede Corral)
- Luge (Olympic Park)
- Ski jumping (Olympic Park)
- Nordic combined (Olympic Park and Canmore)
- Speed skating (Olympic Oval).



Calgary's Olympic Saddledome will be home to several events.

Ski jumping area under construction last May.

Calgarians will share their city with some 1,500 athletes, 1,100 coaches, trainers and team staff, plus thousands of spectators. Organizers are already claiming several "firsts":

- first time there has been 16 days of competition and official ceremonies;
- first time all-new venues are being used;
- first time hosted by a major city served by an international airport. (This is an organizers' claim — we are not sure how they account for Oslo, the capital of Norway, in 1952);
- first time in Canada;
- first time with a fully-enclosed speed skating oval.

The people present in Calgary to watch will be joined by an estimated 1,500,000,000 television viewers world-wide.

CMHC staff wishing to receive information regarding lodging should write to:

The Olympic Housing Bureau,
P.O. Box 4600, Station "C"
Calgary, Alta. T2T 5W1
Information regarding ticket availability can be obtained from the Olympic Ticket Office, P.O. Box 1988, Station "M", Calgary, Alta. T2P 4E7 □



Hidy and Howdy are the official mascots.





An artist's impression of the Nakiska Base Lodge Buildings.

About the Winter Olympic Games . . .

The International Olympic Committee is a non-profit organization created by the Congress of Paris of June 23, 1894. It is charged with the control and development of the modern Olympic Games.

The Olympic Games consist of the Games of the Olympiad and the Olympic Winter Games. Olympiad is a term referring to a period of four successive years which follow the games. The first modern Olympiad took place in Athens in 1896, and subsequent Games have been numbered consecutively since then, even though it has not been

possible to hold the Games in every Olympiad.

Winter Olympic Games comprise competitions in winter sports, and were first held in 1924. They have been numbered sequentially since then, and the term Olympiad is not used in connection with Winter Games. These will be the XVth Winter Games.

The Olympic symbol is the familiar five interlaced rings, either in different colours or one single colour. The Olympic Emblem is a combination of the Olympic Rings together with another distinctive

sign — in the case of Calgary, a stylized snowflake.

Winter games, of course, were not part of the ancient games, nor of the earlier modern games. Figure skating was introduced in London in 1908, but dropped again in Stockholm in 1912 then reintroduced (along with ice hockey) in 1920.

The first-ever Olympic Gold Medal for ice hockey was won by Canada, represented by the Winnipeg Falcons. Pressure was exerted on organizers to include more winter sports, leading to the separate winter games in 1924. The first Winter Olympics were held in Chamonix, France, followed by St. Moritz in Switzerland.

Three centres have been honoured to hold the games twice: St. Moritz in 1928 and 1948, Lake Placid, N.Y., in 1932 and 1980, and Innsbruck, Austria, in 1964 and 1976. □

CMHC Inspector fights fire

When you go into the northern part of many Canadian provinces, it is necessary to make some allowance for conditions. Roads may vary from two-lane blacktop to bumpy, rutted, logging tracks; some may only be passable in winter when the ground is frozen.

Accommodation varies, but seldom reaches the generally-accepted big city standards, and meals must be taken where they are available instead of having a multitude of restaurants from which to choose. You may fancy a Szechuan Chinese dinner, or a tasty fettucini Alfredo, but have to settle for sausages and chips or frozen pizza.

Travelling on business is not often the romanticized expedition one reads of in stories, or dreamed of by those who do not have to travel on business. Just ask Ted Yaworski, Inspector at Edmonton Branch.

Ted recently set out on a series of final inspections under the Emergency Repair Program together with Rochelle Hagadorn and two cadre trainees. It is possible to drive northwest from Edmonton for about 2½ hours on a paved road, but after that it is a dirt road. Our group (with various inspection stops) had to drive three hours on the dirt road after Slave Lake to Red Earth Creek and another two hours along a rutted logging road before they could head towards home.

The only commercial accommodation in this area was a group of trailers that constituted the Red Earth Inn. Some inspections were completed at nearby Loon Lake, when the group noticed smoke rising on the other side of the river, and they quickly realized that a house was on fire.

Driving around as fast as possible, the CMHC group arrived just after the RCMP officer drove up. There were also two local men, and they already knew that the woman and children were out of the burning building. But



they were short of help on this cold but sunny and windy day. A pumper and water tank truck arrived, but the strong wind had made the job virtually impossible. Ted Yaworski didn't stop to think — he just got busy helping the little group fight the losing battle with the fire. At least it was contained, and did not spread.

"People were just standing around, watching," Ted explained, "so I just grabbed a hose to help fight the fire." He had no gloves, so the freezing cold water going through the hose soon had Ted's hands as icy as the water, and the tank was refilled twice. There are no handy fire hydrants in the bush. "Unfortunately," Ted concluded, "it was to no avail . . . the house burned to the ground anyway." By this time, Ted was concerned that they had taken quite a lot of time and spoiled the group's travel schedule!

Rochelle Hagadorn and Ted Yaworski check their route on the map.

Program Officer Rochelle Hagadorn knows the various officials in the area, and called the appropriate provincial office. By the next day, an emergency trailer had been hauled in to the community to provide emergency shelter for the homeless family.

Ted Yaworski is a fairly new employee at CMHC, but no matter how many inspection trips he sets out on, this is one journey he is unlikely to forget. And just in case he does, Rochelle had her camera along and took some pictures that will remind him! □



Rochelle took some pictures in case Ted forgets his trip.



Ted helped fight the fire.

Edmonton staff dine with Board

(photos by Rick Green)



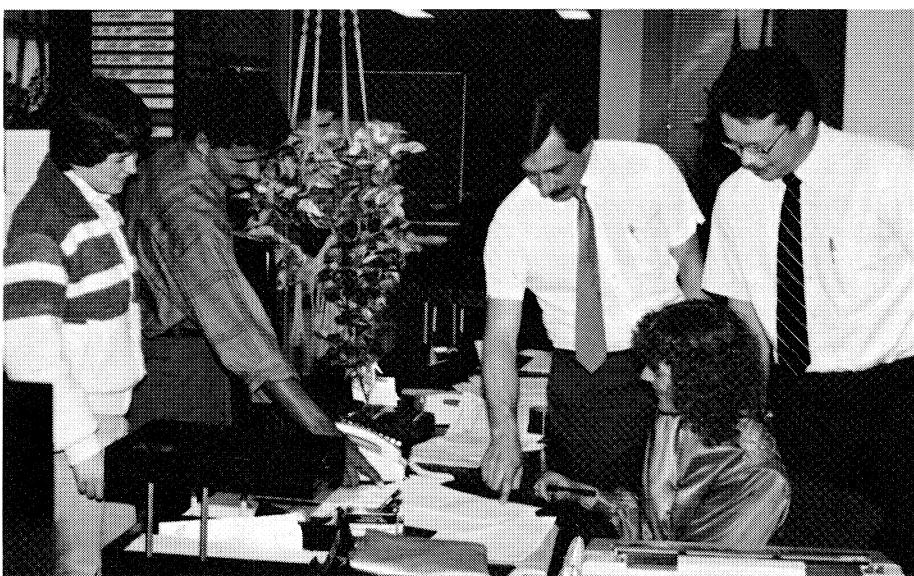
*This bright, modern new building houses
CMHC's Edmonton Branch.*



*Board Chairman Bob Jarvis cuts the
ribbon to officially declare the Branch
“open”. President George Anderson helps
hold the ribbon, and they are flanked by
Regional General Manager Peter Anderson
(left) and Branch Manager Mike Young.*



During the evening reception, Staff Service Awards were presented to many of the staff. Some of them, posing with President George Anderson and Chairman Bob Jarvis, are: Barbara Clough, Kathy Laliberté, John McWilliam, and Laurie Scott.



Next day, it was back to business as usual. Here, some of the Inspection staff gather around the desk of Secretary Magda Griffin.

"Once in a lifetime" is how one Edmonton Branch employee describes the events of May 13, 1987.

That was the day members of the Board of Directors and senior management helped them officially open their brand-new office and then took them out to dinner.

How did all this come about? The Board of Directors had travelled to the Alberta capital for one of their regular meetings and while they were in town took the opportunity to become acquainted with local staff and major clients.

Edmonton employees had moved into their new quarters less than two weeks before the Board visit. The

office was quickly made ship-shape and an official opening arranged for the afternoon of May 13.

More than 100 major clients mingled with employees and looked on while the Chairman and President participated in the ribbon cutting and presentation of a commemorative certificate to the staff.

The 19,000 square-foot office, new home to more than 100 employees, occupies the entire second floor of a modern building at 10216 124 Street, just a few blocks from their previous location on Stony Plain Road.

Much of the building had not been previously occupied, so the bare floors and exterior walls were transformed in the 10-week period before the move into a most functional and attractive working environment.

Two of many pleasing features are the centrally-located, cheery staff room and the professional, well appointed board room.



Board Members and other guests tour the building. Mrs. Irene T. Swindells, left, Board member for the Atlantic Region, chats with Edmonton staff Communications Officer Colleen Kelly-Forrester in the office lunch room.

Entertainment was provided during the evening, and was greatly enjoyed by assembled guests.

The office is the first in Canada to proudly display CMHC's new corporate signature. It appears on a locally-produced sign near the front door and the Corporation's initials and new symbol are featured in the reception area.

After the office festivities, it was off to a downtown hotel for what was billed as a "Staff Recognition Dinner". The evening capped an unforgettable day for Edmonton staff and featured remarks by the Chairman and President followed by presentation of service awards.

President George Anderson told employees that they have good reason to take pride in the work they do.

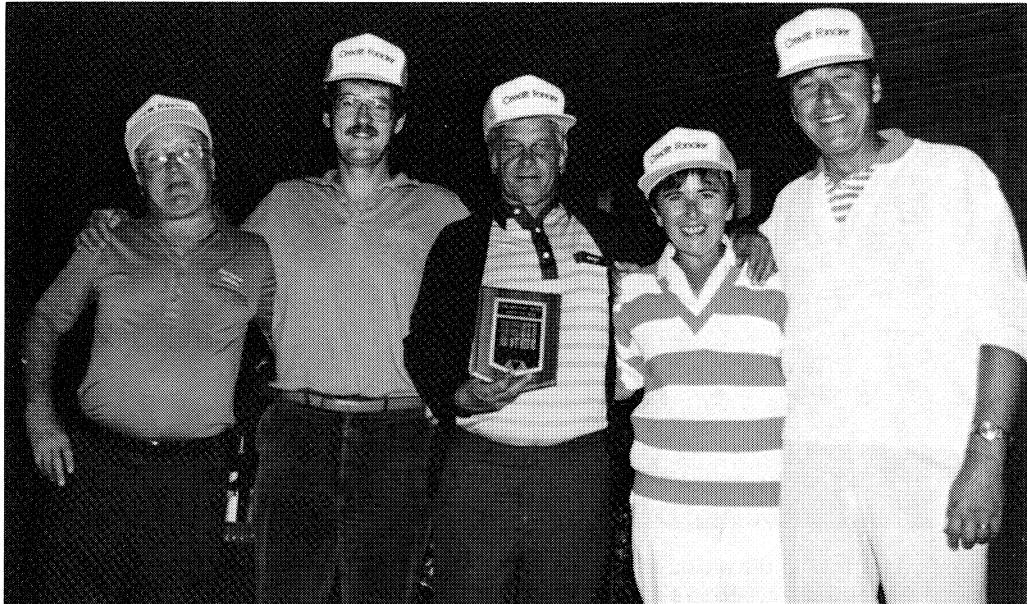
He said the Corporation's role is a special one in terms of the number of lives that are touched by the programs we deliver.

While the housing problems we are addressing today are different from those faced by employees in earlier days, he said the same sense of commitment is there and is complemented by our fundamental belief that we have an important job to do. □



The Kelowna Fall Frolic

Victoria Office won the Office Low Gross trophy. Left to right: Andy Gibson, Keith Classen, John Allen, Kathy Allen, Ron Renko. Kelowna Office aims to win it back this year.



Will Gow, left, presents Paul Dolling with the Low Net trophy.

The Kelowna office of CMHC sponsored the "best ever Fall Frolic" on September 13, 1986. The 1987 Fall Frolic is shaping up to be bigger and better!!!

The Fall Frolic is a 10-year-old annual event which includes Friday evening hospitality, Saturday golf tournament, banquet, dance, prizes and awards. It is sponsored and organized by CMHC personnel.

Attendance totalled 184 last year comprising CMHC employees, spouses, former CMHC employees and retired CMHC employees. The 1986 tournament was a time of fun and renewed acquaintances, and was filled with a high spirit of fellowship. At the banquet, the reunion of CMHC employees who have, at one time or another, worked in the Prince George Branch, totalled 18!

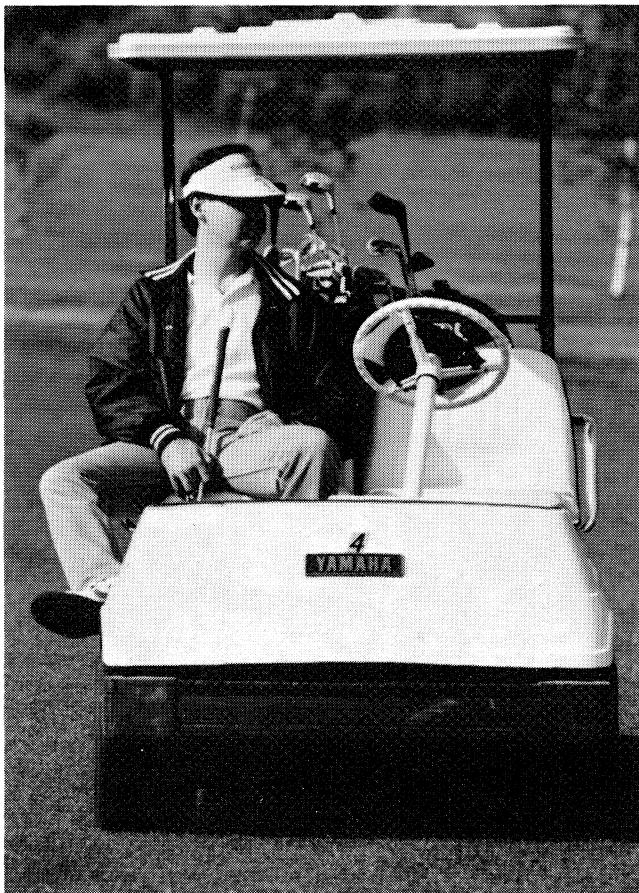
The entertainment contest was stolen by the Kamloops Office rendition of "Like a Virgin" by Madonna (two of the five really were pregnant and have since delivered healthy bouncing baby boys).



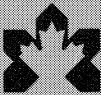
Charlene Coughlin, Cyndy Einfeld, Laura Annett, Marg Johnson and Carol Henderson of the Kamloops Office offer their rendition of Madonna's "Like a Virgin".

Trophies and awards were won by:
Joe Southerden, Men's low gross; John Jarvis, Ganong Trophy — Men's low net; Janet Hinton, Ladies' low gross; Cathy Allen, Ladies' low net; Victoria Branch, Office low gross; Anne Duggan, Ladies' long drive; Robert Procyshyn, Men's long drive; Sheila Frechette and Jackie Gilbertson, Ladies' low puts (tied); John Jarvis, Men's closest to the pin; (not one lady put her tee shot on the green!); Linda Cross and Norm Menzies, Most Honest Golfer (tied); Paul Dolling, Retired CMHC Employee, low net.

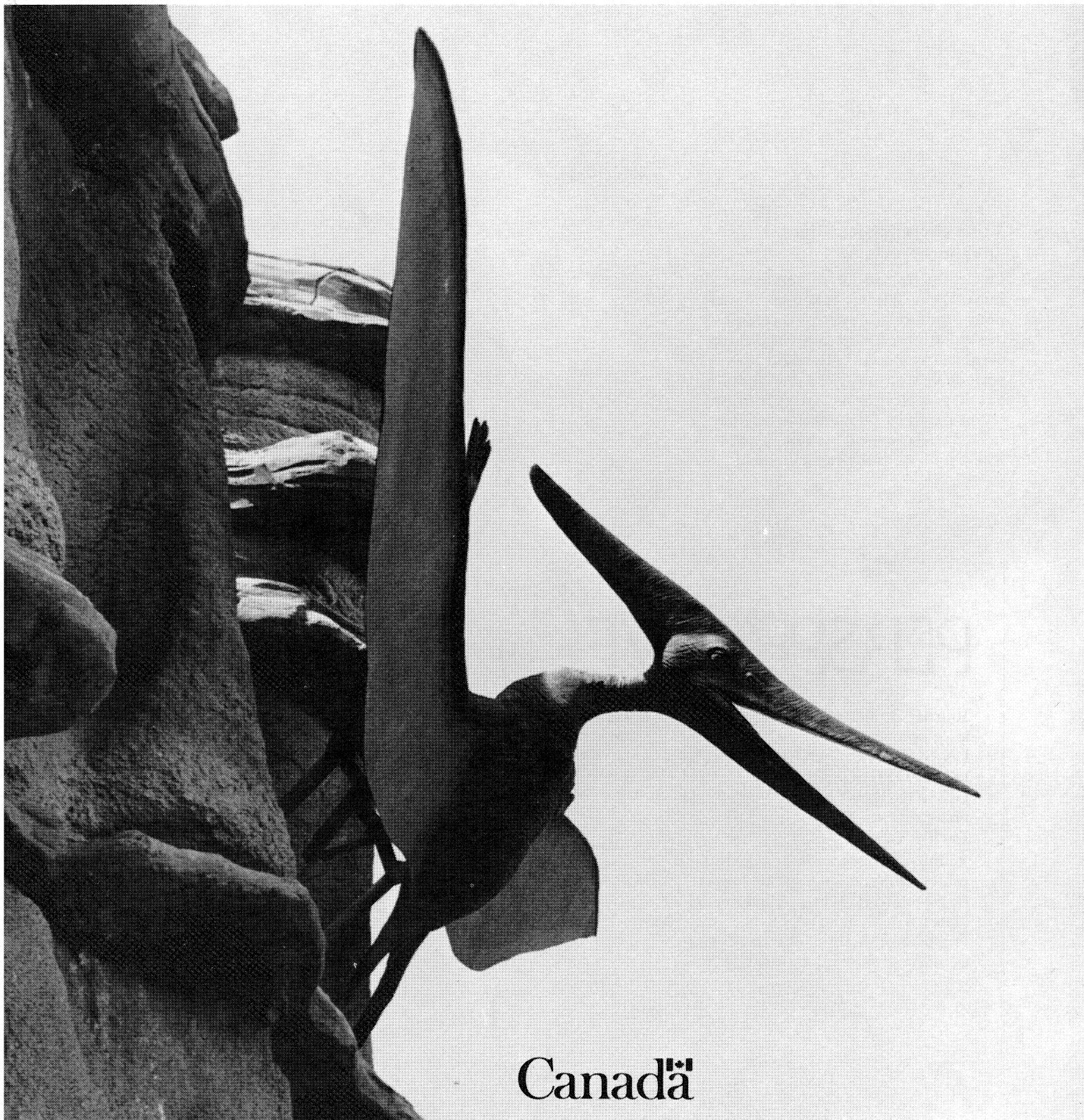
The 1987 Fall Frolic will be held on the weekend of September 25-26 and will include hospitality and entertainment, golf tournament, dart tournament — a challenge by the B.C. and Yukon Regional Office, banquet, dance and the coveted prizes and trophies. All CMHC employees are welcome if you're in the area. If you're not, PLAN TO BE! □



*A relaxing moment?
A disappointing
score? Paul Clancy.*



PERSPECTIVE



Canada

Vous cherchez les allées et venues?

Le Centre des ressources humaines remanie son système et son personnel pour produire des listes plus récentes des mutations, des retraites et d'autres événements spéciaux. Pendant la période de transition les listes ne sont pas disponibles. Nous rattraperons le temps perdu en publiant une liste partielle dans la revue d'octobre et cette liste paraîtra ensuite régulièrement.

PERSPECTIVE

Journal publié mensuellement pour les employés de

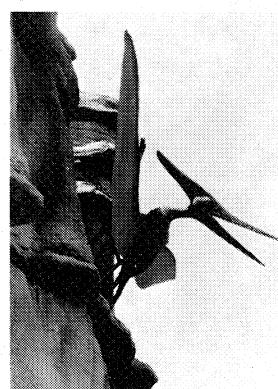
**LA SOCIÉTÉ CANADIENNE
D'HYPOTHÈQUES ET
DE LOGEMENT**

rédactrice en chef:

Lucille Tessier

Veuillez adresser vos articles ou toutes communications et suggestions relatives à la publication de textes à la rédactrice en chef de Perspective, Centre des relations publiques, Bureau national.

Les Canadiens vont entendre de plus en plus parler de Calgary, à mesure que s'intensifiera la publicité des Jeux olympiques d'hiver. (Lire les articles commençant en page 20). Mais Calgary offre bien d'autres attractions, notamment un zoo facile d'accès. Une partie de ce zoo présente des spécimens de dinosaures dans un habitat «naturel» simulé. On voit ici un ptéranodon grandeur nature, agrippé à une falaise artificielle. (Photo de Rick Green)





Le mot du président

du président

J'ai reçu dernièrement une lettre intéressante de Phyllis Pilla, du Bureau régional de l'Ontario. M^{me} Pilla déclarait qu'elle était heureuse d'avoir pu prendre connaissance du Plan stratégique de 1987.

«Qu'il est encourageant, écrit-elle, de savoir ce que nous accomplissons, où nous nous dirigeons, et quelle est l'orientation générale de la SCHL en matière de logement.»

Comme d'autres, toutefois, elle s'inquiète de notre ligne de conduite sur la qualité du logement.

« La seule chose qui ne ressortait pas du Plan, indique M^{me} Pilla, était le genre de contrôle que nous exerçons sur la qualité du logement, et qui semble être notre toute dernière priorité. »

J'ai cru bon, ce mois-ci, d'écrire au sujet de l'engagement de la SCHL sur le plan de la qualité du logement au Canada, à l'intention de M^{me} Pilla et de tous ceux qui pourraient s'intéresser à cette question.

La qualité du logement est l'un des trois piliers de la stratégie de la Société. Les deux autres piliers sont déjà en place.

Nous avons conçue en 1985 une nouvelle politique de logement social que nous avons mise en œuvre en 1986. Nous avons impartheid en 1986 une nouvelle orientation à nos activités d'assurance hypothécaire, laquelle est en voie de réalisation.

Notre prochaine tâche d'importance sera de repenser notre rôle par rapport à la qualité du logement. Or, cette tâche est déjà amorcée et nous y travaillerons tout au long de 1987. Nous avons constitué un groupe d'étude sur la qualité du logement, présidé par Laurie Lithgow, et réunissant des membres du Bureau national ainsi que des bureaux extérieurs.

Vous apprendrez bientôt de quelle façon ce groupe d'étude accomplira sa tâche. Je suis fort satisfait que ce groupe accorde une importance particulière aux consultations avec le personnel de la SCHL de toutes les

régions du Canada, et du fait que chacun doit pouvoir contribuer.

Personnellement, je suis d'avis que nous avons été lents à adapter notre concept de la qualité du logement aux réalités modernes. D'une certaine façon, nous restons rivés à des critères d'après-guerre.

Au fil des années, la SCHL a fait des prodiges pour améliorer la qualité du parc de logements du Canada, mais le pays a évolué, particulièrement sur le plan de nos rapports avec les autres niveaux de gouvernements, et il ne servirait à rien d'essayer d'agir comme par le passé, comme si rien n'avait changé.

Dans les années de l'après-guerre, la SCHL tirait pour ainsi dire toutes les ficelles. Nous disposions des fonds et de l'expertise technique nécessaires. Nous détenions le monopole de l'assurance hypothécaire. Nous exploitons une vaste gamme de programmes de logement nous donnant accès à pratiquement toutes les subdivisions et tous les chantiers de construction du pays.

Et, fait plus marquant encore, ni les provinces, ni les municipalités ne s'intéressaient directement au logement. Elles semblaient satisfaites de laisser ce domaine à la SCHL.

Mais c'était «le bon vieux temps»; nous nous demandons maintenant si nous avons bien desservi le pays.

Depuis, un assureur privé est apparu sur la scène. Les programmes de construction de logements à grande échelle sont choses du passé. Les municipalités et les provinces manifestent un vif intérêt pour le logement et elles sont maintenant beaucoup mieux renseignées sur l'administration, la construction et la planification des logements.

D'autres parties s'intéressent à la qualité. Des programmes de garantie provinciaux sont appliqués avec succès. Les plans de lotissement sont maintenant analysés par un grand nombre d'organismes, y compris les compagnies téléphoniques et les

services de prévention des incendies.

Notre capacité d'intervention directe par rapport à la qualité des logements en construction a diminué, de même, en fait, que la nécessité pour nous d'intervenir. Sur l'ensemble des activités annuelles touchant le logement — les maisons existantes vendues comme la construction de logements neufs — 15 pour cent au plus porteront vraisemblablement l'empreinte de la SCHL.

Les critères de l'après-guerre ne nous conviennent plus. Nous allons nous occuper de la qualité du logement, mais nous devons trouver de nouvelles façons de le faire.

D'après une suggestion avancée, nous devrions promouvoir, plutôt qu'imposer, l'excellence dans le domaine du logement. Nous pourrions concevoir et proposer des solutions aux problèmes communs à l'ensemble du pays. Si, par exemple, nous parvenions à trouver une solution pratique au problème des dommages causés par l'humidité, nous accomplirions davantage que si nous avions inspecté toutes les demeures de la région de l'Atlantique.

Cela ne veut pas dire que nous allons cesser de faire des inspections. En fait, les besoins de services d'inspection augmentent, comme par exemple pour les logements ruraux, et pour les logements rénovés. Mais nous devons réexaminer notre rôle historique. Il nous faut trouver les tâches que personne d'autre n'a assumées, ou que personne ne fait convenablement, et en faire les nôtres.

Au cours de l'année à venir, nous définirons notre nouveau rôle en matière de qualité du logement. Nous obtiendrons à cet égard l'appui de nos clients, et nous nous organiserons pour faire face aux nouveaux défis qui se présenteront.

Avant la fin de 1988, le troisième pilier de notre stratégie sera bien en place. □

NOTE: Si vous avez des questions auxquelles vous voulez que le Président réponde dans Perspective, vous pouvez lui écrire par l'entremise de Perspective, Centre des relations publiques, Bureau national.

Une nouvelle approche de Une nouvelle approche de Une nouvelle approche de

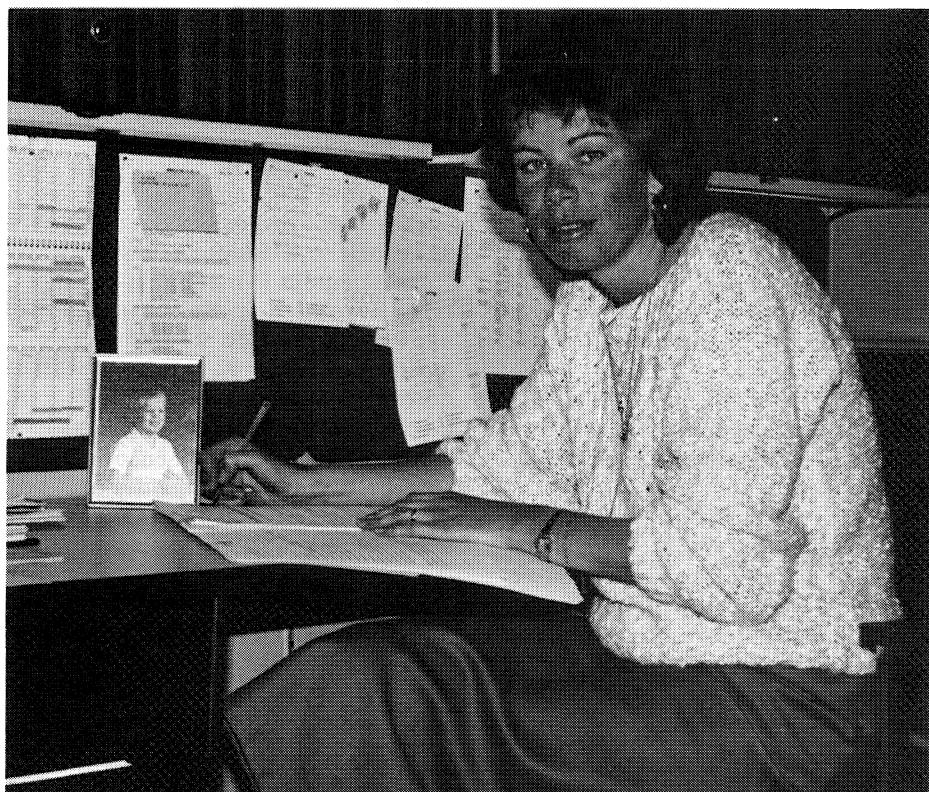
par Roslyn Reisch

Certaines personnes font de l'avancement la grande priorité de leur vie professionnelle. Et elles ont des idées bien arrêtées sur la façon de s'y prendre pour atteindre le but qu'elles visent. Le Bureau régional ontarien de la SCHL (BRO) offre depuis peu à ses employés un nouveau moyen pour faciliter leur perfectionnement et améliorer leurs perspectives d'avancement.

Cette initiative, connue sous le nom de possibilité de perfectionnement, va dissiper le mystère qui entoure la question que se posent tant d'employés de la SCHL: «Comment puis-je faire progresser ma carrière à la Société?»

La possibilité de perfectionnement est une affectation de courte durée qui permet à un employé d'acquérir une formation dans un poste différent de celui qu'il occupe. Les congés, de maternité ou autres, créent de brèves vacances qui sont annoncées comme possibilités de perfectionnement. Les employés qui désirent acquérir des connaissances ou une formation dans un nouveau domaine peuvent poser leur candidature.

La SCHL offre déjà à ses employés divers moyens de parfaire les connaissances et les compétences requises par le poste qu'ils occupent: cours d'éducation permanente, ateliers,



La réponse de Linda Harvey à la possibilité de perfectionnement qui s'est ouverte au bureau régional de l'Ontario a été simple: «Merveilleux! Quand est-ce que je commence?» (photo de Roslyn Reisch)

l'avancement professionnel l'avancement professionnel l'avancement professionnel

séminaires de perfectionnement professionnel et en administration. En offrant à ses employés l'occasion de connaître de nouveaux secteurs d'activité, la Région de l'Ontario aborde sous un angle neuf le perfectionnement de son personnel et sa familiarisation avec le fonctionnement de la Société.

Linda Harvey, commis principal au PAREL à la succursale de Hamilton, a été l'une des premières à profiter d'une possibilité de perfectionnement. Elle occupe actuellement, pour six mois, le poste d'agent de commercialisation et de communications au Bureau régional de l'Ontario, situé à Toronto.

Linda a commencé à travailler pour la Société en 1979, comme commis au courrier et aux approvisionnements, et elle a occupé divers postes de soutien administratif à la succursale de Hamilton. Intelligente et déterminée, elle a fait rapidement ses preuves et s'est retrouvée, en 1983, commis principal au PAREL.

En participant à divers ateliers de formation organisés par la SCHL, Linda a enrichi ses connaissances dans bien des domaines. Elle suit des cours à temps partiel au collège communautaire Mohawk de Hamilton et est rendue à la cinquième année du programme de formation générale des

adultes où elle apprend les rudiments de la communication.

Le BRO a annoncé, au début de l'année, que le poste d'agent de commercialisation et de communications allait être vacant; l'annonce a été faite quatre mois avant que la titulaire ne prenne un congé de maternité. On l'a affiché comme possibilité de perfectionnement pour les employés demeurant à distance de navette du Bureau régional.

Deux employés peuvent en fait tirer profit d'une possibilité de perfectionnement: l'employé qui remplit les conditions pour libérer temporairement un poste et celui qui le remplace pendant son absence.

L'expérience et les connaissances acquises au PAREL préparaient bien Linda à remplir le poste d'agent de commercialisation et de communications, mais elle n'en avait jamais encore assumé toutes les fonctions. «J'y ai vu un défi à relever, dit-elle, un nouveau secteur d'activité de la SCHL que je n'avais pas encore exploré.» Linda a posé sa candidature et remporté le concours.

La période de formation et le salaire varient dans chaque cas. Linda a eu six semaines pour apprendre ses nouvelles fonctions du titulaire. «Si vous passez d'un poste de commis aux écritures à

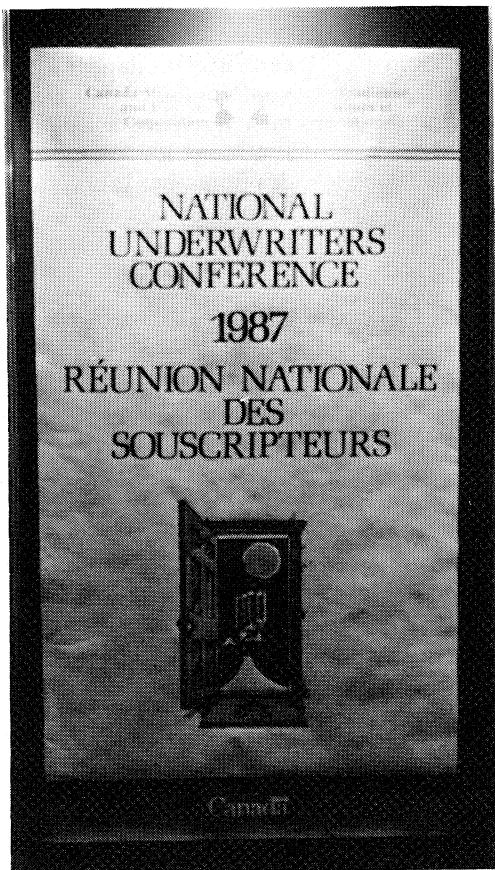
celui d'agent dans le même programme, vous connaissez au moins les rudiments, remarque Linda. La commercialisation et les communications étaient des domaines tout à fait nouveaux pour moi, avec lesquels j'ai dû me familiariser en six semaines seulement!»

Les débouchés ne se produisent pas d'eux-mêmes: ils sont provoqués. Les possibilités de perfectionnement du BRO montrent que les employés peuvent acquérir de nouvelles compétences de bien des façons. La solution, toutefois, n'est pas de se croiser les bras en attendant la promotion rêvée. Mieux vaut suivre le conseil de Linda Harvey: lire les affiches, parler aux employés qui occupent un poste que vous aimeriez, chercher quelles connaissances il exige. Et provoquer les événements! □

(Roslyn Reisch est une élève de l'enseignement coopératif, inscrite au Corporate Communications Program du Seneca College. Elle fait sa session de coopération à la Section des communications du Bureau régional de l'Ontario.) □

Gestion des affaires

(photos de John Moore)



La Conférence annuelle nationale des souscripteurs réunissait à Ste-Adèle (Québec) quelque 90 employés de toutes les régions du Canada, sous le thème «Gestion des affaires».

Un des grands aspects du thème était la commercialisation des nouveaux programmes d'assurance-prêt hypothécaire, afin de continuer dans la lancée imprimée lors de la récente Conférence des directeurs. C'était aussi une excellente occasion de connaître le point de vue du personnel de la SCHL sur la façon de rendre opérationnel le concept de l'«égalité d'accès».

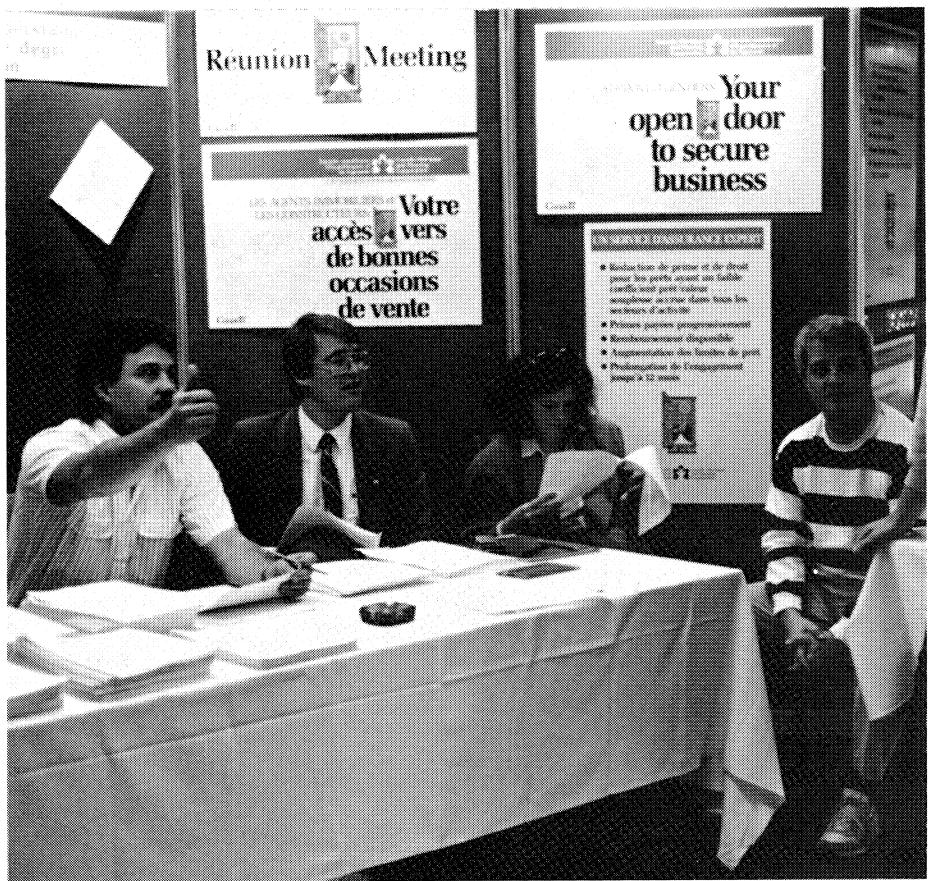
Cette tribune a favorisé le dialogue avec le personnel des bureaux extérieurs, ce qui a permis de dégager les problèmes qu'ils éprouvent, au niveau local ou régional, et d'obtenir leurs recommandations sur la façon d'y faire face. En même temps, une exposition du genre «foire commerciale» s'est avérée excellente pour amener le personnel clef des divisions à approfondir le dialogue avec les personnes présentes à la conférence.

Les participants se sont répartis en huit groupes et ont dégagé les grandes questions de discussion dans certains domaines, à savoir la connaissance du marché, la gestion du risque, la gestion de l'exploitation, la commercialisation et la gestion des produits modifiés et l'optimisation des ventes.

Par la suite, les coordonnateurs de la souscription ont analysé les questions et préoccupations soulevées, en plus de celles reçues antérieurement lors de la préparation de la conférence, et ont ainsi établi les priorités. Voici, en fonction des avis exprimés, certaines des grandes préoccupations: (a) rôle des Services techniques et questions techniques liées à la souscription, (b) rapport qualité/quantité, (c) ensembles locatifs, (d) services aux investisseurs, (e) évaluations externes, (f) normes d'exécution et (g) analyse du marché.

Les diverses questions clefs ont fait l'objet de nombreuses recommandations détaillées.

Un peu plus tard, Bill Mulvihill, à l'époque directeur de la Division de la souscription, a donné à l'auditoire un exposé sur l'assurance-prêt hypothécaire publique.



Selon lui, l'objectif premier de la souscription est le suivant: «donner à tous les Canadiens l'égalité d'accès au financement hypothécaire à un prix global le plus bas possible.» Il a poursuivi en expliquant que par «égalité d'accès», il faut entendre que les primes et les droits sont les mêmes dans toutes régions. Le terme «financement hypothécaire» désigne le coût global des hypothèques, et non simplement le coût de l'assurance hypothécaire. «Cette définition de notre mandat, précisait M. Mulvihill, exclut l'assurance à responsabilité limitée, réaffirme notre politique selon laquelle les prêteurs accordent à tous les clients LNH des taux d'intérêt concurrentiels, sans égard à la situation géographique, et présuppose que la SCHL n'imposera pas de frais d'administration discriminatoires à l'égard de certaines régions.»

Dans le hall d'exposition (dans l'ordre habituel) François Delisle, Mark McInnes et Pamela Duncan, tous de la Division de la souscription, s'entretiennent avec Bruce Simpson, de la succursale de Calgary.



Un groupe attentif, à l'une des plénières.



Atelier d'un des sous-groupes de discussion.

À propos des objectifs secondaires, Bill a rappelé que la SCHL appuiera d'autres programmes gouvernementaux, particulièrement les efforts de stimulation économique, mais que le gouvernement devra assumer la responsabilité, si le fonds subit des pertes plus élevées que la normale, en parrainant ces programmes. En outre, le programme d'assurance existe afin d'appuyer l'innovation dans le financement hypothécaire et, encore là, doit couvrir nos pertes en cas de risques trop grands. Il a ajouté que, du point de vue pratique, le gouvernement a décidé d'atteindre ses objectifs sociaux en s'impliquant dans le marché et en utilisant les bénéfices des marchés normaux pour servir toutes les régions du Canada.

M. Mulvihill a ensuite rappelé que nous devons nous efforcer d'atteindre nos objectifs de façon traditionnelle tout en tenant compte des contraintes qui nous sont imposées, en matière d'exploitation de l'assurance hypothécaire. La première est celle du seuil de rentabilité: les primes et les droits doivent générer un intérêt suffisant pour couvrir les pertes, en cas de récession économique. La clef de la réussite réside dans la capacité de prédire nos pertes, de façon à pouvoir fixer les primes appropriées à long terme.

La deuxième contrainte est que la concurrence que nous faisons au secteur privé doit être juste. Nous

pouvons faire concurrence à la CAHC au niveau du service, mais non au niveau des primes et des droits. Notre entreprise est de nature sociale et fait équilibre aux activités du secteur privé, qui a besoin d'un excédent pour dédommager ses actionnaires, car ils investissent du capital de risque pour soutenir les primes d'assurance CAHC. L'expérience montre que les assureurs privés courrent de grands risques et c'est pourquoi les investisseurs exigent un rendement considérable.

En tant que chef de file dans le domaine de l'assurance hypothécaire, la Société a l'intention d'élargir son marché. M. Mulvihill continuait ainsi: «Parce que l'économie va bien, on peut maintenant obtenir un financement assuré jusqu'à 80 pour cent presque partout au Canada.» Selon lui, il est important que nous allions chercher cette part du marché, si nous voulons atteindre nos objectifs: 20 pour cent de nos prêts doivent être inférieurs à ce rapport, c'est-à-dire inférieurs à 80 pour cent, soit le double de ce que nous avons actuellement.

Les efforts de commercialisation doivent porter sur la qualité: cette idée a, progressivement, ramené la discussion sur le Plan national de commercialisation.

À la fin de la Conférence nationale 1987 des souscripteurs, les participants étaient unanimes à déclarer que l'effort global en valait largement la peine. □



On travaille dur mais on entend quand même à rire, comme on peut le voir sur les visages souriants des participants, à cette plénière.



Au cours du dîner, on a organisé un «bien cuit» improvisé pour Bill Mulvihill, qui devait peu de temps après assumer de nouvelles responsabilités. À cette occasion, chaque région, ainsi que la Division de la souscription a fait l'éloge de Bill. Il a reçu plusieurs cadeaux. Sur la photo, Doug Taylor, de la Région des Prairies et des T.N.-O., remet à Bill un maillot de bain de taille 6X portant le logotype «PRIME» et une flèche bien placée, trouvaille d'un magasinier audacieux. PRIME est le sigle d'un programme de souscription.

La SCHL, une autorité mondiale sur le logement



Le président George Anderson a accompli au printemps son premier voyage en Afrique, comme chef de la délégation canadienne à la dixième réunion commémorative de la Commission des Nations Unies sur les établissements humains (CNUEH), tenue à Nairobi, au Kenya.

«C'est toujours un grand honneur que d'être invité à représenter son pays», dit M. Anderson.

Ce fut également un honneur pour la SCHL. La Société canadienne d'hypothèques et de logement a été désignée par le gouvernement fédéral comme principal organisme fédéral pouvant représenter le Canada aux rencontres internationales où l'on traite du logement et des établissements humains.

Les provinces, les autres ministères et organismes fédéraux et des organismes non gouvernementaux peuvent aussi prendre part à ces rencontres, mais leur participation doit être coordonnée par la SCHL.

La SCHL a mérité cet honneur. Nous sommes reconnus comme chef de file mondial en construction de maisons à ossature de bois. Nous sommes réputés l'un des pays les mieux organisés au monde pour le financement de la construction de logements. En se fondant sur tout étalon raisonnable, le logement canadien compte parmi les meilleurs au monde, et les villes canadiennes, parmi les mieux adaptées à la vie.

Au cours des six journées qu'il a passées en Afrique, M. Anderson a été témoin de certaines des pires conditions de logement qui existent, et des effets dévastateurs d'une croissance urbaine non planifiée.

«En Afrique, on semble retrouver partout des contrastes frappants, explique-t-il. Ce continent est d'une grande beauté. Si vous avez vu le film «La ferme africaine» (Out of Africa), vous aurez une idée de la splendeur des régions rurales. Mais j'en suis reparti avec des sentiments partagés. La condition humaine, particulièrement dans les établissements urbains de squatters, est indescriptible.

«Vous ne pourriez pas qualifier de demeures les bouges dans lesquels vivent les gens, des structures de carton ou de paille avec des vêtements jetés sur le dessus comme toiture. Ils n'ont pas l'eau courante, ni d'installations sanitaires. Les animaux sont abattus dans la rue.

«Cette misère s'étend sur des milles de longueur, tandis que de l'autre côté de la route s'élèvent d'imposantes et riches demeures comme on en retrouve dans le quartier Rockcliffe Park d'Ottawa, le district Rosedale de Toronto, ou encore Shaughnessy Heights à Vancouver. Des questions se posent inévitablement. Combien de temps ce fossé peut-il continuer d'exister? Combien de temps encore avant que les habitants des masures commencent à franchir le chemin?»

Nairobi est loin de constituer le pire cas. Des millions de familles du Tiers monde vivent dans des conditions semblables et leur sort fait l'objet des préoccupations de plus d'une centaine de nations appartenant à la Commission des établissements humains de l'ONU.

La réunion tenue cette année marque le dixième anniversaire d'Habitat, la Conférence des Nations Unies sur les établissements humains qui s'est déroulée à Vancouver en 1976, à laquelle les états membres participants étaient beaucoup plus nombreux qu'à toute autre conférence organisée jusqu'alors par les Nations Unies.

Le CNUEH est né de la conférence Habitat. Son objectif est de réaliser les visées des représentants qui s'étaient rencontrés à Vancouver.

Ces échecs peuvent peut-être se justifier mais, dans de nombreux cas, ils sont dus, selon M. Anderson, à «un manque de volonté au niveau politique».

Dans un monde où l'on enregistre chaque jour 140 000 naissances, un grand nombre d'enfants font face à la perspective d'une vie instable «dans des mégapoles surpeuplées que personne n'a appris à administrer».

Il faut que, partout au monde, l'on comprenne l'importance de cette crise, insiste-t-il. Chaque pays a une obligation morale d'accorder au logement une importance prioritaire, en deçà de ses frontières comme au



Le président George Anderson, chef de la délégation canadienne à la réunion marquant le 10^e anniversaire de la Commission des Nations Unies sur les établissements humains à Nairobi, au Kenya, adresse la parole à une séance plénière. À sa droite est Maurice Rabot, directeur du Bureau des relations internationales de la SCHL. Derrière eux: Christine Rump, secrétaire de la Société et Douglas Hammond, haut commissaire suppléant du Canada au Kenya.

delà. Il faut s'engager au niveau national à relier les établissements humains à la marche du progrès social et économique.

La plupart des gouvernements nationaux n'étaient cependant pas eux-mêmes en mesure de fournir des logements. S'il fallait en construire, cette tâche devait incomber à la population locale. Celle-ci recevrait de l'aide de pays bienfaiteurs, mais elle devrait se fier largement à ses propres ressources.

Le Canada était prêt à dispenser son expertise technique et professionnelle. Les municipalités canadiennes offraient des services consultatifs aux cités et aux villes des pays en voie de développement.

«Ce genre d'orientation est celui que nous envisageons pour l'avenir,» affirma M. Anderson aux délégués. «Il s'agit de renforcer les ressources locales de manière à permettre aux gens de répondre à leurs besoins de logement avec ce dont ils disposent.»

Le dernier jour de la conférence, les participants ont adopté une résolution recommandant à l'Assemblée générale des Nations Unies une stratégie globale devant assurer que le logement des sans-abri demeure une haute priorité sur le plan mondial jusqu'à l'an 2000.

L'Assemblée générale doit étudier cette résolution en octobre à New York et il est prévu que M. Anderson se prononce en sa faveur, en tant que membre d'une délégation canadienne présidée par le Premier ministre Mulroney.



Les membres du secrétariat du CNUEH ont hautement loué le travail accompli par la délégation canadienne à Nairobi, non seulement durant les séances plénaires et de comité, mais aussi dans le contexte des négociations officieuses menées derrière la scène, un élément important des rencontres internationales.

Au cours de la rencontre, George Anderson et Arcot Ramachandran, directeur exécutif d'Habitat, ont signé une entente de trois ans renouvelant l'appui du Canada pour la CNUEH.

En plus d'être membre du CNUEH, la SCHL représente le Canada auprès de deux autres organismes importants : le Comité de l'habitation, de la construction et de la planification, relevant de la Commission économique pour l'Europe, et le Groupe sur l'environnement urbain, de l'Organisation de coopération et de développement économique.

La SCHL appuie également le bureau de renseignements des Nations Unies sur Habitat, situé à l'université York de Toronto, qui dessert l'Amérique du Nord et les Antilles en tant que centre d'échange d'information et de résultats de recherche sur le logement et les établissements humains.

Pratiquement depuis sa création, à la fin de la seconde guerre mondiale, la SCHL a joué un rôle important sur la scène mondiale, non seulement comme porte-parole national à l'occasion des conférences internationales mais également par ses activités d'échange d'information et de mise en commun de l'expérience acquise avec d'autres nations.

L'accueil des visiteurs de l'étranger et la participation de la SCHL aux rencontres internationales sont organisés par les membres du Bureau des relations, secteur international, notamment Maurice Rabot, directeur du Bureau, et son adjointe administrative, Irene Purkhart. Ces personnes fournissent de l'information sur les rencontres internationales auxquelles la SCHL devrait prendre part, et renseignent les participants sur les problèmes auxquels ils pourront faire face.

D'un intérêt plus grand, peut-être, que les visites de particuliers d'autres pays, est l'échange continu d'information et de résultats de recherche avec les États-Unis, le Japon et la France aux termes d'ententes bilatérales.

Notre entente avec les États-Unis s'avère particulièrement productive. Nous avons signé en 1977 notre premier protocole d'entente avec le «Department of Housing and Urban Development» (HUD) des États-Unis, et ce protocole se renouvelle depuis tous les cinq ans. Il couvre pour ainsi dire tous les aspects du logement et des affaires urbaines, y compris l'élaboration de lignes de conduite et de stratégies, le logement social, la remise en état des logements, l'économie d'énergie, le logement autochtone et le financement hypothécaire.

De hauts fonctionnaires des deux pays unissent fréquemment leurs

Monsieur Anderson présente un chèque de 600 000 \$ à Arcot Ramachandran en aide au Bureau de renseignements des Nations Unies sur Habitat.



efforts en vue de produire des études conjointes. Certaines études récentes portaient sur la revitalisation des quartiers résidentiels, l'aide au logement locatif, les problèmes d'abordabilité, et la création de logements neufs sur des sites inutilisés dans les vieux quartiers.

Des représentants de la SCHL et du HUD se réunissent deux fois par année dans des villes américaines en vue de planifier de nouveaux projets.

L'expérience acquise par les États-Unis s'est révélée des plus précieuses quand il s'est agi de mettre en œuvre le nouveau Programme canadien de titres hypothécaires. À une réunion récente du Comité paritaire, à Phoenix, en Arizona, de hauts fonctionnaires canadiens et américains ont étudié des projets de conception innovatrice pour le logement des personnes âgées, qui tiennent compte des moyens financiers de celles-ci et visent à leur assurer des services de soins permanents.

Grâce à ces programmes d'échange bilatéraux, et aux visites occasionnelles de représentants de l'étranger, nous

nous tenons au courant des plus récents développements dans les domaines du logement et des établissements humains, où qu'ils surviennent de par le monde, afin de pouvoir améliorer les services que nous offrons aux Canadiens.

En matière de relations internationales, toutefois, comme dans la plupart des autres aspects de nos activités, nous sommes à la fois un organisme commercial, et un instrument de la politique gouvernementale. Nous avons comme mandat de présenter aux autres nations les meilleures solutions envisagées par le Canada pour loger les sans-abri partout dans le monde.

L'année internationale du logement des sans-abri, parrainée par les Nations Unies, est une manière d'attirer l'attention sur les besoins de logement critiques éprouvés par des millions de personnes et par le monde. Ce sujet sera abordé dans un prochain numéro de Perspective, dans le contexte d'un examen continu du rôle international de la SCHL. □

Ateliers de formation sur le logement dans les réserves

par Colleen Kelly-Forrester

La physionomie du logement dans les réserves albertaines est en train de changer pour le mieux grâce au travail de pionnier qu'accomplissent deux organisatrices d'ateliers pleines de zèle: Barbara Clough, agent de programme du logement social, et Bonnie Huitt, agent de gestion du portefeuille, de la succursale d'Edmonton.

Bien avant que le Bureau national ne décrète qu'il fallait contrôler plus strictement l'utilisation et l'administration des ressources affectées aux réserves, le tandem Clough-Huitt rencontraient les bandes de chacun des districts du ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien (AINC) pour leur expliquer le programme de l'article 56.1 ainsi que ses modalités d'application et de gestion.

Stade de l'engagement

Alors qu'auparavant les bandes présentaient des dossiers de demande incomplets ou inacceptables, maintenant elles remplissent les formules et satisfont à toutes les exigences de la SCHL.

« Les moyens de contrôle mis en place n'étaient pas suffisants, dit Barbara, pour protéger les bandes et empêcher qu'on abuse du programme. Il n'y avait pas d'appel d'offres à l'extérieur, ni de contrats à prix fixes signés avec les entrepreneurs. Il n'y avait pas non plus de retenues de construction. »

Si les choses se sont tant améliorées c'est, en gros, grâce à des ateliers de formation de deux jours qui ont accru la sécurité des bandes et leur ont appris à veiller à leurs intérêts.

Par exemple, les administrateurs de logements dans les réserves savent maintenant que les travaux des entrepreneurs doivent faire l'objet d'une garantie de bonne exécution, de sorte que les bandes ne se retrouvent pas les mains vides si l'entrepreneur disparaît sans avoir terminé les travaux ou fait mal son travail. En cas de faillite de



*Bonnie Huitt
et Barbara Clough.*

l'entrepreneur, le garant prend la responsabilité de terminer les travaux.

C'est la deuxième année que la SCHL tient ces ateliers. En mars 1987, certaines bandes ont demandé un cours de perfectionnement et d'autres ont invité la SCHL à revenir former de nouveaux agents.

Barbara soutient qu'on a affaire à une lente évolution qui prendra plusieurs années et nécessitera un effort continu d'éducation.

Au début, les bandes étaient loin d'être contentes d'avoir des formules supplémentaires à remplir, mais maintenant, disent-elles, elles aiment avoir la visite de la SCHL, chaque printemps lorsque AINC leur donne les crédits qui leurs sont destinés. C'est AINC qui détermine quelles bandes «ont besoin» de logements et possèdent également les connaissances requises pour gérer les ensembles d'habitations.

Barbara et Bonnie veillent à ce que les bandes aient tous les renseignements dont elles ont besoin pour constituer un dossier de demande adéquat. Elles commencent par leur expliquer, à l'aide de diapositives, la marche à suivre étape par étape, de la recherche du terrain jusqu'à l'emménagement des locataires. Cet exposé au moyen de diapositives est l'œuvre d'un groupe autochtone de la Colombie-Britannique; elles l'ont adapté à la situation des réserves albertaines.

L'équipe donne quatre ateliers par an, et plusieurs présentations en soirée. Elle rejoint 18 des 31 bandes du territoire de la succursale d'Edmonton.

Ces 18 bandes sont réparties entre les districts AINC de Fort McMurray, Slave Lake, St. Paul et Spruce Grove.

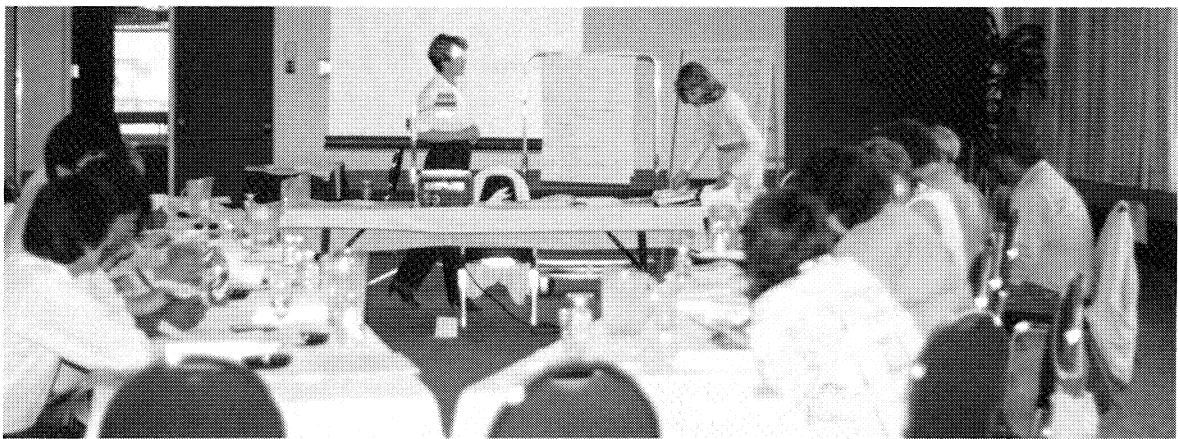
« Habituellement, dit Barbara, nous tenons l'atelier dans une salle de réunion d'un hôtel pour que les participants ne soient pas dérangés par des agents ou d'autres membres de la bande. »

AINC fixe la date des ateliers et en avise la SCHL. C'est AINC qui assume les dépenses de déplacement et d'hébergement des autochtones, de même que les frais de la salle de réunion. La SCHL paie le déplacement, l'hébergement et les repas de ses employés.

Quelqu'un de AINC assiste d'ordinaire aux ateliers à titre de personne ressource et pour répondre aux questions. Les participants demandent souvent pourquoi la garantie ministérielle d'AINC est nécessaire.

Les réserves étant des terres de la Couronne, il est impossible de grever d'une hypothèque les biens immobiliers qui s'y trouvent. Aussi les prêts doivent-ils être garantis par le cautionnement du ministre d'AINC, l'honorable Bill McKnight, ancien ministre chargé de la SCHL. Si l'emprunteur défaillait, c'est le ministre d'AINC qui assume sa dette. La garantie ministérielle remplit sensiblement la même fonction que le Fonds d'assurance hypothécaire de la SCHL.

Un inspecteur de la SCHL passe aussi une heure à l'atelier pour répondre aux questions d'ordre technique portant sur les plans, les fosses septiques, les citernes, les exigences des codes, etc.



Barbara (à gauche) et Bonnie en train de donner un atelier.

Stade de l'administration

Une fois examiné ce qui concerne le stade de l'engagement, Bonnie aborde l'administration des logements prêts à être occupés. Elle touche plusieurs points: le calcul et la perception des loyers, les baux, les dépenses d'exploitation et les exigences de l'accord d'exploitation.

Il ne s'est jamais perçu de loyer dans les réserves et cette réalité est souvent tout à fait nouvelle pour les autochtones. Ils se demandent pourquoi ils doivent payer un loyer alors que leur voisin, qui occupe une maison non LNH (laquelle est souvent un logement AINC) ou une habitation construite par la bande elle-même, n'en paie pas.

Les chefs et les conseils ont du mal à faire accepter les loyers par les membres de leur bande. Dans les années où l'économie de la province n'était pas aussi languissante, certaines réserves pouvaient subventionner les loyers grâce aux redevances du pétrole et du gaz. Maintenant elles ne le peuvent plus et elles ont besoin de l'aide fédérale accordée en vertu de l'article 56.1.

Une fois qu'ils sont installés dans leur logement, les autochtones des réserves le considèrent comme leur et ne le quittent plus. Quand le prêt bancaire est remboursé, le conseil de bande leur en remet la propriété.

« Bon nombre d'autochtones, remarque Bonnie, avaient l'habitude de se ficher de la paperasse, des livres et des registres, une fois la maison construite. Mais maintenant, ils savent qu'ils doivent prendre leurs responsabilités et gérer les logements construits grâce à ce programme s'ils ne veulent pas perdre la subvention et l'espoir d'obtenir d'autres logements de la SCHL. »

Bonnie explique aux teneurs de livres et aux comptables des bandes les



À un récent atelier donné à Slave Lake (Alberta), on peut voir, de gauche à droite: Barbara Clough, agent de programme, Logement social; Jerry Tighe (Affaires

indiennes et du Nord canadien); Bonnie Huitt, agent de gestion du portefeuille; Alfred et Carol Goodswimmer, de la bande de Sturgeon Lake.

exigences de l'accord d'exploitation en ce qui concerne la production annuelle d'états financiers vérifiés. « Auparavant, dit Bonnie, ils présentaient un état pour toutes les affaires de la bande et non pas seulement pour les logements. Ils commencent maintenant à faire un relevé des revenus et des dépenses par ensemble d'habitation. Ils présentent aussi des budgets et, pour la première fois, comprennent comment fonctionne le programme. »

La réserve de remplacement est une autre exigence de l'accord d'exploitation que Bonnie explique aux autochtones.

Avant le début des ateliers en mars 1986, la plupart des 18 bandes du territoire de la succursale d'Edmonton ne s'étaient jamais préoccupées de constituer une réserve de remplacement. Celles-ci leur donne une plus grande sécurité pour le cas où il se produirait des urgences d'entretien.

Maintenant les bandes versent chaque année de l'argent dans une

réserve jusqu'à ce que celle-ci atteigne un certain maximum; ainsi elles pourront faire face aux dépenses qu'occasionnent le remplacement d'un toit, d'un réservoir d'eau, d'une cuisinière, d'un réfrigérateur, etc.

Le travail de préparation qu'accomplissent Bonnie et Barbara grâce à leurs ateliers contribuera à assurer aux autochtones de l'Alberta, pour des années à venir, un nombre suffisant de logements locatifs dans les réserves.

La succursale de Calgary a décidé, récemment, de se servir de l'atelier mis au point par l'équipe Clough-Huitt. Murray Town, coordonnateur, Logement dans les réserves, Groupe du logement pour les ruraux et les autochtones, Bureau national, a demandé à Barbara d'envoyer des exemplaires de son cahier de documentation aux bureaux de Winnipeg et des Maritimes. Ainsi, ce qui n'était, au début, qu'une initiative limitée à l'Alberta donne maintenant des fruits à l'échelle du pays. □

Groupe de l'équité en matière d'emploi de l'Atlantique

«Pour 1987, le défi consistera à maintenir l'élan acquis en 1986 et à développer et améliorer le solide réseau déjà en place. C'est précisément ce que nous comptons faire au plus tôt!»

— Le Groupe de l'équité en matière d'emploi de l'Atlantique

Au printemps de 1986, il y a eu une conférence d'idées au bureau de la région de l'Atlantique à Saint John (Nouveau-Brunswick). Cette réunion avait pour but de discuter de l'équité en matière d'emploi dans l'Atlantique. On y retrouvait le directeur général du bureau régional de l'Atlantique, le directeur du Bureau de l'équité en matière d'emploi, la présidente du Groupe consultatif des femmes et les déléguées de l'Atlantique, ainsi que plusieurs femmes occupant des postes de cadres dans le bureau de la région de l'Atlantique.

La réunion portait surtout sur la nécessité d'améliorer les communications entre les femmes à tous les paliers de la Société, en particulier entre les femmes et la haute direction, ainsi que sur la meilleure façon de communiquer les préoccupations des femmes à la haute direction.

Après la réunion, trois femmes de l'Atlantique ont organisé une séance de remue-ménages, afin d'établir quelles initiatives réalisables sur le plan de l'équité en matière d'emploi pourraient jeter les bases d'une amélioration des communications. Elles ont décidé de convoquer une réunion d'une journée des femmes des paliers supérieurs et inférieurs de la région de l'Atlantique, regroupant des représentantes de chacun des bureaux de la région. Les participantes ont été choisies parmi les catégories des cadres et du soutien administratif, ainsi que parmi le Groupe consultatif des femmes et le personnel des ressources humaines. La stratégie consistait à échanger des renseignements, à participer à des discussions franches et surtout à faire parler les gens. La crainte des organisatrices

était que les invitées ne participent pas, mais les craintes étaient sans fondement, car la première réunion a connu un franc succès. Il y a eu une discussion vive, les préoccupations ont été mises par écrit, un objectif a été fixé et encore, les participantes n'étaient pas rassasiées. C'est ainsi qu'est né le Groupe de l'équité en matière d'emploi de la région de l'Atlantique.

Pour 1986, l'objectif était de préparer l'inventaire des compétences. Les participantes craignaient que certains renseignements clefs à leur égard n'aient été sous-utilisés, ne soient pas facilement accessibles et peut-être inexacts. L'inventaire de compétences a été rebaptisé «feuille de données personnelles». Il est fondé sur un questionnaire portant sur l'appartenance au groupe-cible, l'instruction, la mobilité, l'expérience au travail à l'intérieur comme à l'extérieur et les besoins immédiats de formation. L'enquête a été réalisée par un groupé-pilote et l'on a élaboré deux systèmes informatisés pour recevoir les données.

En 1986, un représentant du Groupe d'équité en matière d'emploi de l'Atlantique assistait à la séance de planification régionale de 1987 pour communiquer à la haute direction de l'Atlantique les idées et les préoccupations du groupe et pour présenter deux projets de buts. Par la suite, les deux buts ont été incorporés au plan commercial de 1987 du bureau régional.

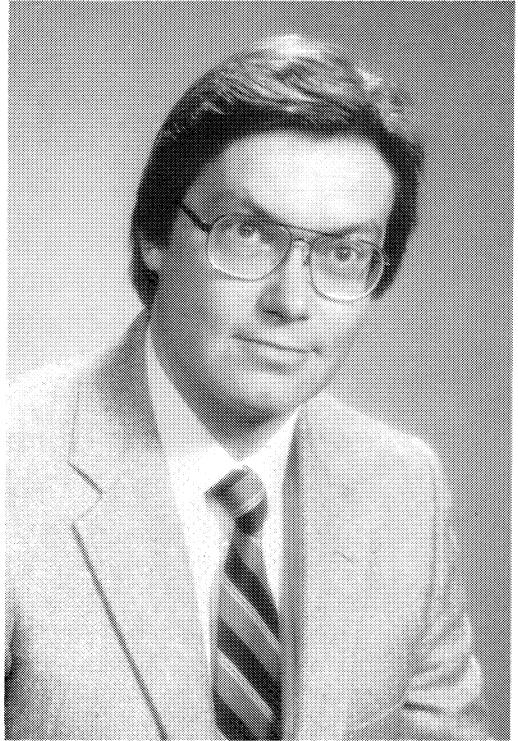
Étant donné le succès de ces premiers efforts, et puisqu'on avait constaté que ce genre de rencontre était à la fois nécessaire et souhaité, une seconde rencontre a eu lieu à Saint John en novembre. C'est au cours de cette session que l'on a mis au point la

présentation et le contenu de la feuille de données personnelles et que l'on a discuté de deux objectifs pour 1987.

En 1987, la feuille de données personnelles sera mise en service. Cela signifie que le questionnaire sera distribué à tous les employés, qui seront libres de le remplir ou non. Les employés des Ressources humaines du bureau régional de l'Atlantique utiliseront soit un programme adapté à FMS 80 ou à Omnimots pour saisir les données. Le second objectif pour 1987 sera la mise en place d'un programme officiel de parrainage dans l'Atlantique. Le groupe espère avoir trois marraines et trois protégées d'ici la fin de l'année.

On note pour 1986 certains résultats mesurables. Mais il y a également des résultats dans des domaines qui, pour être moins visibles n'en sont pas moins importants. Les communications entre les employées de tous les niveaux et entre le personnel et la haute direction se sont améliorées. En outre, on comprend mieux ce que signifie l'équité en matière d'emploi et il existe un véhicule permettant d'échanger et de faire connaître des préoccupations. Les femmes qui occupent des postes cadres dans l'Atlantique sont bien au courant qu'il leur incombe, ainsi qu'à la haute direction, d'aider et de promouvoir les femmes qui occupent des postes subalternes dans l'organisation.

Pour 1987, le défi consistera à maintenir l'élan acquis en 1986 et à développer et améliorer le solide réseau déjà en place. C'est précisément ce que le groupe compte faire au plus tôt! □



Hal Bottomley, directeur de la succursale de Kelowna. Malgré son expérience, il ne peut pas se louer un avion pour venir aux réunions de la SCHL à cause de l'assurance qu'exige la Société.

Ne vous attendez

Hal Bottomley a travaillé à nos bureaux de Prince George et de Kamloops entre 1978 et 1982, époque où il s'est mis à se rendre tous les jours à Kelowna. Il est devenu directeur de la succursale de Kelowna en 1983.

Quand il était jeune, Hal était attiré par le pilotage d'avions et, dans les années 70, il avait décidé d'apprendre.

Il fit son apprentissage au terrain d'aviation St. Andrews au nord de Winnipeg et obtint son brevet de pilote privé en 1977. Son déménagement en

Colombie-Britannique quelques mois plus tard ne fit que l'inciter davantage à utiliser ses capacités nouvellement acquises pour explorer son nouveau milieu de vie.

Hal n'a pas cessé d'apprendre. Il a ajouté à son brevet une licence de pilote professionnel et a appris à piloter un hydravion à flotteurs, puis un aéronef multimoteur. Entretemps, il est aussi devenu instructeur.

Il possède actuellement toutes les capacités requises pour piloter des bimoteurs légers dont le poids brut ne dépasse pas 12 500 livres. Entrent dans cette catégorie un bon nombre de Cessna et de Piper, comme le Cheyenne et le Seneca, mais Hal dit préférer le Piper Super Cub à flotteurs.

Hal aime aussi beaucoup enseigner,

bien qu'il n'ait guère eu de temps à consacrer à cette tâche ces derniers mois. Voler avec un novice n'est pas de tout repos non plus.

Un jour qu'il volait avec un débutant, Hal n'avait attaché que sa sangle sous-abdominale pour ne pas être gêné par les bretelles de sécurité s'il avait besoin d'atteindre les commandes. Au cours d'un exercice de décrochage, l'élève, qui devait abaisser le nez de l'appareil, exagéra la manœuvre et mit l'avion en chute verticale. Sans ses bretelles de sécurité pour le retenir, Hal donna de la tête sur la paroi de la cabine et eut de la chance de pouvoir reprendre ses esprits à temps pour redresser l'avion.

Hal a eu l'occasion de voir en gros plan les paysages de la Colombie-Britannique lorsqu'il a effectué quelques vols pour la Commission internationale du saumon qui étudiait les effets d'un barrage sur les eaux de frai du saumon dans le réseau fluvial du



pas à voir Hal

Fraser. Partant à la tombée de la nuit, ils amerrissaient pour attraper quelques saumons et leur introduire un minuscule émetteur radioélectrique dans le fond de la bouche. Ensuite, volant à la cime des arbres, ils suivaient le poisson à la trace. Cela prenait une bonne dose de sang-froid!

De singuliers personnages ont parfois demandé à Hal de les piloter en avion, surtout à l'époque où il était à Prince George et où le Nord de la Colombie-Britannique connaissait une activité intense; Hal s'est fait (et a conservé) de nombreux amis de vol: des pilotes de la GRC, des pilotes du Grand Nord, des bûcherons, des trappeurs.

La plupart des pilotes que Hal a entraînés étaient des hommes — il ne se souvient que de trois élèves de sexe féminin — et tous ont obtenu leur licence. Selon lui, l'entraînement n'est plus ce qu'il était il y a cinq ou dix ans: la clientèle s'est raréfiée et

l'assurance responsabilité civile est devenue très chère. De nos jours, une heure de vol coûte environ 80 \$, ce qui diminue la demande d'entraînement au pilotage.

Parce qu'il est un pilote d'expérience, Hal peut encore se présenter à n'importe quel aéroport et louer un avion. Il le fait, à l'occasion, pour un voyage d'agrément, en produisant ses preuves de compétence, mais il ne peut pas se louer un avion pour venir aux réunions de la SCHL à cause de l'assurance qu'exige la Société.

Voyager par les lignes aériennes est bien différent, de dire Hal: on peut avoir un repas chaud et utiliser les toilettes pendant le vol. Ce n'est pas le cas si vous faites un voyage de 200 milles à bord d'un petit appareil. Il

faut tout prévoir d'avance très soigneusement. Pas question de faire un arrêt en cours de route!

De nos jours, on n'imagine plus le pilote des régions éloignées comme un solitaire transportant une cargaison de peaux de castor, et Hal Bottomley est un homme qui a atteint le but qu'il s'était fixé. Piloter un avion demeure pour lui une joie, et la précision et la sûreté de jugement dont il doit faire preuve pour manœuvrer un appareil et l'amener à bon port continuent de lui procurer de grandes satisfactions. □

Nos équipes sportives célèbrent la fin d'une saison et préparent la prochaine

par Bob Walker

Balai sur glace

La Ligue de curling du Bureau national a mis fin à sa saison 1986-87 en organisant un banquet auquel ont assisté la majorité des membres. Ceux-ci se sont régalaés de superbes côtes de bœuf au jus et après le repas, William Patry a procédé à la remise des trophées aux équipes gagnantes suivantes:

Les champions de la Ligue de curling du Bureau national pour 1986-87: (de g. à dr.) Bob Walker, Don Hess, Fran Hepworth et le capitaine William Patry.



	CHAMPIONS DE LA LIGUE	BONS DEUXIÈMES	CONCOURS JEAN HESS
<i>Capitaine</i>	William Patry	Bob Braybrook	Dan Anderson
<i>3^e joueur</i>	Fran Hepworth	Len Nylund	Murray Town
<i>2^e joueur</i>	Don Hess	Andrew Slegtenhorst	Kay Reardon
<i>Joueur en tête</i>	Bob Walker	Louise Anderson	Chris Brown

Parmi les autres prix accordés au cours de la soirée, mentionnons:

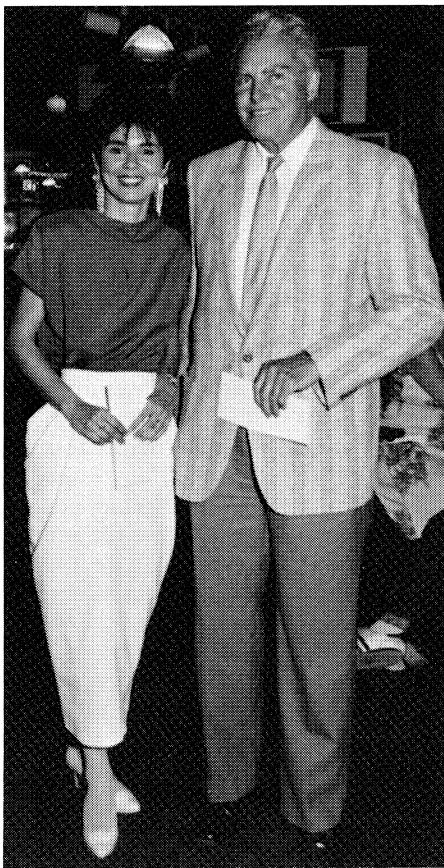
RECRUE DE L'ANNÉE	PRIX DU COCHON	SERViette QUI PLEURE
Gord Swan	Louise Anderson	Maynard Douglas
PRIX DE LA TRIPLE MENACE	PRIX DU PIQUEUR DE CRISES	
Louise Anderson		Paul Reardon

Les administrateurs sortants ont par la suite été remerciés individuellement et collectivement, et l'on a présenté le nouveau conseil pour la saison 1987-88:

	SORTANT	NOUVEAU
<i>Président</i>	Murray Hogan	Dan Anderson
<i>Trésorier</i>	Neil McDowell	Eva Berringer
<i>Marqueur</i>	Cathy Bernier	Bob Walker
<i>Arbitre</i>	Maynard Douglas	Paul Reardon
<i>Organisateur des réserves</i>	William Patry	Vivian Greenwood

Après, la fête a commencé et elle s'est continuée jusqu'au petit matin. Quoi de mieux pour clôturer une saison de curling des plus intéressantes. Et plusieurs s'accordent à dire que la prochaine sera encore meilleure.

Une ligue de la première heure



Deux récipiendaires de trophées individuels de quilles, pour 1986-87: Mary Anne Frizell et Ewart Forde.

Pour la 40^e fois en autant d'années, la Ligue de quilles de 5 heures du Bureau national a clôturé sa saison 1986-87 en organisant une soirée de remise de prix qui a eu lieu en mai. Cette soirée a été un franc succès et tous les participants se sont bien amusés.

Tous les prix accordés lors de cette soirée étaient des prix en argent, sauf le trophée qu'ont mérité les champions de la Ligue (qui venait s'ajouter à leur prix en argent). Ainsi, au-delà de 1 200 \$ ont été distribués en guise de témoignages divers, notamment aux Bons Deuxièmes de la Ligue, pour le plus haut simple, pour le plus haut triple, aux champions et aux premiers finalistes des éliminatoires; il y avait en plus, un prix de parfaite assiduité et de nombreux prix de présence.

On a profité de cette soirée pour rendre un hommage particulier à Paul Villeneuve, en sa qualité de président de la Ligue. En effet, Gaëtan Biard (CCI) lui a présenté au nom de Norm Hallendy, une lettre magnifiquement montée dans un cadre d'argent et signée par N. Hallendy alors vice-président principal aux Ressources, et qui fait l'éloge de la Ligue, de ses quarante ans d'existence et de service aux employés de la Société. Quelques-uns des participants, notamment Grace et Sam Macli ainsi que Irene et Ewart Forde, qui sont membres de la Ligue depuis presque ses tout débuts, se sont dit bien d'accord et pouvaient se rappeler du bon vieux temps où la Ligue de quilles de 5 heures était l'événement sportif par excellence de la SCHL. Pour ceux qui ne le savent pas, la section située sous la cafétéria du Bureau national était, il y a longtemps, une salle de quilles comptant plusieurs allées entièrement aménagées.

En fait, il est surprenant de voir que la Ligue a terminé sa saison sportive cette année, non pas à cause d'un manque de joueurs mais plutôt à cause d'un manque d'allées. Imaginez la surprise et le désarroi de Paul Villeneuve quand on lui a dit à la mi-saison que les allées seraient dorénavant fermées en permanence et ce, trois jours avant la prochaine soirée de quilles prévue au calendrier. Paul ne

s'est pas laissé abattre par cette nouvelle. Il a non seulement trouvé un autre endroit qui pouvait accommoder toutes les équipes de la Ligue pour le reste de la saison, ce qui est déjà beaucoup, mais il a pu s'arranger pour conserver les mêmes horaires et surtout les mêmes prix. Et pour couronner le tout, la nouvelle salle de quilles offre de meilleures allées et de meilleurs aménagements.

Avant de remettre la parole à l'animateur, on a remercié une dernière fois Paul Villeneuve et le trésorier Vince Yau pour le bon travail qu'ils ont accompli au cours des deux dernières saisons. Par la suite, on a procédé à la présentation officielle des administrateurs pour la saison 1987-88:

Président: Bob Walker

Vice-présidente: Pauline Dupéré

Trésorier: Gaëtan Biard

Une campagne de recrutement a débuté au mois d'août pour former deux nouvelles équipes et pour ajouter d'autres noms à la liste de remplaçants fiables. Au cours de la saison qui vient, le comptage sera informatisé, ce qui permettra aux joueurs et aux équipes d'avoir une idée juste de leur position à n'importe quel moment.

À titre de doyenne de toutes les activités hors-bureau de la SCHL, la Ligue de quilles de 5 heures du Bureau national espère aller de l'avant encore pour les 40 prochaines années. □

41 ans: un défi à relever

par Rosalie Hoteling



L'équipe. De gauche à droite, premier rang: Marylou Leeman, Guy Gagné, Harry Crawford, Paula Greeley, Verna Oates. Deuxième rang: Harvey Hilliard, Rosalie Hoteling, Dawn Benson, Norma Miskell, Mac Woodman, Joan Dalrymple.

Il est 8 h 30, ciel sans nuage, air translucide, pelouse d'un vert intense, égayée de taches jaune vif de jonquilles: du soleil et pas de neige! Tel était, au parc Bowring, le décor dans lequel se sont réunis les cadres de St. John's pour examiner les progrès du bureau en ce qui concerne le plan de la succursale.

À voir notre chef d'équipe (le directeur de la succursale, Guy Gagné) habillé, de la tête au pied, en joueur de baseball, arborant un 40 rouge vif, on devinait sans mal quel était le thème de la journée.

Pour développer ce thème — «Nous sommes une équipe», «Nous sommes une bonne équipe», «Nous sommes la meilleure équipe de la région» — Joan Dalrymple, portant plusieurs couches de vêtements, nous a tenus en haleine avec un numéro de partie de baseball où elle jouait seule tous les rôles: entraîneur, recrues, as, spectateurs. Transformée, à un moment donné, en meneuse de claqué, elle nous a fait pousser de grands hourras pour la SCHL et nous espérions bien qu'elle y laisserait ses dernières couches de vêtements!

Puis Joan a donné à trois équipes dix minutes pour concevoir et dix minutes pour réaliser une activité, chacune devant faire participer toutes les personnes présentes. Poussés par le désespoir ou un éclair de génie, nous nous sommes bientôt retrouvés gambadant sur la pelouse, en train de nous livrer à des exercices physiques et mentaux. Cependant, nous étions là pour travailler . . . et nous avons travaillé!

Joan a commencé sa présentation suivante avec le dessin d'un entonnoir. Elle avait choisi ce dessin pour illustrer comment transformer l'énergie et l'effort en efficience et en efficacité. Orienter et organiser les efforts pour éviter le gaspillage; éliminer les accès d'agitation frénétique en mettant toute son énergie à accomplir une tâche déterminée; et au lieu de s'épuiser en minuties, de se laisser obséder par la procédure, essayer, à l'occasion, de prendre du recul.

Quand les deux parties de l'entonnoir ne sont pas alignées, il est possible qu'on soit parfois efficace, parfois inefficace; il faut se ressaisir et

remettre tout en ligne. Les gens vont sans doute préférer la variété à la difficulté et, bien que le résultat puisse être le même, la structure ne devrait pas rendre les choses plus difficiles qu'il n'est nécessaire. On n'est pas toujours forcés de mettre en place un système entièrement nouveau lorsque quelques petites améliorations au bon endroit peuvent changer grandement les choses.

En mettant ces conseils en pratique, c'est nous qui y gagnons, mais si, en tant qu'équipe, nous accomplissons le maximum avec le minimum d'effort, c'est la productivité qui y gagnera à long terme.

Nous nous sommes ensuite délectés de l'originalité et de l'esprit des «slogans», reliés à notre thème, que chacun a dû pondre, et qui ont servi de billets d'entrée pour les sessions.

Conformément aux priorités de la Société, Verna Oates avait fait tout ce qu'elle avait à faire et, avec l'aide d'un rétroprojecteur et d'un dialogue, elle nous fit un topo sur les cent sociétés d'élite au Canada. La plupart de ces sociétés mettent en bonne place les éléments suivants: esprit d'équipe, communication, avancement, mobilité, stimulants, reconnaissance du travail des employés, bonne forme physique, formation auxiliaire, salaires et avantages sociaux. L'importance que les sociétés d'élite accordent réellement à ces éléments se mesure à la satisfaction et à la fierté que manifestent leurs employés.

Verna a expliqué dans leurs grandes lignes les critères mesurables et non mesurables qui servent à évaluer les sociétés, précisant que ce n'est pas une note excellente dans tous les domaines, mais la combinaison de tout ce qu'une société fait pour ses employés qui crée un milieu où ceux-ci s'épanouissent.

Après une longue discussion des critères non mesurables que sont l'ambiance, la satisfaction tirée de l'emploi, la communication et le développement personnel, suivie de suggestions, formulées par tous, sur les améliorations à apporter dans chaque domaine, nous avons rempli une formule de critères d'évaluation et donné à la SCHL la note globale de 7,4 sur 10.



Joan Dalrymple en meneuse de claque.

Ayant accompli tout ce que nous nous proposions de faire dans la matinée, nous nous sommes rendus compte, après la mi-temps, que nous devions passer au contrôle du plan de la succursale.

Même cette tâche fut presque un plaisir grâce au soin que Mac Woodman avait mis dans la préparation du résumé qu'il nous a présenté sur les éléments de planification, les buts, les normes de rendement, les résultats obtenus et les possibilités. Chaque élément a été discuté, de rares révisions, apportées et, malgré de sinistres avertissements de session nocturne donnés plus tôt, notre

président, Harry Crawford, a remercié tout le monde d'avoir fait un examen de premier ordre et levé la séance un peu avant 16 h 30. □

(Rosalie Hoteling est une stagiaire en administration du Programme de recrutement de diplômés d'université, à la succursale de St. John's.)

Donna est prête pour les Jeux olympiques



Donna Downey, de la succursale de Calgary. Elle n'assistera peut-être pas aux joutes, mais ce n'est pas ce qui importe pour elle : «Je veux simplement faire partie de l'organisation».



Tout commença il y a trois ans environ, non pas comme une farce, mais sans qu'elle s'attende vraiment à quoi que ce soit. Donna Downey, agent de programme, Souscription et PAREL, à la succursale de Calgary, posa sa candidature comme bénévole en prévision des Jeux olympiques d'hiver de 1988.

Rien ne se produisit, et Donna avait presque oublié cette histoire lorsque, tombant du ciel, lui parvint une invitation à une réunion spéciale de bénévoles. Le fait que l'invitation provenait du groupe s'occupant du hockey, alors que Donna avait d'abord montré de l'intérêt pour le patinage artistique, n'avait pas du tout d'importance. Elle s'y rendit, et avant de quitter la réunion, on avait déjà pris ses mensurations afin de lui tailler un uniforme olympique.

La réunion des gens intéressés à travailler comme bénévoles pour le hockey avait attiré quelque 600 personnes et on en avait besoin que de 60. Donna fut l'une de celles choisies. Elle travaillera des quarts de cinq à six heures pendant les matchs de hockey au Saddledome et au Stampede Corral de Calgary où elle sera chargée de la distribution des radiotéléphones aux officiels et au personnel de sécurité.

Les quarts s'échelonneront de

6 heures à midi, de midi à 18 h, et de 18 h à minuit. Donna ne sait pas encore quels quarts elle tirera au sort, ni quels jours elle travaillera.

Cela signifie-t-il que Donna assistera gratuitement aux joutes opposant le Canada à l'URSS et à d'autres parties de hockey intéressantes? Pas nécessairement. En fait, il se peut bien qu'elle ne voie pas un seul match. « Mais ce n'est pas ce qui importe le plus, » explique Donna, qui ajoute: « Je veux simplement faire partie de l'organisation. »

Les résidents de Calgary et des alentours ont été invités à se porter bénévoles pour différentes tâches, les organisateurs des Jeux olympiques s'efforçant d'impliquer le plus possible la communauté. Aujourd'hui, ils aimeraient probablement bénéficier d'un soutien local plus ferme. Pour chaque habitant de Calgary qui s'enthousiasme pour les Jeux, il y en a un autre qui semble indifférent et un troisième qui ne voit pas d'un bon œil l'invasion prochaine qui en découlera. Des milliers d'étudiants qui résident à l'Université, par exemple, perdront leur chambre au moment même où les autres possibilités d'hébergement seront à la fois coûteuses et difficiles à trouver. D'autres ont été déçus par les rapports d'irrégularités concernant la distribution des billets, cependant que d'autres, enfin, prévoient que la circulation sera dense et les installations municipales, achalandées.

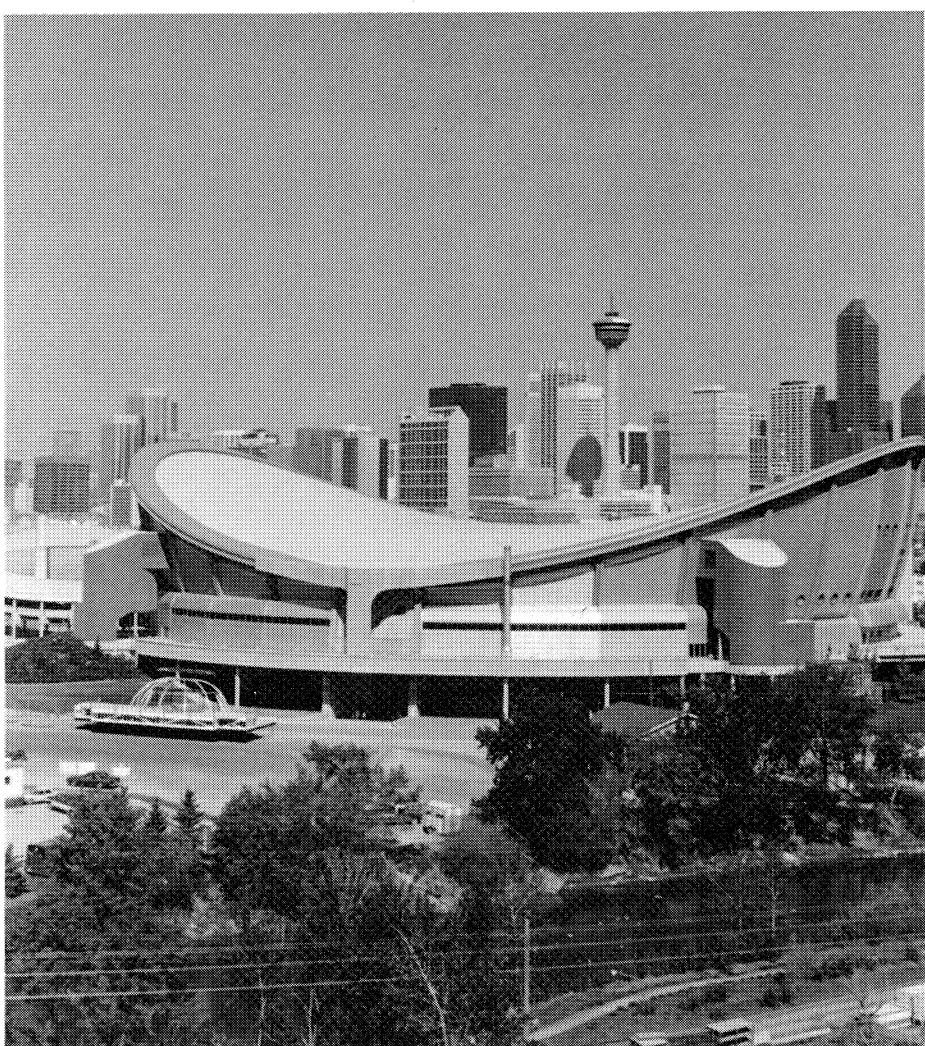
Malgré le cafard précédent les Jeux olympiques d'hiver, les habitants de Calgary, comme la majorité des Canadiens, se laisseront probablement gagner par l'excitation au fur et à mesure de l'approche de l'ouverture des Jeux, et les fervents applaudissements à l'endroit de nos athlètes feront sans doute disparaître la plupart des maux de tête.

L'Alberta en février n'est probablement pas notre choix habituel comme destination pour des vacances d'hiver, étant donné que voyage est souvent synonyme dans notre imagination de climats plus chauds. Les Jeux d'hiver feront de Calgary pour beaucoup de gens une destination plus attrayante.

Le calendrier olympique va du samedi 13 février jusqu'à la cérémonie de clôture prévue pour le dimanche 28 du même mois, mais le Festival des arts qui s'y rattache et qui aura lieu à Calgary même s'étend au-delà de cette période, puisqu'il débute le 23 janvier et offre une corne d'abondance de

Les épreuves sportives inscrites aux Jeux olympiques sont les suivantes:

- le ski alpin (à Nakiska, au mont Allan);
- le biathlon (au Centre nordique de Canmore);
- le bobsleigh (au Parc olympique du Canada);
- le ski de randonnée (à Canmore);
- le patinage artistique (au Saddledome, au Stampede Corral et à l'aréna David Bauer);
- le hockey sur glace (au Saddledome et au Stampede Corral);
- la luge (au Parc olympique);
- le saut à skis (au Parc olympique);
- l'épreuve nordique combinée (au Parc olympique et à Canmore), et
- le patinage de vitesse (à l'Anneau olympique).



Le Saddledome de Calgary où se dérouleront plusieurs épreuves des Jeux olympiques.

talents canadiens et étrangers dans le domaine des arts littéraires, visuels et du spectacle qui apporteront à la métropole albertaine un riche filon d'images et de sons excitants.

Il y aura, en plus des épreuves traditionnelles, un certain nombre de démonstrations sportives de curling, de patinage de vitesse sur courte distance, de ski en style libre et de ski pour handicapés.

La ville de Calgary accueillera quelque 1 500 athlètes, 1 100 instructeurs, entraîneurs et préposés d'équipes sportives, et des milliers de spectateurs. Les organisateurs de l'événement font déjà état de plusieurs « premières »:

- ce sera la première fois que les compétitions, cérémonies officielles comprises, dureront 16 jours;
- ce sera la première fois qu'on utilisera des installations toutes nouvelles;
- ce sera la première fois qu'une grande ville desservie par un aéroport international accueillera les Jeux olympiques d'hiver (c'est là la prétention des organisateurs — nous doutons qu'ils aient tenu compte d'Oslo, la capitale de la Norvège, hôte des Jeux olympiques d'hiver en 1952);
- ce sera la première fois que les Jeux d'hiver auront lieu au Canada, et
- ce sera la première fois où l'on disposera d'un anneau de patinage de vitesse entièrement couvert.

Aux gens qui assisteront en personne aux Jeux de Calgary se joindront environ 1 500 000 000 téléspectateurs répartis à travers le monde.

Les employés de la SCHL désireux d'obtenir des détails sur les possibilités d'hébergement pendant les Jeux d'hiver son invités à écrire au:

Bureau d'hébergement des Jeux olympiques
C.P. 4600, Succursale C
Calgary (Alberta)
T2T 5W1

On peut obtenir des renseignements sur les billets disponibles en écrivant au Bureau des billets des Jeux olympiques, C.P. 1988, Succursale M, Calgary (Alberta) T2P 4E7. □

Tremplin de saut à skis en construction en mai dernier.



Hidy et Howdy, les mascottes officielles.



Les installations d'hébergement de la base Nakiska vues par un artiste.

Les Jeux olympiques d'hiver

Le Comité olympique international, un organisme sans but lucratif, a été créé par le Congrès de Paris du 23 juin 1894. Il est chargé du contrôle et du développement des Jeux olympiques modernes.

Les Jeux olympiques se composent des Jeux de l'Olympiade et des Jeux olympiques d'hiver.

Olympiade est un terme qui renvoie à une période de quatre ans entre deux jeux olympiques. Les premiers Jeux olympiques modernes ont eu lieu à Athènes en 1896, et les Jeux subséquents ont été numérotés depuis lors consécutivement, même s'il n'a pas été possible d'en tenir à chaque Olympiade.

Les Jeux olympiques d'hiver ont

trait à des compétitions de sports d'hiver. Ils ont eu lieu pour la première fois en 1924. Depuis, ils ont été numérotés séquentiellement, et on n'utilise pas le terme Olympiade en rapport avec les Jeux d'hiver. Ceux de 1988 seront les XV^e Jeux d'hiver.

Le symbole olympique, familier à tous, est formé de cinq anneaux entrelacés de différentes couleurs ou d'une seule. L'emblème olympique est une combinaison des anneaux olympiques et d'un autre signe distinctif — dans le cas de Calgary, un flocon de neige stylisé.

Les Jeux d'hiver n'étaient évidemment pas au programme des anciens Jeux, ni des premiers Jeux

modernes. Le patinage artistique est devenu épreuve olympique à Londres en 1908, mais a été abandonné à Stockholm en 1912, puis réinstauré (en même temps que le hockey sur glace) en 1920.

La première médaille d'or olympique décernée pour l'épreuve de hockey sur glace a été remportée par le Canada, que représentaient les Falcons de Winnipeg. Des pressions se sont exercées sur les organisateurs des Jeux olympiques afin d'y inclure davantage de sports d'hiver, ce qui a conduit à des Jeux d'hiver distincts en 1924. Les premiers Jeux olympiques d'hiver ont eu lieu à Chamonix, en France, et ont été suivis par ceux de Saint-Moritz, en Suisse.

Trois centres ont eu l'honneur d'être les hôtes des Jeux d'hiver à deux reprises: Saint-Moritz en 1928 et 1948, Lake Placid (New York) en 1932 et 1980, et Innsbruck (Autriche) en 1964 et 1976. □

Un inspecteur de la SCHL combat un

Voyager pour affaires est rarement l'expédition romancée qu'on lit dans les histoires ou dont rêvent ceux et celles qui, justement, n'ont pas voyagé pour affaires. Il suffit de le demander à Ted Yaworski, inspecteur à la succursale d'Edmonton.

Ted a récemment effectué une tournée d'inspections dans le cadre du Programme de réparation d'urgence en compagnie de Rochelle Hagadorn et de deux stagiaires. On peut rouler en direction nord-ouest sur une route asphaltée à partir d'Edmonton pendant environ 2½ heures, après quoi le chemin devient route de terre. Notre équipe (qui avait à faire plusieurs arrêts pour des inspections) devait rouler 3 heures sur la route de terre après Slave Lake jusqu'à Red Earth Creek et deux autres heures sur un chemin forestier semé d'ornières avant de pouvoir entreprendre le chemin du retour.

Le seul centre d'hébergement dans cette région est formé d'un groupe de remorques qui a pour nom le Red Earth Inn. Après avoir effectué quelques inspections à Loon Lake, près de là, l'équipe aperçut une colonne de fumée de l'autre côté de la rivière et comprit tout de suite qu'une maison flambait.

Roulant aussi vite qu'elle le put, l'équipe de la SCHL parvint sur les lieux juste après l'arrivée en voiture de l'agent de la GRC. Il y avait deux hommes sur place. Ils savaient déjà que la femme et que les enfants habitant la maison en flammes en étaient sortis. Ils manquaient toutefois d'aide par cette journée ensoleillée, mais venteuse et froide. Une autopompe arriva, mais la force du vent rendait le travail pour ainsi dire impossible. Ted Yaworski ne s'arrêta pas pour réfléchir — il était tout entier occupé à aider le petit groupe à mener le combat perdu d'avance contre



l'incendie. Le feu fut au moins circonscrit et ne se propagea pas.

Rochelle Hagadorn et Ted Yaworski vérifient leur trajet sur la carte.

« Les gens se tenaient simplement autour, et regardaient, a expliqué Ted, alors j'ai tout bonnement saisi un boyau pour aider à combattre l'incendie. » Comme il n'avait pas de gants, l'eau froide eut tôt fait de glacer les mains de Ted et l'on dut remplir la citerne de l'autopompe à deux reprises. Dans le bois, il n'y a pas de borne-fontaine à portée de la main. « Malheureusement, a conclu Ted, notre intervention a été sans résultat . . . la maison a été complètement rasée. » À ce moment-là, Ted s'inquiéta du fait que l'équipe avait été arrêtée un assez long moment et qu'elle avait empiété sur son horaire.

L'agent de programme Rochelle Hagadorn, qui connaît les responsables dans la région, appela le bureau provincial concerné. Dès le lendemain une

incendie

remorque de secours était amenée jusqu'à la localité afin de servir de logement d'urgence pour la famille sans abri.

Ted Yaworski travaille pour la SCHL depuis relativement peu de temps. Mais qu'importe le nombre de tournées d'inspection qu'il entreprendra, c'est là un voyage qu'il n'oubliera probablement jamais. Et au cas où sa mémoire flancherait, Rochelle avait son appareil-photo avec elle et a croqué quelques scènes qui lui rafraîchiront la mémoire! □



Rochelle a pris quelques photos au cas où Ted oublierait son voyage.



Ted a aidé à circonscrire le feu.

Festivités à la succursale d'Edmonton

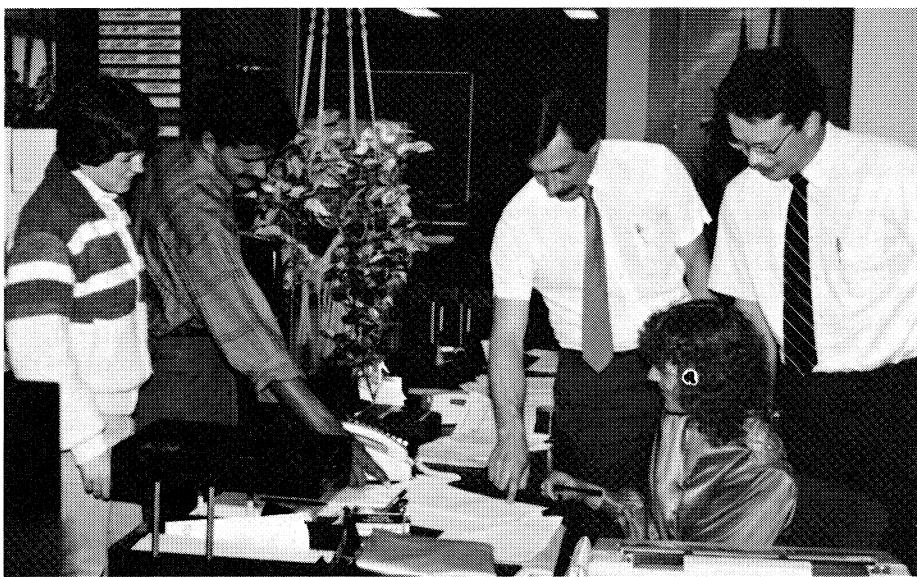
(photos de Rick Green)



Cet immeuble moderne et clair loge la succursale d'Edmonton de la SCHL.



Le président du Conseil Bob Jarvis ouvre officiellement la succurale en coupant le ruban. Le président George Anderson aide à tenir le ruban; ils sont accompagnés du directeur général régional Peter Anderson (à gauche) et du directeur de la succursale, Mike Young.



Le lendemain, le travail habituel reprend. Ici, certains membres du personnel d'inspection sont réunis autour du bureau de la secrétaire Magda Griffin.

«La journée du 13 mai 1987 a vraiment été exceptionnelle», a indiqué un employé de la succursale d'Edmonton.

Ce jour-là, les membres du Conseil d'administration et les cadres supérieurs participaient à l'ouverture officielle de la toute nouvelle succursale d'Edmonton et invitaient ensuite son personnel à dîner.

Comment cela s'est-il produit? Le Conseil d'administration s'était rendu dans la capitale de l'Alberta pour assister à l'une de ses assemblées régulières, et profita de l'occasion pour rencontrer le personnel de la succursale ainsi que les principaux clients de la Société.

Pendant la réception, en soirée, plusieurs employés ont reçu une mention de service. En voici quelques-uns, avec le président George Anderson et le président du Conseil Bob Jarvis: Barbara Clough, Kathy Laliberté, John McWilliam et Laurie Scott.

Or, les employés avaient emménagé dans leurs nouveaux locaux moins de deux semaines avant la visite du Conseil. Ils se sont donc empressés de mettre leurs bureaux en ordre et d'organiser l'ouverture officielle le 13 mai dans l'après-midi.

Plus d'une centaine de clients importants se sont joints aux employés pour assister à la cérémonie officielle de la coupe du ruban, par le Président du Conseil et le Président, ainsi qu'à la remise d'une plaque commémorative au personnel de la succursale.

D'une superficie de 19 000 pieds carrés, les nouveaux locaux, où travaillent plus de 100 employés, occupent tout le deuxième étage d'un immeuble moderne situé au 10216 de la 124^e rue, à quelques rues des anciens bureaux, sur Stony Plain Road.

La majeure partie de l'immeuble n'avait jamais été occupée; aussi, l'étage fut transformé en un lieu de travail des plus fonctionnels et



Les membres du conseil visitent l'immeuble avec d'autres invités. Ici, Mme Irene T. Swindells, membre du Conseil pour la région de l'Atlantique, cause avec l'agent des communications d'Edmonton, Colleen Kelly-Forrester, à droite.

Le divertissement de la soirée a été très apprécié par les invités.

attrayants pendant les dix semaines qui précédèrent le déménagement.

Les nouveaux locaux comportent notamment une grande salle de réunion centrale et une plus petite salle du conseil.

Le bureau d'Edmonton est le premier du Canada à fièrement afficher la nouvelle signature de la Société. Elle paraît sur un panneau de fabrication locale à proximité de l'entrée principale, tandis que l'on peut voir dans l'aire d'accueil les initiales et le nouveau symbole de la Société.

Après les festivités du bureau, les employés se sont rendus dans un hôtel du centre-ville pour prendre part à un dîner en l'honneur du personnel. La soirée a couronné une journée mémorable pour les employés de la succursale; le Président du Conseil et le Président y ont prononcé de brefs allocutions, suivies d'une présentation de récompenses pour états de service.

Le Président George Anderson a déclaré aux employés qu'ils avaient de bonnes raisons d'être fiers de leur travail.

La Société joue un rôle particulier, ajouta-t-il, si l'on considère le nombre de personnes touchées par les programmes qu'elle administre.

Même si les problèmes de logement auxquels nous faisons face aujourd'hui diffèrent de ceux que devaient traiter les employés au cours des décennies précédentes, a-t-il dit en terminant, nous sommes liés par le même sens de l'engagement et par la conviction fondamentale que nous avons une tâche importante à accomplir. □



Foire d'automne de Kelowna

Le bureau de Victoria a remporté le trophée de la meilleure fiche brute par bureau. Dans l'ordre habituel: Andy Gibson, Keith Classen, John Allen, Kathy Allen, Ron Renko. Cette année le bureau de Kelowna vise à récupérer son trophée.



Will Gow (à gauche) remet à Paul Dolling le trophée de la meilleure fiche nette.

Le bureau de la SCHL à Kelowna a parrainé, le 13 septembre 1986, la meilleure Foire d'automne jamais vue. La Foire de l'automne 1987 s'annonce plus grande et encore meilleure!

La Foire d'automne, dont c'est le 10^e anniversaire, comprend l'accueil du vendredi soir et, le samedi, un tournoi de golf, un banquet, une soirée de danse, des prix et des mentions honorables. Elle est parrainée et organisée par le personnel de la SCHL.

L'an dernier, 184 personnes y ont assisté, soit des employés actuels ou à la retraite de la SCHL, leurs conjoints et d'anciens employés de la Société. Très agréable, le tournoi de 1986 a permis à beaucoup de renouer connaissance; l'esprit de camaraderie régnait. Au banquet, il y avait un groupe d'employés de la SCHL qui tous, à un moment ou à un autre, avaient travaillé à la succursale de Prince George: ils étaient 18!

Le prix des variétés a été accordé à des employés du bureau de Kamloops, pour leur présentation de «Like a Virgin» de Madonna (deux des cinq



par le bureau de la C.-B. et du Yukon), banquet, soirée dansante, prix et trophées. Tous les employés de la SCHL sont les bienvenus. Si vous êtes dans la région, ne ratez pas l'occasion! Si vous n'y êtes pas, organisez-vous pour y être! □

étaient bel et bien enceintes et ont depuis donné naissance à des garçons).

Trophées et prix: Joe Southerden, Meilleure fiche brute (hommes); John Jarvis, Trophée Ganong, Meilleure fiche nette (hommes); Janet Hinton, Meilleure fiche brute (dames); Cathy Allen, Meilleure fiche nette (dames); succursale de Victoria, Meilleure fiche brute par bureau; Anne Duggan, Plus long coup (dames); Robert Procyshyn, Plus long coup (hommes); Sheila Frechette et Jackie Gilbertson, Moins grand nombre de coups roulés (dames), à égalité; John Jarvis, 1^{er} coup le plus près du drapeau (hommes); (aucune dame n'a pu placer son premier coup sur le vert!); Linda Cross et Norm Menzies, Golfeur le plus honnête (à égalité); Paul Dolling, employé de la SCHL à la retraite, Meilleure fiche nette.

La Foire d'automne 1987 aura lieu la fin de semaine du 25 et 26 septembre: hébergement et divertissements, tournois de golf et de fléchettes (défi lancé

Charlene Coughlin, Cyndy Einfeld, Laura Annett, Marg Johnson et Carol Henderson du bureau de Kamloops, après leur présentation de «Like a Virgin» de la chanteuse Madonna.



*Paul Clancy.
Un moment de détente?
Une fiche décevante?*