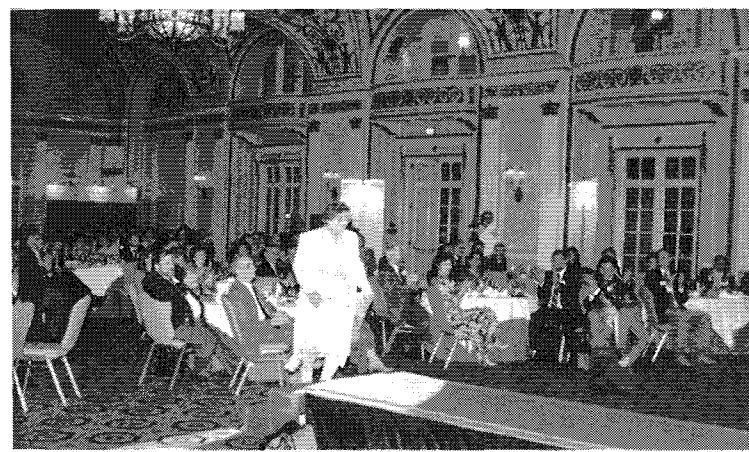
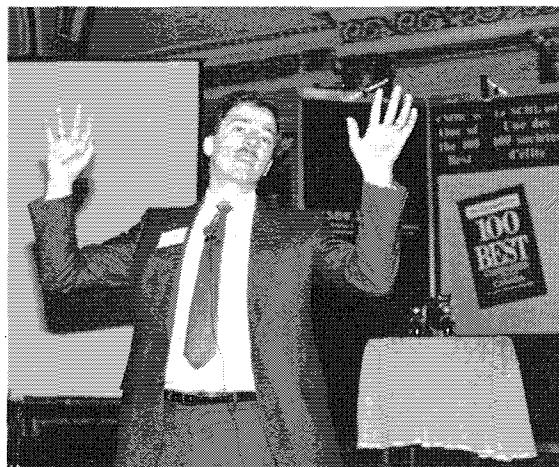
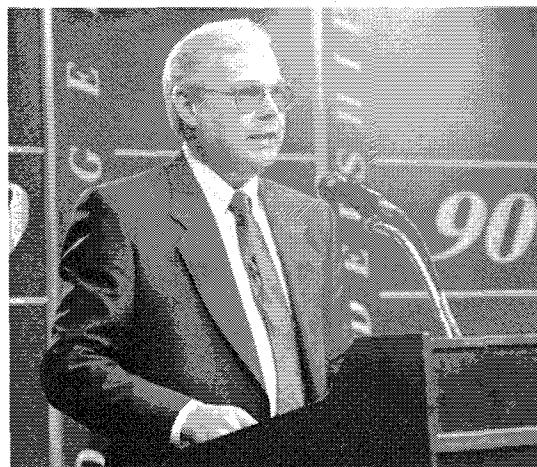


**CMHC SCHL**  
Helping to house Canadians

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

# PERSPECTIVE

Vol. 25 May 1990





# PERSPECTIVE

Published monthly for employees of  
CANADA MORTGAGE AND  
HOUSING CORPORATION

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

## Our cover...

*Scenes from the 1990 Managers' Conference. Clockwise, from upper left corner:*

- Minister of State (Housing), The Hon. Alan Redway opens formal conference activities with a breakfast address.
- The bear-pit session, providing managers with an opportunity to ask questions of senior management.
- Guest speaker Jim Clemmer discussed the techniques of leadership.
- Managers had an opportunity to visit several divisions at National Office. This group of Ontario Region managers is visiting the Public Affairs staff.
- At the gala banquet, team and individual Excellence Awards were presented. Here, Edith Burke, Prince George Branch, approaches the podium. Edith had the assembled banquet group in fits of laughter as she described some of her early experiences with CMHC.
- Acting President Gene Flichel was Master of Ceremonies at George Anderson's "going away" party.
- Managers were joined by staff from National Office at the final event, a farewell to George Anderson, in the new National Office Building.

*(Top two rows, photos by Mike Pinder, bottom row, photos by Rick Green)*

## Contents

Leadership-90	- 1
Places we serve: Hull Branch — changes through the years	- 6
Ontario Region staff acknowledge special efforts	- 9
Preparing your budget	- 10
People and places	- 11
Thank you, St. John's	- 14
Affordability and Choice Today: Success stories wanted	- 15
Moncton crew rest on curling laurels	- 16
Sudbury staff do it again	- 18
National Office, too	- 19
Poster contest for all staff	- 20
Hawaii comes to Toronto	- 20
Your chance to be heard... make your views known	- 21
Your opinions please (Communication survey)	- 22

# LEADERSHIP-90

## The National Managers' Conference



Managers arrive for the Sunday afternoon visit to the new office.

The National Managers' Conference was held in Ottawa from April 8 to the 10th. That's not unusual you might say and you would be right. What was unusual however was the way this conference started. It started in the new National Office building with a reception during which Eugene A. Flichel, Acting President and George D. Anderson, Special Advisor buried a Time Capsule.

Gene Flichel first explained the history of the building project and the lengthy financial approval process, including the fact that approval for the capital lease agreement was given by Treasury Board in 1989 — the construction had started in 1987.

Gene also took this opportunity to thank the many people involved in the project and more specifically, Lorne Finley and his team's contribution.

Back to the future. Some 400 suggestions were made by employees regarding what should be buried in the time capsule. Ten objects were chosen but really eleven were buried:

- 1 A copy of the 100 Best
- 2 A 1990 CMHC pay scale
- 3 A Canadian dollar bill and a "loony"
- 4 A photograph of the site before the construction of the new building was started
- 5 One of the famous CMHC 18k gold pins
- 6 A copy of the 1990-94 Strategic Plan
- 7 A film of the new building during its construction (on Beta)
- 8 A letter from Brian Mulroney confirming CMHC's Crown Corporation status

9 The Treasury Board letter giving approval for the capital lease agreement with Rampart

10 Recorded messages — participants were interviewed on what the future might be — and last but not least, a menu from Chef Pierre and in it a letter from Gene, the restaurant's manager, describing his perceptions of what management is all about. For those of you who do not know Chef Pierre, he is a restaurant directly across the street from National Office and it is often used as a board room. The ceremony was conducted with a great deal of humour — imagine what a 1990 pay scale will look like to a CMHC employee in 50 years, will there be a Beta machine somewhere in a stock room to be dusted, what will a dollar be worth in fifty years....?□

# LEADERSHIP-90

## What is leadership all about?



Minister of State (Housing), The Hon. Alan Redway, addressed the breakfast gathering, stressing the need for visibility.

It began as a Managers' Conference rather different to those held in recent years. Instead of updates on Corporate Sector activities, managers discussed the whole area of leadership. It also ended as a "love-in" for George Anderson, with speeches, poems, videotapes, gifts, and jokes, denoting the high esteem in which the former president is held.

The work of the conference began with a challenge from the Hon. Alan Redway, Minister of State (Housing), who explained the need for greater visibility and challenged employees to meet the need.

One could paraphrase a statement often made by the former president: "We said we were going to do it, and we did it!" Now, we might add "and we'll tell people we've done it!" because the theme set by the Minister was referred to often in the context of the two days events.

Most of the first working morning was spent with Jim Clemmer, Executive Vice President and a co-founder of The Achieve Group Inc., who discussed techniques of leadership.

"Most good companies have good leadership, but not necessarily throughout the entire operation.

They may have really good parts, but no-one is perfect," he said.

Business operations are changing greatly, and the changes include some which are internal. There is a new kind of work ethic, which encourages people to question authority, and people today want consultation, participation, or even partnership.

The workforce is not growing. We are changing from a bountiful supply to a time of labour shortage. "People will still want to work," Clemmer said, "but maybe not for you!"

Everyone in every organization has a set of "customers", he went on, though some may be completely internal, and he used "3 rings of perceived value" showing the product, the support system, and an area of enhanced service.

A restaurant became an example: the product is food, and the support might include environment, atmosphere, location, etc. but it is often the more intangible area, or a "Wow factor" that makes us return. That

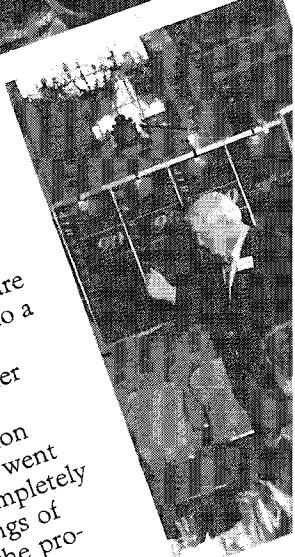
might be something unexpected, a special reception, or simply having everything come together.

"Leadership is empowering and strengthening the front line employees," Clemmer said, later adding "and organizations must protect innovators.

The organization which says 'be innovative but don't screw up' doesn't get much innovation."

In past years, we have heard a lot about motivation, but Jim Clemmer said "A manager's job is not to motivate, but to liberate and enable, proving a new set of skills for employees."

The group gathered for breakfast, expectantly awaiting a message from the Minister.





During the morning session, the whole group heard Jim Clemmer discuss the techniques of leadership.

After-lunch speaker Jack Donohue said "practice does not make perfect, practice makes permanent!"

### Lots of questions

Two question and answer sessions gave ample opportunity for delegates to gather information. One took the form of a "bear-pit" session, with Acting President Eugene Flichel and Senior Management providing answers, while the other was a panel discussion that included a group of field, regional, and national office participants speaking on practical implementation of leadership.

Discussions brought out many ways by which leadership had been demonstrated, including the Globe '90 Conference as a catalyst for information exchange, meetings with

non-profit groups under the title "Operation Contact", the Halifax Conference on Housing Options for Older Canadians and provincial/territorial follow-ups, our new role and inter-action with the associations, and research on indoor air quality. Mention was even made of the golf tournament for clients mentioned in a recent issue of Perspective.

### Lunch speaker stimulates thought

After-lunch speaker Jack Donohue, former coach of Canada's national basketball team, provided a counter-point to the morning session, challenging some popular proverbs. "Practice does not make perfect," he said, "that's wrong. Practice makes permanent. You can still do it wrong, but with less effort." "Jockeys don't win horse races on

George Anderson receives a standing ovation from banquet guests.

jack-asses," he went on, "and organizations don't need superstars. Just develop good people with a good coach."

It isn't wise to underestimate opponents, however that term may be defined, but it isn't often fatal either. What is fatal is to underestimate our own ability to handle any problem that arises.

### Own a piece of the dream

There's a difference between involvement and commitment, Donohue said. "Take an egg and bacon breakfast. The chicken is involved, but the pig is committed! Let's celebrate everyone's successes... everyone must own a piece of the dream."

Joyce Potter presented nine stages of career development activities:

1. Orientation of new employees;
2. Employees' efficiency;
3. Maintenance of functional skills;
4. Language training;
5. Personal development;
6. Management development;
7. Career management;
8. Career change;
9. Preparation for retirement.

The learning process never stops, and we work on this together. The Corporation's success depends on all of us, and everyone must do his or her part.

All staff should, by now, have received a brochure giving full details of these activities.

# LEADERSHIP-90

## What are the guiding principles?

They are initiative, energy, flexibility, communication, commitment and vision. Thus, one has to be ready to improve, to participate in community organizations, to recognize one's own skills and to remain a leader, to share our knowledge and recognize that we all have the potential to become leaders if we accept to explore the avenues of self discovery and understanding.

In his brief wrap-up of the day, Acting President Gene Flichel drew from many of the presentations on leadership through the day, including Jim Clemmer and Jack Donohue, and was able to tie the varied threads together to remind participants of all they had heard. He then acknowledged and thanked all those involved in organizing the event.

We took advantage of a break which followed to ask a few participants for their comments on the conference:

"It was very motivating. It creates a feeling of belonging which we can subsequently transmit to other employees."

"The longer I work at the Corporation, the more I realize that it is a large family and that there are very strong bonds between the employees."

## Excellence Awards presented after banquet

Team Excellence Awards were presented to the following groups:

**Shelter Unlimited;**  
**Boards and Committees Office**

**team;**  
**The Uniacke Square Team;**  
**The Kelowna Branch Underwriting Team; and**  
**The Business Development Implementation Team.**

As the person receiving these awards was a representative only, we will record details with photographs of the full teams in future issues of Perspective.

Individual Excellence Awards winners were:  
**Nicole Leclair, Administrative Assistant, Quebec Regional Office,**



On the second day of the Conference, assembled managers visited National Office, assembled for brief presentations and question periods. Here, managers from BC & Yukon Region discuss association relations with John Trowbridge.

An ice carving of the CMHC logo stood in the impressive new building. To the left, Managers Gary Hiscox (Granville Island) and Ron Renko (Victoria) chat with Larry Holman, National Business Development Officer.

**David Morris, Chief Inspections Officer, St. John's Branch;**  
**Sylvain Larivière, Senior Ter-**

**minologist, Translation, National Office;**

**Edith Burke, Resource Administra-**

**tor, Prince George Branch, and**

**Jim White, Senior Advisor — Build-**

**ing Science, National Office — Build-**

George Anderson told the assembled managers, following the Excellence Award presentations, that there are going to be new ideas, new ways, and "they'll excite you," but he could name three things to be proud of: **Integrity**, both personal and organizational, **Spirit**, which you can feel and see again. CMHC is strong. "So stand up for it...if you can't be proud, you don't belong," he said. Trust because we have to trust each other a lot.

"When I held up a mirror, I knew you would respond. I fed back what I could see...great people, honest people, with integrity and spirit." □



Many presentations were made to the departing President, both on the evening of the banquet and at National Office the following day. Here, Chairman Bob Jarvis presents a plaque containing messages from all the Regions.

## Gala fare



Leslie Oler joins in the applause for George Anderson following his farewell address.

# Well for George Anderson

On the Tuesday afternoon, at the official going away gathering, Chairman Bob Jarvis set the ball rolling, reviewing how George came to be president. He gave, as his gift, his favourite painting from his own office.

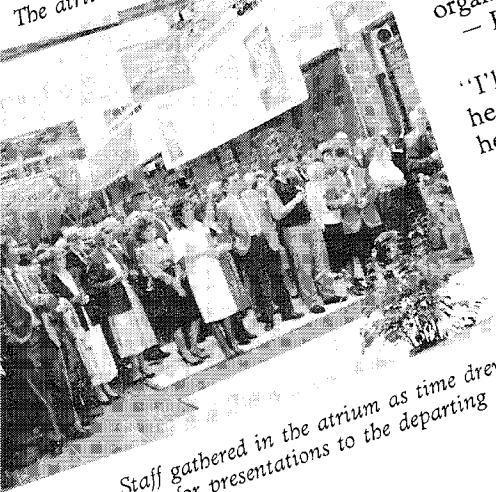
Bob Couillard spoke briefly, representing the alumni, and Doug Stewart drew some chuckles in presenting a CMHC hockey sweater. "We underestimated this skinny, scholarly upstart — he was quite a hockey player." "If Janet Gretzky had only known...." George responded.

Acting President Gene Fichel presented a matched VCR and TV set, with all best wishes, and although they didn't speak, The Hon. Bill McKnight, The Hon. Stuart McInnes and Bill Teron also stopped by to join in the party and see the new building, in real use for the first time.

After a late vote in the House of Commons, The Hon. Alan Redway returned, thanking George for his "incredible performance" and



The atrium area in the new building.



Staff gathered in the atrium as time drew near for presentations to the departing President.

## What people say: What will you miss most about George Anderson?

"His enthusiasm...his belief in the organization and in us as individuals." — Eva Berringer, Program Operations Division

"I'll miss the way he talked to people; he stayed an employee even though he was president." — Carole Goulet, Corporate Accounting division

"I'm still relatively new, but I'd say his leadership, strength in giving direction, and the integrity he brought to the office." — Bob Dunn, Land Management, Toronto.

"We'll miss him terribly...he was so good for the Corporation." — Barbara Herscovici, Planning and Resources.

What do you see as George's greatest contribution?  
"The direction he gave." — Dorothy Elliott, Employment Equity and Translation

"Excitement, leadership and vision." — Bill Rowe, Technical Planning

remembering how he and Gene Fichel had first come to the office of a couple of back-benchers to "straighten me out, and ensure my comments in future were 'constructive'". He added some anecdotes about a side of management that staff seldom see

— the relations with MPs.  
It was an emotional farewell for someone who leaves a lasting impression on Canada Mortgage and Housing Corporation. □

Despite the large crowd of managers and National Office staff, the available space was so large that there was no sense of crowding.

and Support  
"His communication ability at every level...we all felt like a somebody." — Nancy Chippier, Corporate Relations Office

"His futuristic view of things." — Norma Laird, Atlantic Regional Office

"His personality — it shined through...and creativity." — Kathleen Chrétien, Boards and Committees Office

"Charisma — the way he motivated people, and his sense of humour." — Lissa Lachapelle, Payroll

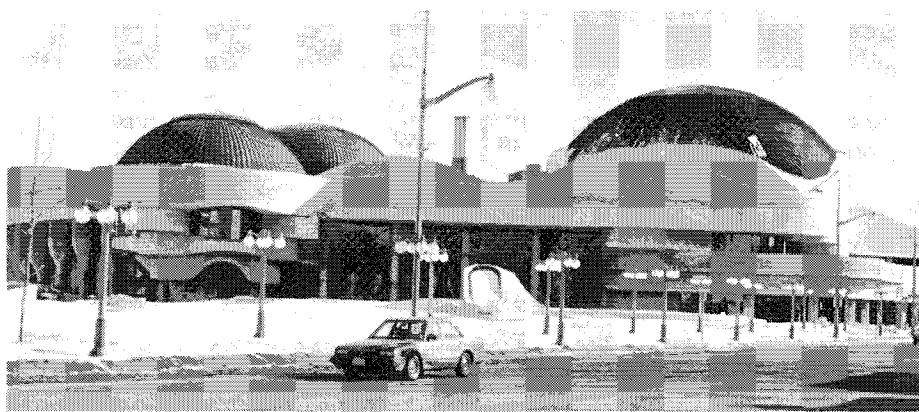
"The impression he gave us that we 'owned' our future — that we could contribute to it." — Lee Williams, Atlantic Regional Office

"His human touch." — Dave Kingsley, Whitehorse Branch

"The integrity he brought to us, his ability to project a position, his image of the Corporation." — Joan Dalrymple, St. John's Branch

Places we serve...

# HULL



*A famous new landmark on the Hull cityscape: the new Museum of Civilization, opened just last year. The architecture is astounding, but not all the exhibits are open as yet.*

The Hull Branch office has changed from a large office of some 65 employees in the 70s to an office with 15 employees at the present time. It serves a population of about 250,000 people, 4/5ths of whom are located in an urban area.

The Hull territory extends from the boundaries of La Verendrye Park in the north to the Hull-Aylmer region nestled against the Ottawa River to the south, and from Fasset in the east to the Joachim Rapids in Pontiac County at the west. The Ottawa River separates the provinces of Quebec and Ontario.

The Branch has changed a lot, just as CMHC itself has changed. Marcel Grenier, who participated in the "Management from Within" conference in Ottawa last January, acknowledged that George Anderson's closing speech had helped him to understand this type of change and that this understanding had contributed to improving his own attitude, vis-a-vis his work, by giving him new momentum.

### Hull: the city

Hull received its charter and status as a city in 1875. Located in Quebec, on the north shore of the Ottawa River and west of the Gatineau River,

## Branch: changes through the years



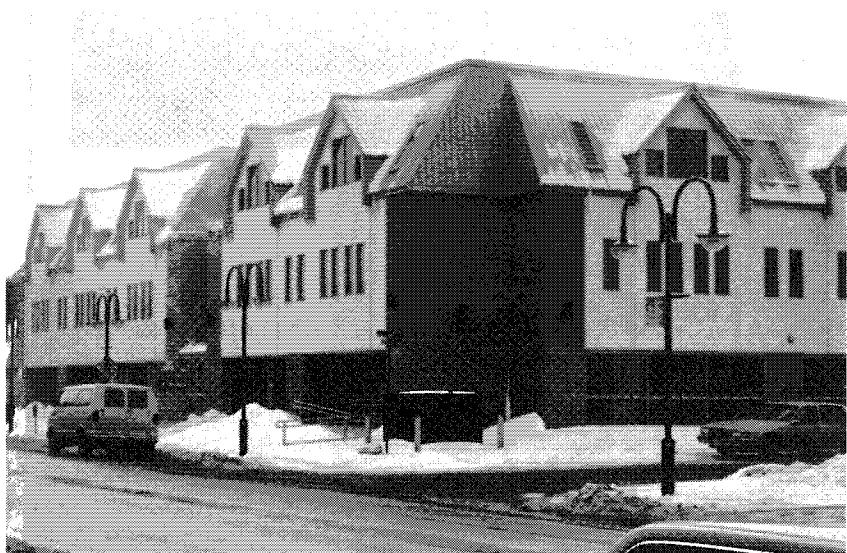
Pierre Moran (seated) discusses a subject with Branch Manager Michel Maes and Marcel Grenier (right).

it is opposite Ottawa. Until the 60s, Hull was essentially an industrial centre. Since then, and due largely to its proximity to Ottawa, the face of Hull has changed and a large part of the working population works for the Federal government. It is therefore a service-oriented city enjoying a relatively stable economic situation and low unemployment rate.

Hull is part of the National Capital Region, and the magnificent new Museum of Civilization is located in Hull. The city core also houses several

---

*The Hull Branch is now located in this building on St. Joseph Blvd.*



*Pierrette Gauthier and Nicole Cormier.*



other federal buildings and some major hotels.

For residents, Hull provides the advantage of living in a small city near the Gatineau Hills — where there are bicycle paths, ski trails, and ample opportunities to stroll around lakes or through forests — while at the same time being able to enjoy the features found in the much larger city of Ottawa, across the river, including museums, National Arts Centre, universities and colleges, etc. All these activities are practised in the official language of your choice on both sides of the river.

While Ottawa offers the stores and restaurants of a cosmopolitan centre reflecting a national capital, it should also be noted that many Ottawa residents also go to Hull to shop, and to sample the wonderful French cuisine — as well as that of other countries.

### **Hull Branch**

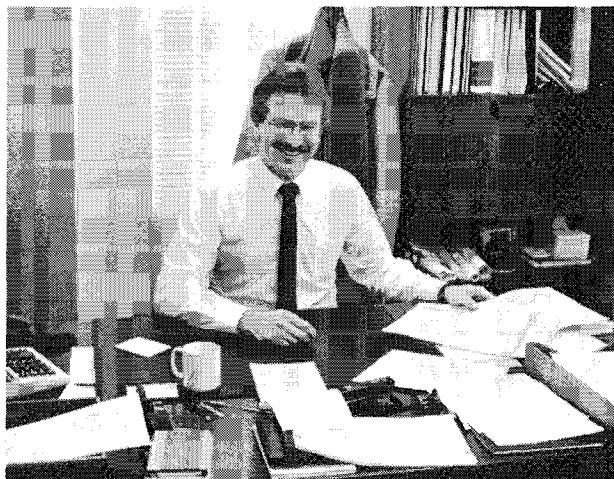
The main activities at the Hull Branch are underwriting (about



2,200 units are handled annually), social housing portfolio management (approximately 100 projects yearly), and market analysis. The Branch also looked after mortgages until 1987.

When we asked Michel Maes, Branch Manager, to talk about his office, here are the qualities he underlined: "It is a dynamic Branch where we are very concerned about client satisfaction and the quality of

A senior citizen project in Gatineau, (administered from Hull Branch) known as "Manoir des érables". CMHC insured the loan for this project, which began in late 1987 and opened last May.



work life. We have staff members who have been working here for a long time. Together, we try to provide an unparalleled service to successfully compete with MICC and with conventional lenders."

Hull Branch has been, and still is, the springboard for the careers of many CMHC employees who have gone on from Hull to National Office or other locations. Among them are the late Raymond Boivin, Regional General Manager Charles D'Amour, and Claude Poirier-Defoy. Michel Maes, the present Manager, also spent time in National Office in Mortgage Administration from 1971-1975.

### Conclusion

In conclusion, we can say that Hull Branch is a good place in which to work, and we can allude to the working atmosphere that reigns there, to how easily new employees are integrated into the staff with the collaboration of colleagues, and to the warm welcome that visitors receive.

But that's not all! The Branch is now located in a modern building at 259 St-Joseph Boulevard where, they say, the air is healthier and where the well-equipped kitchen makes it possible for the employees to get together when celebrating special occasions. This makes those celebrations so much more personal than a restaurant allows.

To sum up, we can quote a comment received from a number of employees: "We like working here!" □

Here are,  
Pierrette Tuaillon,  
Bruno Dubamel,  
Maurice Parent,  
and Guy Glandon.



"I PHONED THE FIRE  
DEPARTMENT, BUT THEY  
JUST LAUGHED AND HUNG UP."

# Ontario Region staff acknowledge special efforts

by Barbara Lea

The RECOGNITION AWARDS were introduced this year in order to pay tribute to staff members who have made exemplary contributions or strides apart from their regular office duties. All of the staff had a chance to nominate their fellow employees and the winners were selected by General Manager Ken Holder.

Phyllis Keenan, Secretary, Human Resources, is the recipient of the Greater Heights Award. Phyllis was selected for this award — designed for employees who have made significant personal progress or development in some aspects of their life, regardless of whether or not it was related to their work at CMHC — for her efforts in successfully completing an intensive public speaking course. The award left Phyllis speechless.

Carol Easton, Senior Clerk, Agreements, and Jeff Loucks, Program Officer, Social Housing, were the co-winners of the Esprit de Corps Award. Jeff and Carol, the heart and soul of the ORO rec club for over two years, were the obvious choice for this award. It is for employees who have made significant contributions towards boosting office morale.



The final award, the Super Service Award, was given to Eva Porawa, Senior Clerk, Insurance Operations. Eva's dedication to the United Way Campaign, along with her personal warmth and good nature, made her a deserving winner. The Super Service Award acknowledges employees who have made a significant contribution in providing service to others whether they are external clients or internal staff of CMHC.

It is hoped that the Recognition Awards will become an annual event at ORO. All of the winners were treated by the General Manager to a Recognition Luncheon at the Board of Trade. □

*Special people at Ontario Regional Office are, from left: Jeff Loucks, Carol Easton, Phyllis Keenan, Ken Holder and Eva Porawa.*



# Preparing your budget

*This information was supplied courtesy of the Marketing Department of CS CO-OP, the credit union for federal government employees and their families. For more information call (613) 560-6654.*

Tax time is often a time for recollection, of looking at where your income went and where it will go in the future. At these times questions inevitably are asked: Are you really making enough money to support your lifestyle? Are you fully aware of the expenses needed every month, and every year? Are you able to save money for emergencies, and for the things you want?

Unfortunately, many people don't consider the wisdom in basic budgeting until serious financial troubles arise, such as increasing and unmanageable debts due to loans or credit cards and a drastic inability to make ends meet. By then, of course, attempts to budget can be excruciating. This article will describe some simple procedures which can put you in sound financial waters.

In an attempt at budgeting, the first step is to find out where you are now. You can do this by determining your monthly take-home pay. When doing this, don't include any amount that you can't count on, such as overtime pay or occasional work. Using gross or pre-tax dollars may sound better, but you can't spend pre-tax dollars on anything other than false security.

Now comes the somewhat more painful task of listing what your expenses are. For one month, record every penny spent, including purchases that might normally seem too small or irregular to notice. For annual items such as car or house insurance, divide by 12.

The next step is the most painful of all — subtracting the monthly expenses from the monthly income. If you can't do this without going into the "red" your lifestyle must change to prevent you from going deeper into debt. Either another source of income is needed or, more likely, some expenses must be trimmed.

Keeping track of these expenses, of course, makes it easier to determine what can be reduced without

too much bother. Part of the benefit of an expense tally is that you soon realize how much you pay for small impulse items like snacks, cigarettes, magazines, etc. Little things, such as walking, cycling or using a bus to go to work or "brown-bagging it" three workdays out of five, could lead to substantial savings in the long term.

If you are lucky enough to remain in the black after this exercise, there are other things to keep in mind, the most important being an emergency fund. Many financial experts say a wise budget planner should look at building an emergency fund reserve of three to six month's take-home pay, which will fund purchases which can't be planned, such as home and auto repairs, travel due to funerals, sickness, etc. One would hardly look forward to such occurrences but building an emergency fund would prevent personal misfortune from being joined by monetary worries. If nothing else, it's worthwhile to at least be considering expensive surprises when budgeting.

The other concern in budgeting is far more enjoyable: how to reward yourself. Indeed, this is budgeting's *raison d'être*, as you now have a goal to work for, like a vacation, a boat, or stereo equipment, as well as an allotted time to achieve your goal. By maintaining a constant record of your savings, and how much closer you are approaching your desires, you might be less likely to go out for lunch than you would be without the plan, but you will also be able to finance your dream in much less time than you would without it.

But just having your emergency fund in a chequing account might not be a good idea, since it's so easy to syphon it out of an automated teller machine on a Saturday night. If you put your accumulated savings into secure financial products such as term deposits or Canada Savings

Bonds, you can ensure that your money is locked into something which will generate some extra wealth.

The only problem in obtaining one of these term deposits is that you have to collect enough savings to meet the minimum requirements. One solution is a Salary Deductions program, which deposits a specific amount every pay period into a high interest-yielding savings account or towards Canada Savings Bonds. Salary deductions are perfect for budgeting, since they can be used, on a regular basis, to automatically save a specific amount determined by your budget. And, of course, you can't spend what you can't see.

This article provides only a skeleton for personal budgeting. Everyone's budget will (and should) be a unique financial plan that will help prepare for both goals and crises. There are a few tips, however, that will help any budget:

- The best-laid plans of budgeters are meaningless if even one member of the household refuses to fully participate. If you unilaterally decide "this is how it's going to be" and there are two charge cards in two names, for example, the plan will go nowhere if the other person does not want to co-operate. Communication is the key.
- Spouses should not only follow the household financial plan, they should also know how to handle financial affairs. A well thought out financial plan, even one including insurance, can't guarantee stability if the spouse dealing with the finances dies, leaving the surviving spouse to cope with unfamiliar financial matters at a time when he or she is least able to make important decisions. The old notion that the wife need not be aware of a couple's financial state is especially dangerous because women, on average, live longer than men.

*continued on page 21*

<b>Transfers</b>	<b>Sharon Borris</b> , from Asset Management Directorate, to Mortgage Insurance Operations Centre, as Clerk — Administration.	<b>Lissa Lachapelle</b> , from Human Resources and Development to Payroll Processing, as Supervisor, Payroll Processing.	<b>Erin Burnett</b> , from Program Planning and Analysis Division to Program Budget Group, as Senior Program Analyst.
<b>Diane Laroche-Regimbald</b> , from Hull Branch to Sector Administration Unit, National Office, as Staffing Assistant.	<b>Sylvie Pelneault</b> , from Asset Management Directorate, to Mortgage Insurance Operations Centre, as Clerk — Default and Claims.	<b>Helen Schur-Jankun</b> , from Strategic Planning and Policy Development Division, to Public Affairs Centre, as Media Monitoring Clerk.	<b>Francine Thibault</b> , from Asset Management Directorate to Policy and Corporate Relations, as Administrative Secretary.
<b>Debra Drake</b> , from Strategic Planning and Policy Development Division to Research Division, as Director.	<b>Tamara Balaian</b> , from Research Division to Risk and Resource Management, as Risk Management Officer.	<b>Americo Bortolussi</b> , from Real Estate Division, to Professional Standards Division, as Manager — Inspection Services.	<b>Tony Wellman</b> , from Research Division to Strategic Planning and Policy Development Division, as Senior Advisor — Special Projects.
<b>Diane Dubois</b> , from Program Evaluation Division to Research and Development, as Administrative Secretary.	<b>Sylvie Charette</b> , from Data Resources to Planning and Automation, as Senior Programmer Analyst.	<b>James Classen</b> , from Corporate Resources to Operations Audit Division, as Auditor.	<b>Huguette Joannette</b> , from Asset Management Directorate to Land Management Group, as Administrative Secretary.
<b>Allain Gendron</b> , from Hull Branch to Market Analysis Centre, as Market Analyst.	<b>Anne Courchesne</b> , from Pension Fund to Corporate Resources, as Senior Clerk.	<b>Ellen Hall</b> , from St. John's Branch to Halifax Branch, as Portfolio Management Officer.	<b>Luce Baril</b> , from Quebec Regional Office to Laval and Laurentian Branch, as Manager — Finance.
<b>Wally Nickerson</b> , from Supply and Office Services to Market Analysis Centre, as Clerk — Graphics and Publications.	<b>Gail Jeffrey</b> , from Corporate Finance, Investment, and Financial Policy to Corporate Accounting, as Clerk — Disbursement Control.	<b>Julie Lortie</b> , from Payroll to Ottawa Branch, as Clerk — Finance.	<b>Terrence Hodkinson</b> , from Thunder Bay Branch to Program Analysis and Monitoring Group, National Office, as Program Analyst.
<b>Graham Murray</b> , From Strategic Planning and Policy Development Division, to Program Evaluation Division, as Senior Program Evaluator.	<b>Roxanne Viau</b> , from Official Languages/ Translation to Employment Equity Office, as Administrative Secretary.	<b>Larry Willson</b> , from Prince George Branch to Whitehorse Branch, as Senior Inspector.	<b>Eleanor Whitlock</b> , from Program Planning Group to Program Analysis and Monitoring Group, as Data Quality Analyst.
<b>Elise Pagé</b> , from Legal Division to Program Evaluation Division, as Administrative Secretary.	<b>Anne Brûlé</b> , from Research Division, to Career Management and Liaison, as Clerk — Career Management and Liaison.	<b>Tanis Miller</b> , from Saskatoon Branch to Kelowna Branch, as RRAP Clerk.	<b>Donald Johnston</b> , from Directorate Services Group to Information Systems Client Support Group, as Information Analyst.
<b>James Thompson</b> , from Management Information Services Directorate, to Directorate Services Group, MISD, as Managing Director, Services and EDP Sector.	<b>Ginette McCann</b> , from Risk and Resource Management to Compensation and Human Resource Systems, as Senior Clerk — Data Quality Control.	<b>George Wu</b> , from Asset Management Directorate to Underwriting Division, as Administrator.	<b>Jeanette Robert-St-Jean</b> , Compensation and Personnel Services to Corporate Finance, Investments, and Financial Policy, as Administrative Secretary.
<b>Donna Hitsman</b> , from Ottawa Branch to Information Systems Client Support Division, as Help Desk Analyst.	<b>Louise McCauley</b> , from Compensation and Personnel Services to Compensation and Human Resource Systems, as Analyst — Compensation and Benefits.	<b>Claude Hotte</b> , from Asset Management Division to Insurance Sector Task Force, as Team Member.	
<b>Tom Randall</b> , from Financial Planning to Corporate Finance, Investment, and Financial Policy, as Financial Analyst.			





**Richard Lifford**, from Atlantic Regional Office to Fredericton Branch, as Program Manager: Underwriting/Asset Management.

**Robert Lajoie**, from Strategic Planning and Policy Development Division to Policy and Corporate Relations, as Executive Director.

**André Asselin**, from Program Analysis and Monitoring Group to Social Housing Group, as Manager.

**David Guffie**, from Assets Management Directorate to Insurance and Asset Administration, as Senior Policy Analyst. **Irene Richardson**, from Technical Planning and Support Division to Systems Development and Management Division, as Senior Programmer/Analyst.

**Monica Berridge Sills**, from Data Processing Services, to Information Systems Client Support Division, as Technical Writer.

**Gary Olsen**, from Technical Planning and Support Division to Information Systems Client Support Division, as Chief — Help Desk.

**Dave Warkentin**, from Asset Management Directorate to Insurance, as Group Leader.

**Beatrice Dubois**, from Corporate Finance, Investments and Financial Policy to Corporate Accounting, as Operator — Word Processing.

**Alan Lister**, from Asset Management Directorate to Edmonton Branch, as F/P Relations Officer.

**Glenda Restoule**, from Social Housing Group to Rural/Native Housing Group, as Senior Program Officer.

**Brenda Dagg-Monette**, from Directorate Services Group to Information Systems Client Support Group, as Training Support Officer — Office Automation.

**Elizabeth Schneider**, from Market Analysis Centre to Information Systems Client Support Group, as Senior Business Systems Analyst.

**Marianne McInnis**, from Corporate Accounting to Corporate Finance, Investments and Financial Policy as Senior Financial Analyst.

**Mary Cameron**, from NHA Mortgage-Backed Securities Centre to VP Insurance, as Administrative Secretary.

**Peter Hustwit**, from Professional Standards Division to Pension Fund, as Senior Investment Research Analyst. **William Beelen**, from Program Planning and Analysis Division to Corporate Resources, as Project Manager — MIS Blue Print.

**Mark Holzman**, from Program Evaluation Division to Operations Audit Division, as Project Leader.

**Martha Dunnett**, from Halifax Branch to Atlantic Regional Office, as Special Projects Officer.

**Nancy Chippior**, from Risk and Resource Management to Corporate Relations Office, as Briefing Officer.

**Janine Koeller**, from Financial Planning to Corporate Relations Office, as Word Processing Operator.

**Carole Viau**, from Asset Management Directorate to Strategic Planning and Policy Development Division, as Secretary.

#### Anniversaries

35 years

**Noella Boyer**, Supervisor — Mail Services, Corporate Records Management.

**J. Warren McNally**, Manager — Rural/Native Accounting, Asset and Program Accounting Division.

**Denise Rubin**, Supervisor — Records Classification, Corporate Records Management.

**Gerald Switzer**, Forms Designer, Corporate Records Management.

30 years

**Ursula Aarand**, Chief — Records Operations, Corporate Records Management.

**Ann Blair**, Sector Administrator, Corporate Secretariat.

**Sandra Pranschke**, Senior Office/Finance and Administration, Land Management Group.

25 years

**Emma Brown**, Cataloguer — Canadian Housing Information Centre.

**Jean Mahaux**, Senior Consultant, Professional Standards Division.

**Retirements:**  
All on 30 December, 1989  
**André Levesque**,  
Programmer/analyst,  
Systems Development  
and Maintenance  
Division.

**Albert Hartledge**,  
Benefits Officer,  
Compensation and  
Personnel Services  
Division.

**Yolande Jette**,  
Compensation Analyst,  
Compensation and  
Personnel Services.

**Muriel How**, Projects  
Officer, Project Planning  
and Administration.

**Pierre Bonhomme**,  
Senior Real Estate  
Officer, Asset Manage-  
ment Directorate.

**Marie-Claire Champagne**,  
Clerk — Profiles/History,  
Salary Administration,  
Profiles and History.

**John Moore**, Project  
Officer, Public Affairs  
Centre.

**Gilles Merineau**, Chief  
Inspector, Laval and  
Laurentian Branch.

**Marcel Lacoste**,  
Manager, Real Estate,  
Montreal Branch.

**Gerard Lemonnier**,  
Supervisor, RRAP,  
Montreal Branch.

**Paul Morin**, Chief  
Inspector, Montreal  
Branch.

**Marie-Paule Riberdy**,  
Clerk, Collections,  
Montreal Branch.

**Yvon St-Louis**,  
Compliance Inspector,  
Longueuil Branch.

**people  
and places**

**Bertrand Cyr**, Senior Inspector, Quebec Branch (Hauterive).  
**Roger Laniel**, Compliance Inspector, Hull Branch.  
**Duc Nguyen**, Manager, Hull Branch.  
**Hans Flentje**, Compliance Inspector, Ottawa Branch.  
**Roger Ouimet**, Compliance Inspector, Ottawa Branch.  
**Joseph Shwaluk**, Compliance Inspector, Ottawa Branch.  
**Peggy Klar**, Senior Appraiser, Toronto Branch.  
**George Terry**, Compliance Inspector, Toronto Branch.  
**Agnes Docherty**, Clerk — Portfolio Management, Hamilton Branch.  
**Ann Northrup**, Inspection Clerk, Hamilton Branch.  
**Charlotte Voronoff**, Manager, Mortgage Administration and Real Estate, Hamilton Branch.

**Peter Stevens**, Chief Inspector, London Branch.  
**Donald McCulloch**, Compliance Inspector, Thunder Bay Branch.  
**George Williams**, Appraiser, Thunder Bay Branch.  
**William Bolton**, Compliance Inspector, Oshawa Office.  
**Nikolaus Rausch**, Senior Inspector, Oshawa Office.  
**Vincent McCauley**, Senior Inspector, North Bay Office.  
**Len Lappi**, Regional Inspector, Prairie and NWT Regional Office.  
**Cathy McKay**, Systems Supervisor/WP Operator, Prairie and NWT Regional Office.  
**Edward Kasdorf**, Chief Appraiser, Saskatoon Branch.  
**Robert Golden**, Senior Inspector, Edmonton Branch.  
**John Alexon**, Senior Inspector, Calgary Branch.

**Marcel Desjardins**, Compliance Inspector, Calgary Branch.  
**James Higginson**, Senior Inspector, Vancouver Branch.  
**Dale Trach**, Compliance Inspector, Vancouver Branch.  
**Tim Grohs**, Compliance Inspector, Victoria Branch.  
**Elmer Grusie**, Senior Inspector (Courtenay), Victoria Branch.  
**Kenneth Radway**, Senior Inspector (Trail), Kelowna Branch.  
**Pierrette Beauchamp**, Projects Officer, Planning, Projects and Administration.  
**Jacques Viau**, Manager, Resources/Administration, Corporate Finance, Investments and Financial Policy.

**William Woods**, Chief Appraiser, Fredericton Branch.  
**André Boutet**, Regional Appraiser, Quebec Regional Office.  
**André Milette**, Compliance Inspector, Trois-Rivières Office.  
**Elizabeth Smith**, Clerk — Multiples, Edmonton Branch.  
**Arthur Tracy**, Real Estate Marketing Officer, Prince George Branch.  
**Daniel Currie**, Compliance Inspector, Kelowna Branch. □



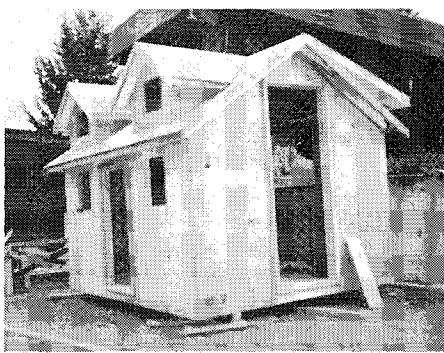


# Thank you, St. John's!

The staff of Kelowna, BC, Branch want to publicly thank their counterparts in St. John's.

"We borrowed your idea for the home show display, and it was a smash success!" said spokesman Bob Dennis, Chief Inspector.

Kelowna Branch Inspector (and craftsman extraordinaire) Ernie Thomas hand-crafted the playhouse based on the photos of the St. John's project that appeared in Perspective last October. The playhouse was raffled, and proceeds of the raffle were donated to the Kelowna Children's Waterpark.



Here's the house under construction. Easterners can marvel at a January backyard project.



"We had extensive media coverage before and during the show, which really stimulated interest. Attendance at this year's show almost doubled that of last year, and we like to believe it was primarily due to the interest generated by our playhouse," adds Bob.

The show took place in early February.

To make the playhouse, Ernie added some of his own to materials donated by local suppliers. Over a short three-week period, Ernie put in many late evenings and all his weekends to complete the project with help from other Branch staff.

"As you can see from our photos, the finished product was a real masterpiece," says Bob. The project garnered extensive media coverage, including at least one huge front-page photograph in the Kelowna Capital News. The Kelowna Daily Courier not only praised the Corporation for the project, but also took the opportunity to explain current CMHC activities to its readers.

Plans are already underway for next year. Who knows what kind of masterpiece Ernie will develop for 1991?

Anyway, thanks for the idea, St. John's. □

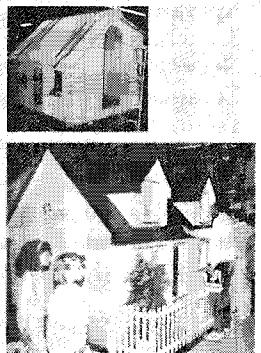
## CMHC's Heart Helps Cardiology



The staff of Kelowna Branch provided a similar stage presence this year for Home Show '89 in St. John's. Their booth featured a playhouse, which was raffled off for an instant \$3,500 by Mr. Jim Cape from CMHC. The project was undertaken by CMHC in cooperation with the local CMHC branch, St. John's, in part on a matching basis. The playhouse design was at the request of St. John's CMHC. In a 1988 calendar book, a drawing of the playhouse was selected by CMHC, and under his guidance, the playhouse was built and delivered to the Corporation of St. John's. As construction was in progress, the CMHC staff were invited to watch the progress. At time of completion, the playhouse was a 44 square foot, two-story, wood frame, vertical siding, white-painted exterior, and a gabled roof. It was delivered to the Corporation of St. John's in October 1988.

The playhouse was quite a talked-about attraction at the Home Show. Some 4,800 tickets were sold on it, and coupled with an auction of the local home, the total amount raised in the rounds \$117,000 was raised and distributed in a cardiology visit at the Hotel Grand Chancellor.

These photos show the playhouse under construction, the finished product above, and an display at Home Show '89.



This is the page from Perspective that started it all.



Kelowna's "Playhouse Committee": From left, Bob Dennis, Leslie Brochu, and Ernie Thomas. If anyone from St. John's ever visits Kelowna Branch, he or she will probably be "Screeched-in" by the committee!

Ernie Thomas poses with the finished product at the show.

# Affordability and Choice Today: Success stories wanted

Branches and staff have a two-fold role in the new ACT (Affordability and Choice Today) initiative unveiled by Alan Redway, Minister for State (Housing) in Vancouver on February 26th.

One role is concerned with helping to promote the program and finding suitable candidates, while the other is related to sharing success stories as they are discovered and documented.

The new program began because Canadians are having difficulty finding affordable housing, and the \$1.4 million initiative is designed to improve affordability, choice, and quality. It will run until 1993, and the aim is to encourage municipal governments, builders/developers and non-profit or co-operative housing organizations to identify, carry out and promote change in planning and building regulations to make housing more affordable.

CMHC is providing leadership and funding for this program while three national organizations will manage it: The Federation of Canadian Municipalities (FCM), the Canadian Home Builders Association (CHBA), and the Canadian Housing and Renewal Association (CHRA).

Announcing the new initiative, our minister said "Bylaws protect our communities, but they can also inhibit new ways of meeting our housing needs. Although there are many municipalities that have already adjusted their by-laws, there are others who, for one reason or another, have not. We hope this initiative will help all municipalities to see the benefits of improving housing affordability in their own communities."

Through ACT, innovations in planning, design, construction technology, and servicing, as well as the speeding up of approval processes without compromising health, safety or environmental standards, can be set up as projects to demonstrate how they can make housing more affordable while promoting quality. Financial assistance is available to three types of projects: housing projects, streamlining approval process initiatives, and case studies of completed initiatives. Grants of up to \$20,000 are intended to partially offset the development costs of innovative projects.

## Results wanted

An important component of the initiative is the recording and dissemination of information on success stories where innovative projects have been realized through a change in existing by-laws or in the building approval process.

The three groups engaged in the delivery of the program will work to secure the co-operation of all those affected by the desired changes, because this is a complex situation and there is a need for meaningful dialogue and genuine co-operation between the housing sector and government.

## Selection

The selection of projects to receive grants under the program will be made twice a year by a national, independent committee of housing experts, where CMHC will be represented, and applications will be judged on two main criteria:

- The degree of impact — the significance of the proposed change in respect to improving housing affordability, choice, and quality; and
- Transferability — the degree to which the innovation can be adapted by others to achieve similar goals.

## CMHC local involvement

Application forms for this program will be available through the three organizations, and at all CMHC locations.

When an application form is delivered, you will be asked to make a record of who it was given to. This will permit the FCM manager to track the evolution of applications. And, National Office is keen to learn about previous successes, too. If you become aware of success stories and ideas that have been introduced before ACT, please let our Research Division know about them. □

# Moncton crew rest on curling laurels

by Jean Breau

Over 80 CMHC staff and friends battled freezing rain and one of the season's worst snow storms to gather in Moncton for the Annual Atlantic Curling Bonspiel.

Held every year in Moncton, the Bonspiel this time attracted staff from Fredericton, Saint John local Office, Regional Office, Halifax, Sydney, and Charlottetown.

The weekend started with a true Maritime tradition: a Hospitality suite, in the newly opened Crystal Palace located in Moncton/Dieppe. Crystal Palace is the first entertainment complex of its kind in Atlantic Canada. The Palace offers an indoor amusement park, complete with roller coaster ride, miniature golf, and something called "The Wave Swinger" (several people were overheard saying "you'll never see me up in that thing!"). Also under the same roof are 4 modern theatres, a 120 room hotel complete with 12 fantasy rooms, (look out, West Edmonton Mall!) and several eating establishments.

The organizing committee did an exceptional job in planning the entire weekend, which went without a hitch. Seasoned curlers and novices

alike found the atmosphere and friendly competition very enjoyable.

Albert Aucoin, Manager of the Moncton office, and his staff are to be congratulated and praised for the endless hours of work they put into the event. As a token of appreciation for their work, Mike Daley, General Manager for the Region, presented gift certificates to Albert and his staff to enjoy a meal at a local restaurant. During the past several months they must have contacted every company in town in order to get the number of prizes they had on hand. The impressive lineup of donations included several escape weekends at hotels throughout the Atlantic Region, numerous bottles of wine; and even a trip for two on Air Nova (affiliated with Air Canada). All in all there must have been a prize for nearly everyone there.

A total of 18 teams curled on Saturday while later in the evening, after the traditional banquet, everyone traded their curling shoes for dancing shoes. There was even the announcement that Rob Rogers, BDO in Fredericton, was now engaged to be married. At 10 a.m. the follow-

ing morning the fun continued. By now we could see the competitors taking a much keener interest in the standings as several teams were jockeying for a position in the Playoffs. When the dust settled it was two teams from Charlottetown who stood on top. One team was skipped by John Dawes, the Provincial Director in PEI, and another by Peter McDonald, Contract Administration Officer in the Charlottetown office. The winner: John Dawes and Company.



Albert Aucoin and Mike Daley welcome participants.



From left: Albert Aucoin, Moncton, Barb Cross, Fredericton, Mike Daley, General Manager, Atlantic Region, Don Connolly, Regional Office, Carolyn Miller, Halifax, Pauline Amirault, Halifax, Peter MacDonald, Charlottetown, Gwen Hiltz, Saint John, and Bill Crawford, Sydney.



This team took something known as the "Horses, Ass" trophy, held by Mike Daley. From left, the team members are Tom Johnson, Maurice Vienneau, Paul and Pam Edwards.

The winning team: Dave Fram, Bertha Fram, Val and John Dawes surround Mike Daley (Centre).

It was, however, with mixed emotions that Mike Daley announced to everyone that Albert and the Moncton staff would not be able to host the next year's event. Over the next 12 months Albert will be busy as Chairman of the Greater Moncton United Way Campaign. We should point out that two years ago as Chairman of the Federal Division, Albert forced the Moncton campaign to re-write the books on fund raising. The first thing he did when given that job was to increase the goal they had given him. He followed that by surpassing his new goal by over 9%, (is it any wonder

they want him to Chair the entire 90-91 campaign?).

It didn't take long for the Halifax Office to offer to host next year's weekend. The Provincial Director for Nova Scotia, Guy Gagné, announced on Saturday night that the Halifax Office was more than willing to take on the task of hosting next year's bonspiel.

Albert Aucoin sits with Carolyn Miller and Curt Martin, both from Halifax Branch.



# Sudbury staff do it again!

Some ninety people, including a few non-participating guests, gathered in Sudbury on March 30 to begin celebrating the sixth annual curling Funspiel.

The "Tex-Mex" theme party on the Friday evening set the tone for a fun weekend, and, when the dust finally settled by Sunday lunchtime, Terry Costello's team from National Office emerged as the overall winners.

About one third of the 18 teams were new, or at least in new combinations, and one of them comprised four people who had never curled ... ever. Organizers hastily arranged for a brief practice session with the skip on the previous Wednesday, so Steve Jacques (Market Analysis — Sudbury) would at least know how to score. Steve's team wasn't last, either, coming 10th of the 12 teams in "B" Division!

The smooth operation of all the events showed the experience of the organizers, who began their preparations last October. Next year, they hope to begin even earlier, to get the announcement into the January Perspective.

The fog — in Toronto, not Sudbury — prevented General Manager Ken Holder from taking off on his scheduled flight, and one manager, attending for the first time, sought directions to a washroom but failed to carefully check the diagram on the door, and used the women's facilities much to the amusement of a group of youngsters who saw him emerge!

Ray Coole's team from Ontario Regional Office needed a last minute replacement for their first game, starting at 11 a.m. on the Saturday. At 10:20 a.m., the call went out and a relative of a staff member filled in, and Ray's team went on to be a "B" Division finalist.

People attending the Sudbury event know from past experience they can expect a good time, and they got it — as our photos attest. A great organizing job was done by every person on the host committee. □



Dancers show they still remember *The Twist*.



Feverish activity at the Sudbury Funspiel.



*Teams parade around the ice, led by the piper.*



*Keeping count...Linda Gauthier (in hat) records scores from her vantage point above the ice.*



*With General Manager Ken Holder fogged in at Toronto airport, Regional Controller Ray Poole throws the official first rock.*

## National Office, too

About the time this issue goes to press, the National Office curling teams sponsored by the Rec Club are holding their warm-up banquet.

Eight teams have been curling through the winter, made up of staff, alumni, and a few family members or guests.

About 40 people are expected to attend the final party. "It has been a successful season," said Guy Emard, one of the organizers, "and we held an inter-divisional bonspiel in March."

An interesting point to note is that a team from this group, headed by Terry Costello, won the Sudbury Funspiel, and Guy Emard's team won last year in Sudbury. □

# Poster contest for all staff

Access Awareness Week is June 10-16 this year, and the Disabled Persons Advisory Group is sponsoring a national poster contest to promote awareness during this week.

Get out your pencils, paints, crayons, felt-tips or whatever you prefer to use, and start drawing. You can use any medium, but it must be completed entirely in your hand.

## Who can enter?

Entry is open to any person on regular staff, on maternity leave, on authorized job-sharing programs, persons on contract, and retired staff who may submit an entry to any CMHC office or Division.

### How to enter:

Size should be a minimum  $8\frac{1}{2} \times 11$  inches up to full poster size, but, (and this is important) the poster should be in a vertical or upright format.

Poster entries should be completed and displayed on your Branch, Regional, or Divisional bulletin board for one week starting on June 11. The Employment Equity and Official Language Group will advise each location about packaging and shipping directions.

Perspective will arrange for two people from the creative staff in Public Affairs Centre to be judges of artistic excellence, along with a representative from the Employment Equity and Official Languages Group who will ensure the message is valid.

### Be on the cover of Perspective

The winners will be advised as soon as the judges' decision is known, and an announcement will follow in one of our fall issues. As long as it can be reproduced, we will display the winning poster on a future cover of Perspective. Depending on the overall number of entries, the next two or three best posters will be included inside, in a smaller format.

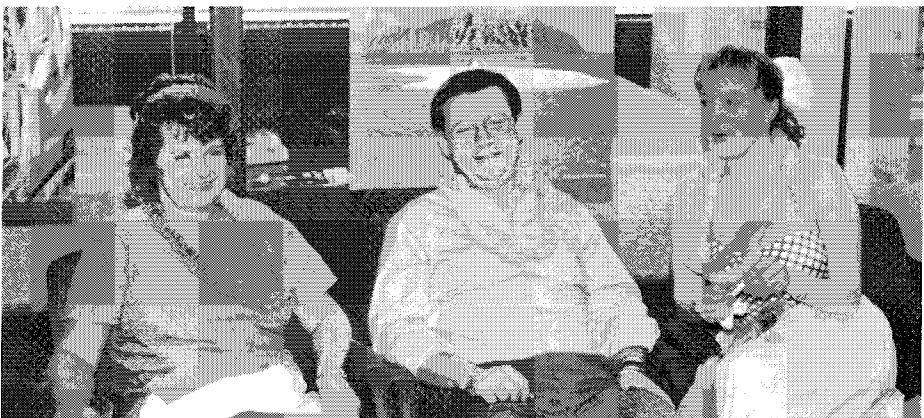
In addition, the winning poster will be returned, framed, to the originator with the compliments of the Equity Programs and Official Languages Group. □

# Hawaii comes to Toronto

When Ontario Regional Office held their employee appreciation luncheon in February, they decided to forget about winter for an hour, and have a Hawaiian theme. Every person on staff dressed for the occasion, as our photos attest.

*General Manager Ken Holder got into the act, with a very brief address to Regional staff. Afterwards, he presented awards to the best-dressed woman and man. Beryl Williams and Wazir Dayal pose, in costume.*

*Others took a laid-back approach, just enjoying the respite from daily activities.*



---

*from page 10*

- Since budgeting is easier when you have more to budget with, you should be working on eliminating consumer debt while you build your savings. You can start by clearing the balance on those high-interest credit cards, and using an automated payment plan to minimize debt in the future. If you have a mortgage, take advantage of any available pre-payment options. There are few if any investment opportunities which offer a guaranteed after-tax return as high as the interest rate on personal debt.
- Devise a plan you are comfortable with, and then stick to it. Don't allow exceptional purchases, because it's too easy for the plan to collapse entirely.

If all this talk of accounting for your finances sounds imposing, remember that effective budgeting results from building positive habits over a period of time. Don't expect perfection overnight. Improving the plan over time if your financial picture or your priorities change is to be expected. A little bit of preparation and a notepad can help you concentrate on your financial goals long after both taxes and bills have been paid. □

---

## Your chance to be heard... Make your views known

In the January 1988 Perspective, we included a survey on communication within CMHC and several months later we were able to publish a complete summary of your responses.

A similar survey had been carried out seven years earlier, and where questions coincided, we were able to track changes that had taken place.

In 1988, we were pleased to receive responses from hundreds of staff, and with the ideas you gave us in the focus groups that followed. Perhaps more importantly, those responses have already had some substantial impact. Our popular "Places we Serve" series came directly from several of your suggestions, for example.

Good internal communications are a crucial part of any sound business operation, and that does not mean

one-way distribution of information; it is just as important that we measure the results of our efforts, and that we listen to your ideas.

Our communication survey, as in most other companies, deals solely with communication issues. It is in no way connected with or part of any other survey. A huge company like IBM, employing more than ten times the number of people at CMHC, not only surveys every employee about every 18 months, but it also has numerous smaller surveys of audience cross-sections. In seeking your views on communication, CMHC is merely acting as a concerned and responsible employer.

Therefore, we are inviting you to complete the 1990 communication survey. This will give us measurements against 1988 to see where we are better meeting needs, and where we still have to make improvements.

In order that perfect comparisons may be made, Parts A and B, relating to current and preferred sources of information, are exactly the same as

1988 except for the addition of electronic sources. Part C is similar, but has been somewhat abbreviated, while Part D is new, and is designed to give us some reader input into Perspective itself.

It is not necessary to identify yourself, unless you wish for some kind of personal response, but it will help us to know where you work. Simply tear out and complete the survey sheet and put it in an envelope addressed to The Editor, Perspective, Public Affairs Centre, National Office. It can be forwarded by inter-office mail to reach us by June 15th at the latest.

This fall, we will once again publish results in detail. Thank you for helping. Your interest is much appreciated. □

# Your opinions please

Your responses to the following questionnaire will be most useful in seeking ways and means to improve internal communications. We would like to know how you get most of your CMHC information, how you would prefer to get it, and your opinion regarding communications in general.

Please take a few minutes to fill out this questionnaire and return it through the inter-office mail as soon as possible to:  
**ANN LUCCIOLA**  
Internal Communications  
Public Affairs Centre  
National Office

## PART A

### Current sources of information

The following are thirteen possible sources of information on matters that affect you and your job. Please check one box beside each item to indicate whether each is an actual source today. This part focuses on the way things are.

	Major source	Minor source	Not a source
1. My immediate supervisor/manager	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Office bulletin boards	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Regular in-house newspaper (Perspective)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Other regular, local publication (if any) e.g., Regional	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Small group meetings	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. The grapevine (other employees)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Senior Management, top executives	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Outside sources	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Videotapes, films, slides, etc.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. General memos, (GMs)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Letters, circulating files	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Manuals, similar reference texts	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. CORONET or other electronic means	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## PART B

### Preferred sources of information

As you know, people don't always get their information from their preferred sources. Below is a similar list but this time check off the sources you'd prefer from which to obtain information about the organization. Even if a listed source is not now available to you, but you'd like to see it installed, mark it. Your responses may be the same as before, or quite different.

	Major source	Minor source	Not a source
1. My immediate supervisor/manager	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Bulletin boards	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Regular in-house newspaper (Perspective)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Other regular, regional or local publication (if any)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Small group meetings	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. The grapevine (other employees)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Senior Management	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Outside sources	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Videotapes, films, slides, etc.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. General memos (GMs)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Letters, circulating files	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Manuals, reference texts	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. An employee annual report	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. New employee orientation program	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. CORONET or other electronic sources	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## PART C – General communications

Please give your evaluation of each of the following statements by checking off the appropriate column.

	Agree Strongly	Agree Somewhat	Disagree Somewhat	Disagree Strongly
1. CMHC as a whole tries to keep employees well informed	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. My immediate supervisor keeps me well informed	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. My supervisor is kept well informed by higher-level management	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. I believe communication is a two-way street at my workplace; management talks and listens	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Employees' ideas are welcomed	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. The information I receive is candid, accurate and useful	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. We don't have enough meetings	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. I read the bulletin board regularly	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. I think the grapevine here is generally pretty accurate	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Officials don't tell the full story	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. When I began my present job, I was given enough information to do it well	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. My supervisor usually tells me when I do a good job	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. I have a clear understanding of the strategic plan of the Corporation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. I understand my job, but do not know much about what others are doing	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. On the whole I am satisfied with CMHC internal communication programs	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Comments \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

# PART D...Reader Survey

This section deals with the actual vehicles you receive, Perspective and the Video Newsletters.

1. Compared with, say, two years ago, do you find Perspective:

- More useful and informative   
Less useful and informative   
About the same

With your answer in mind, is there anything you would change? \_\_\_\_\_

2. Among regular features, please tell us which you read regularly, sometimes, or not at all, and rate each of the ones you read on the basis of 1 - 10 (10 being best):

	Regularly read	Sometimes read	Never read	Rate 1-10
a) The President's Column	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
b) Places we Serve	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
c) Letters	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
d) National Office, divisions, new initiatives	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
e) Branch activities	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
f) Other features: health and safety, humour, etc.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
g) Human interest items	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
h) Transfer lists	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____

3. After reading, what do you do with Perspective:

- Keep a permanent file of back issues   
Keep it for a time, then throw it out   
Pass it on to somebody else   
Keep selected issues for specific content   
Take it home   
Throw it away at once

Please now give some impressions on the Video Newsletters

4. On the whole, I find Video Newsletters:

- Always useful and informative   
Sometimes useful and entertaining   
Seldom find anything useful

5. In the past 18 months, how many Video Newsletters have you seen? \_\_\_\_\_

Do viewing opportunities/times present a problem? \_\_\_\_\_

6. Which NEW subject areas would you like to see covered:

In Perspective

In Video newsletters

---

---

---

---

---

---

I work in:

\_\_\_\_\_ field office location

\_\_\_\_\_ Regional Office

\_\_\_\_\_ Division at National Office



All of Canada  
is about  
to find out  
what you  
already know

You are one of  
**THE**  
**100 BEST**  
**COMPANIES**  
**TO WORK**  
**FOR IN**  
**CANADA**

*Congratulations!*

Tout le Canada  
est sur  
le point  
d'apprendre  
ce que vous  
savez déjà...

Vous êtes  
l'une des  
**100**  
**SOCIÉTÉS**  
**D'ÉLITE**  
**DU CANADA**

*Félicitations!*

Minister of State (Housing)



Ministre d'État (Habitation)

The Honourable L'honorable  
Alan Redway

**MEMORANDUM TO:** All CMHC Employees  
**MÉMOIRE À:** Tout le personnel de la SCHL

**FROM/DE:** Alan Redway

**RE/OBJET:** CMHC - One of the 100 Best  
Companies to Work for in  
Canada/La SCHL - l'une des 100  
sociétés d'élite du Canada  
(Docket/Dossier 117W)

---

Congratulations on CMHC's selection by the Financial Post as one of the "100 Best Companies to Work for in Canada".

Your standards of performance and your commitment to client needs have done much to contribute towards helping CMHC fulfill its mandate. You, as employees, are the organization's most valuable assets and will enable us to reach our full potential as Canada's housing agency.

Thank you for your continuing contributions.

Félicitations à vous tous! La SCHL vient d'être choisie, par le Financial Post, comme l'une des 100 sociétés d'élite du Canada.

Grâce à vous, à votre rendement élevé et à l'importance que vous accordez à vos clients, la SCHL est davantage en mesure de remplir sa mission. Vous êtes les plus précieux atouts de la Société et vous seuls pourrez l'aider à atteindre son plein potentiel en tant qu'agence canadienne de l'habitation.

Je vous remercie pour votre dévouement constant.



---

Minister of Housing

Office of the President

Bureau du Président

May 2, 1990

**To:** All Employees/Alumni  
**From:** E.A. Flichel  
Acting President  
**Subject:** CMHC - One of the 100 Best Companies to Work for in Canada

By now I am sure you know that CMHC has been selected as one of the "100 Best Companies to Work for in Canada" by the Financial Post.

A 4 page extract of the publication relating to CMHC is included in the center section of this issue of Perspective.

The publication praises CMHC's benefits and the work environment. We did well also in the areas of job security, communication and personal development. Further, we have been recognized as a leading organization in the areas of employment equity and human resources management.

I believe the commendations result from CMHC's emphasis on people, participative leadership, innovative working style, strong client orientation and a mindset that seeks optimum performance.

We are the first Federal Government agency ever to be selected for inclusion in the "100 Best". I think we can be proud of this distinction, particularly when taken in conjunction with the Auditor General's 1988 report to Parliament which identified CMHC as one of the eight best-performing government organizations.

I would like to take this opportunity to thank you all for your contribution in helping to make this Corporation one of the "100 Best". With your continued support, effort and cooperation, we can keep CMHC at the forefront of the best organizations to work for in Canada.



E.A. Flichel  
Acting President

---

Office of the President

Bureau du Président

---

Le 2 mai 1990

À: Tous les employés et retraités

DE: E.A. Fichel  
Président intérimaire

Objet: La SCHL se classe parmi les 100 meilleurs employeurs du Canada

Vous êtes sans doute au courant maintenant, que la SCHL a été choisie par le Financial post, comme l'une des sociétés d'élite du Canada, "l'un des cent meilleurs employeurs du Canada".

Vous trouverez à la section centrale de Perspective, un extrait de quatre pages de la publication qui mentionne la SCHL. Comme le document n'existe qu'en anglais, j'ai cru bon de vous faire parvenir cette lettre afin de vous décrire ce qu'on dit de la Société.

La publication fait l'éloge de la SCHL pour les avantages sociaux et le milieu de travail qu'elle offre à ses employés. Outre les régimes d'assurance-soins médicaux et dentaires, l'assurance-vie, l'assurance-invalidité , le régime de retraite et l'aide à la formation, l'article mentionnait les avantages suivants:

- un maximum annuel de cinq jours payés pour obligations familiales;
- la possibilité d'occuper un emploi à temps partiel et de partager un emploi;
- le programme d'aide aux employés, un service confidentiel et fort utilisé;
- un congé de maternité offrant aux femmes 93% de leur salaire pendant 17 semaines;
- un congé parental non rémunéré offert aux employés (hommes ou femmes), d'une durée maximale de 50 semaines, avec garantie de retrouver son poste au retour.

La dimension humaine de la philosophie de la SCHL et l'approche bienveillante qu'elle adopte à l'égard de ses employés ont contribué à créer des liens de loyauté parmi les employés et un milieu de travail favorable.

.../2

Nous avons aussi marqué des points dans les domaines de la sécurité d'emploi, de la communication et du perfectionnement personnel. Ainsi, on a fait ressortir que l'usage fréquent que nous faisons des groupes de travail pour trouver des solutions aux problèmes, favorise la participation des employés et améliore la communication, tout en produisant de nombreuses occasions de formation et d'emploi; ceci, en retour, aide les employés à progresser dans leur carrière. De plus, la SCHL a été reconnue comme chef de file dans les secteurs de l'équité en matière d'emploi et la gestion des ressources humaines.

Je crois sincèrement que ces éloges viennent du fait que la SCHL accorde beaucoup d'importance à ses employés, qu'elle a un mode de leadership stimulant qui fait appel à la participation des employés, qu'elle favorise des styles de travail innovateurs, qu'elle accorde une grande importance aux clients et qu'elle a la volonté ferme d'atteindre l'excellence.

Nous sommes le premier organisme du gouvernement fédéral à nous classer parmi les "100 meilleurs employeurs". Nous avons de bonnes raisons d'être fiers, surtout si nous nous rappelons qu'en 1988, la SCHL avait aussi été reconnue par le Vérificateur général du Canada comme l'une des huit organisations performantes du gouvernement fédéral.

Enfin, je désire vous remercier d'avoir contribué à faire de la SCHL, l'un des cent meilleurs employeurs du Canada. Grâce à votre appui soutenu, à vos efforts et à votre collaboration, la SCHL pourra conserver sa place d'honneur parmi les sociétés d'élite.



Le Président intérimaire,  
E.A. Flichel

# The Financial Post selects THE 100 BEST COMPANIES TO WORK FOR IN CANADA

## Ontario

### TORONTO:

Apple Canada  
Burns Fry Ltd.  
Canada Publishing Corp.  
Canadian Tire Corp.  
CP Hotels & Resorts  
Cleanwear Products Ltd.  
Consumers' Gas Co.  
Dupont Canada\*  
F&M McMurray-Syncrude  
Federal Express Canada\*  
Four Seasons Hotel Inc.  
Hallmark Cards Canada\*  
Hewitt Associates\*  
Hewlett Packard  
H.J. Heinz Co. of Canada  
IBM Canada  
Imperial Oil  
Kodak Canada  
Liptons International\*  
McDonald's Restaurants of Canada\*  
Manufacturers Life  
Mary Kay  
Moore Business Forms  
Noranda Forest Sales Inc.\*  
Northern Telecom  
Personal Insurance Co. of Canada  
Pillsbury Canada\*  
Procter & Gamble Inc.  
Prudential Insurance Co.\*  
Raychem Canada  
Relcon Inc.  
Royal Trust Co. Ltd.\*  
Russelsteel Inc.\*  
Samuel ManuTech Inc.  
Shoppers Drug Mart  
Steelcase Canada  
Sun Microsystems\*  
The Body Shop\*  
TSB International Inc.  
Toronto Sun  
Toyota  
Wainbee Ltd.\*  
Warner Lambert Canada  
Weall and Cullen Nurseries\*  
Xerox Canada

### WATERLOO:

Equitable Life Insurance\*  
The City of Waterloo\*

## OTTAWA

Bell Northern Research  
Canada Mortgage & Housing Corp.\*  
Digital Equipment  
Telesat Canada

## Ontario (General)

Bolton - Husky Injection Molding Ltd.  
Brantford - S.C. Johnson & Son Ltd.  
Burlington - Gennum Corp.  
Cambridge - Allen Bradley\*  
Chatham - Union Gas  
Guelph - Omark Canada  
London - Labatt Breweries  
- Canada Trust  
- London Life  
St. Catharines - Hayes-Dana Inc.

## Quebec: (General)

Boucherville - Bombardier Inc.  
Kirkland - Merck Frosst Canada Inc.  
Saint Laurent - CAE Electronics  
Temiscaming - Tembec  
Valcourt - Bombardier Inc.

MONTREAL:

DMR Group  
Lavalin Group  
Zitrer, Siblin, Stein, Levine  
Telemedia  
Bell Canada  
Royal Bank of Canada  
Imperial Tobacco  
Ultra-Mar Canada  
Club d'Hockey Canadien Inc.

## British Columbia:

VANCOUVER:

Vancouver City Savings Credit Union  
Hong Kong Bank of Canada\*  
MacDonald Dettwiler  
BC Telephone Co.\*  
Finning Ltd.  
Hunter\*  
Jacobs Suchard Canada Inc.\*  
Scott Paper  
Westcoast Energy

## VICTORIA:

B.C. Buildings Corp.\*

## New Brunswick:

SAINT JOHN:  
Moosehead Breweries  
N.B. Telephone Co.

## Prince Edward Island:

CHARLOTTETOWN:  
Diagnostic Chemicals  
Tannereye Ltd.

## Manitoba:

WINNIPEG:  
Great West Life Assurance  
Cargill

## ALTONA:

D.W. Friesen\*

## Saskatchewan:

SASKATOON:  
Parkridge Centre\*

## Alberta:

EDMONTON:  
PCL Construction

## CALGARY:

Canadian Hunter\*  
Esso Resources  
Novatel Communications\* Canadian

## Nova Scotia:

BRIDGETOWN  
Britex

## DARTMOUTH

J.W. Lindsay Enterprises  
Lantz - L.E. Shaw Ltd.

## SYDNEY

Micronav Ltd.

# WHO'S IN!!!



## New Trends

### from the 1990-1991 edition of The Financial Post Selects The 100 Best Companies To Work For In Canada

#### Lean and Mean

The working environment of most Canadian companies is harder edged and the term **lean and mean** is now far more applicable.

"The country club atmosphere is a thing of the past. The trend to bigger, more luxurious offices has given way to efficiency and ergonomics... Nearly every company on the list seems to be doing more business, but with fewer employees. This drive to do more with less stems from the prospect of increasingly fiercer competition, not only from the U.S. under free trade, but also from global competitors."

#### JOB SECURITY

"A few years ago there were still some traditional organizations where an employee could hope to get a job for life. That kind of paternalism has almost vanished now. There still exists many companies that pride themselves on their long-service employees, but it's because the workers are good performers, not because of tenure."

#### Best Paying Companies

The best paying companies in Canada were identified as follows:

Apple Canada	Royal Bank
Canadian Hunter	Synthetic
Esso Resources	Ultramar

Pay isn't everything, but it certainly helps oil the gears!

#### Best Opportunities For Women

Canadian companies with the best opportunities for women include:

B.C. Telephone	Procter & Gamble
Federal Express	Royal Trust
Manufacturers Life	VanCity
Pillsbury	Warner Lambert

#### Flexible Benefits

"The most dramatic change has been the shift toward flexible benefits, allowing employees to choose, cafeteria-style, the level and coverage most suited to their needs. This in many cases eliminates the duplication of benefits coverage now common in two-career families. Only five companies in the *100 Best* offered flexible packages in 1989, but some other companies had plans to make the switch to flexible packages in 1990 or 1991.

They include:

CMHC	Dupont of Canada
Pillsbury Canada	McDonald's
Canadian Tire	Restaurants of Canada

"Another half dozen have launched studies on possible future implementation. Still others provide partially flexible benefits. There's no doubt that flexibility is the trend for the future."



## Management philosophies from 5 of the best...

"We encourage entrepreneurial talent. We also encourage people to be creative, and give them great freedom to do so. We spend a great deal of time and trouble creating an environment that attracts the right kind of people."

Jack Lawrence, CEO, *Burns Fry Ltd.*

"We're in business basically to make money and have fun. And if making money gets in the way of having fun, then we'll make a little less money."

John Van de Kamer, CEO, *Telemedia Inc.*

"I don't tolerate mediocrity, and I believe in emphasizing team spirit. To my mind, communications are the single most important aspect of managing people well."

Arkadi Bykhovsky, President, *Noranda Forest Sales Inc.*

"I'm a people person, and I don't stand on ceremony... I keep trying to make things better around here - and there's still lots of room for improvement."

Ron Barbaro, President, *The Prudential (Canadian Operations)*

"Business success can only be built on serving customers well ... empowering our people ... giving them the means to get on with the job: the training, the resources, the authority and responsibility to serve customers as well as they can."

Allan Taylor, Chairman & CEO, *Royal Bank of Canada*

# Canada Mortgage & Housing Corp.

Pay: AVERAGE	Atmosphere: VERY GOOD
Benefits: VERY GOOD	Job Satisfaction: VERY GOOD
Promotion: GOOD	Communications: GOOD
Job Security: GOOD	Personal Development: GOOD

★ CMHC is a federal Crown corporation responsible for federal housing programs, often in conjunction with the provinces. At the end of 1988, the corporation had outstanding loans and investments totaling \$9.2 billion and \$44.9 billion of mortgage insurance in force. CMHC has 3,011 employees (less than 2% of them unionized) in offices right across Canada.

A TRADITION of social purpose, family ties and a caring attitude toward employees is what characterizes CMHC. CMHC employees feel good about and take pride in what they do. "When I was looking for a new job, I wanted a corporation that had a good cause. CMHC works to help house Canadians. That's a noble objective and CMHC is a clean organization. For instance, we don't pollute," a new employee says.

What makes CMHC stand out is its sensitive attitude toward employees. "At CMHC we are dealing with a whole family, not with just an employee," says President George Anderson. "We recognize that employees have a life outside the company. He or she has a spouse who has a job, and they probably have kids."

Employees can take up to five days a year of family related leave. Work hours are flexible around the core hours of 9:30 am 3:30 pm. There is also the opportunity for part-time work and job-sharing. Video display terminal operators are taken off their computers and given other responsibilities during pregnancy. And a well-used confidential employee assistance program was introduced in all regions in 1989.

CMHC is not a typical quasi-government organization. "We are not public servants and we're proud of it," says one CMHC employee with conviction.

"We operate like a private business, not a federal government institution. It makes my work a lot easier," adds another.

CMHC is a leader among Crown corporations in introducing progressive policies. Women on maternity leave receive 93% of their salary for 17 weeks. The corporation pays for the first two weeks before UIC benefits begin, and raises the UIC's 75%-of-salary benefit to 93%. In addition, employees (both men and women) can take an unpaid parental leave of up to 50 weeks with their job guaranteed on return.

CMHC's social purpose, its proud history and people-oriented philosophy evoke a strong sense of loyalty. "A girlfriend of mine told me about another job that was open at her company that paid more money. I told her I couldn't think of leaving. My baseball team was in the finals," a secretary says. (The head office baseball league has 16 teams of 15 to 20 people each.)

Family involvement is an old tradition at CMHC. "My grandfather worked for CMHC, so I grew up going to the picnics and hearing about CMHC and being proud of what he did," says a manager. Many current employees have a relative who does or did work for the corporation.

And the ties to CMHC last long after the age of 65. CMHC "alumni" keep in touch with former colleagues through the annual United Way fund-raising drive, at the annual summer picnic and other social events.

In his 1988 report to Parliament, Auditor General Kenneth Dye identified CMHC as one of the eight best-performing government organizations. "CMHC derives its strength from its focus on people, both clients and employees," he wrote.



## Canada Mortgage & Housing Corp.

For Dye, the characteristics of excellence common to all eight were: emphasis on people, participative leadership, innovative working styles, strong client orientation, and a mindset that seeks optimum performance. Anderson sent a copy of the CMHC chapter to each employee, with a note saying: "In recognition of your contribution in helping to make CMHC one of Canada's most efficient federal government agencies."

Such a commendation is impressive, considering CMHC had to eliminate 900 jobs in 1985 and 1986. "We did it by being open and honest with employees," Anderson recalls. "Second, we had to have a tangible way of demonstrating concern. We set up employees' committees throughout the organization and said, 'We have to downsize, but you can help by devising strategies on how to deal with it. If there are things we can do to soften the blow, tell us.'"

Normal attrition reduced staff by 326; 223 employees took early retirement; 149 chose to take a severance settlement; 97 were immediately redeployed and 105 were put on the priority list. All employees had the chance to be on the priority list. For some — say, in a small office being closed — redeployment would have meant relocating and they opted out. "But all employees had the option of being redeployed," says a representative of the human resources department.

Vacant positions at CMHC were then filled by the first person on the list who was qualified or could be trained for the job. There was no external hiring.

Anderson adds: "We offered an attractive early retirement package. We offered a generous severance package. We put a lot of effort into redeploying people."

Even today, with the job situation stabilized, hiring comes first from the priority list. If this search doesn't produce a candidate, then the job gets posted, first internally, and only after that, externally.

CMHC already has taken the plunge in introducing pay equity, as required by the federal government. The pay levels of all positions were evaluated on the basis of job responsibility. The study found 1,800 jobs were underpaid; 700 were in the proper range; and 500 were overpaid. The study favored clerical staff, who have traditionally been women, and field office staff.

For those who were negatively affected, the corporation has guaranteed current pay levels for 27 months, a move not required by the legislation, but which will cost the corporation more than \$1 million.

There are numerous training programs and job exchanges. The temporary vacancies created by employees on maternity and parental leave are often filled by people from other departments wanting to enrich their experience. Each year CMHC also hires 10 university graduates under a two-year training program that exposes them to 10 or 12 departments. "It is the most wonderful program. You are basically being paid to learn," says one program participant.

Being tied to the federal government has advantages and disadvantages. On the positive side, CMHC must always be seen to be fair on issues of pay equity, bilingualism and women in the workforce, thus giving it an impetus to be a leader in progressive work practices. On the negative side, given more emphasis on financial constraints, future Treasury Board regulations may decrease the corporation's autonomy.

But as in all companies, the demographic profile of employees show that promotions will not be as readily available in future as they have been in the past. So the corporation has set up a task force to recommend ways of dealing with the problem.

CMHC is a heavy user of task forces to solve problems. Staff from all affected departments are drawn in to wrestle with issues and propose solutions. "The vast majority of recommendations are accepted by management," says one veteran of 12 task forces. The only criticism employees have is the need for more lower-level input.

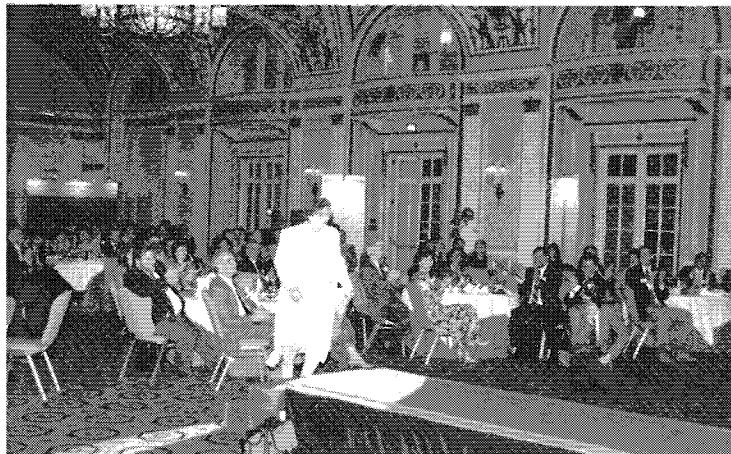
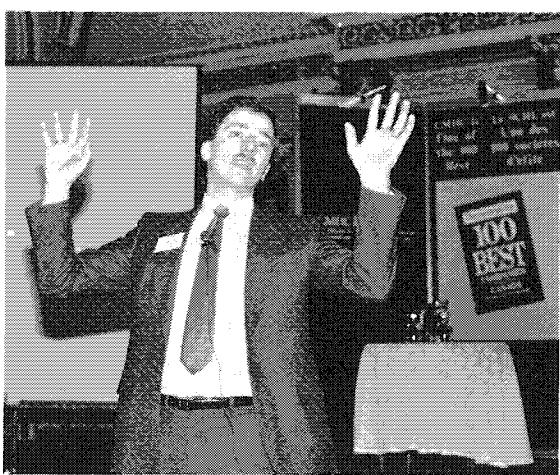
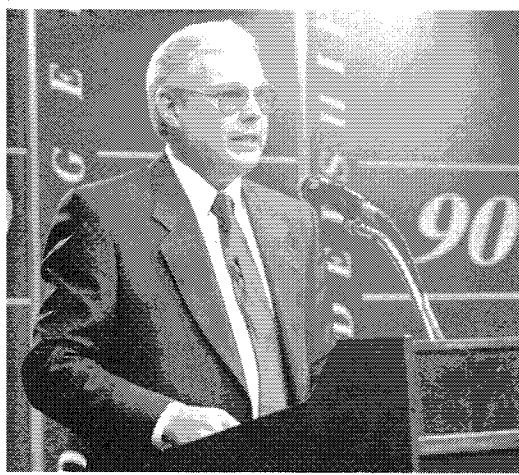
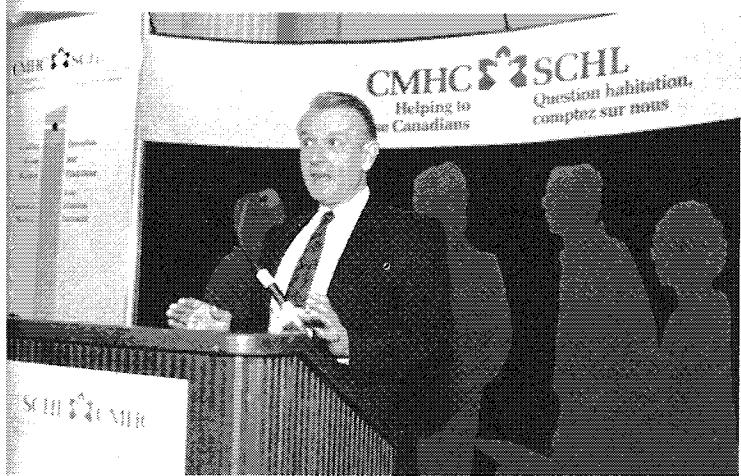
Union organizing drives usually begin in workplaces that have gone through staff cuts, but Anderson points out that one of CMHC's unions actually was decertified after the downsizing, because members of the union were not eligible for performance pay increases. Employee performance is reviewed annually and pay increases range from 3% to 5%, based on performance. Employees who achieve more than what's expected of them receive an additional 3% to 5% performance bonus, while outstanding performers get an extra 8%-10%.

CMHC has plans to get even better. Anderson proposes to introduce flexible benefits in 1991. It is a corporation prepared for the future. Says one employee of 15 years: "We don't know where we'll be in 10 years. What we rely on is that we can adapt."

SCHL & CMHC  
Question habitation, comptez sur nous

# PERSPECTIVE

Vol. 25 mai 1990





# PERSPECTIVE

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

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

## Notre couverture...

Scènes de la Conférence des directeurs de 1990. Dans le sens des aiguilles d'une montre, à partir du coin gauche supérieur :

- L'honorable Alan Redway, ministre d'État (Habitation), marque le début des activités officielles de la Conférence en prononçant une allocution au petit-déjeuner.
- La séance de fosse aux lions, occasion pour les directeurs de poser des questions à la haute direction.
- Jim Clemmer, conférencier invité, discute des techniques de leadership.
- Les directeurs ont eu l'occasion de visiter plusieurs divisions au Bureau national. Ce groupe de directeurs de la région de l'Ontario rend visite au personnel des Relations publiques.
- À l'occasion du banquet, on a remis des prix d'excellence à divers groupes et personnes. Sur la photo, Edith Burke, de la succursale de Prince George, s'approche du podium. Edith a bien fait rire l'assemblée en décrivant quelques expériences de ses débuts à la SCHL.
- Gene Flichel, président intérimaire, était maître de cérémonie du party d'adieu de George Anderson.
- À la clôture de la conférence, le personnel du Bureau national s'est joint aux directeurs dans le nouvel immeuble pour dire au revoir à George. (deux premières rangées : photographies de Mike Pinder, dernière rangée : photographies de Rick Green) □

## Sommaire

Leadership-90	- 1
Hull : Une ville où il fait bon vivre et une succursale où il fait bon travailler	- 6
Les employés du bureau régional de l'Ontario soulignent les efforts exceptionnels	- 9
Préparation du budget	- 10
Allées et venues	- 11
Merci, Saint John's	- 14
Abordabilité et choix toujours (ACT) : à la recherche d'histoires à succès	- 15
L'équipe de curling de Moncton se repose sur ses lauriers	- 16
Une autre victoire pour Sudbury	- 18
Le Bureau national est de la partie	- 19
Concours d'affiches pour tout le personnel	- 20
Aloha de Toronto	- 20
Voici l'occasion de vous faire entendre	- 21
Donnez-nous votre avis	- 22

# LEADERSHIP-90

## la conférence nationale des directeurs

Le dimanche après-midi, les directeurs arrivent pour la visite du nouvel immeuble.

La Conférence nationale des directeurs a eu lieu à Ottawa du 8 au 10 avril dernier. Cela n'a rien d'extraordinaire me direz-vous et vous avez raison. Ce qui sortait toutefois de l'ordinaire, c'est la façon dont cette conférence a commencé. Elle a débuté dans le nouvel édifice du bureau national par une réception durant laquelle Eugene A. Flichel, président intérimaire et George D. Anderson, conseiller spécial, ont emmuré une capsule historique.

Gene Flichel a raconté l'histoire de ce projet de construction et son long processus d'approbation et son cière, incluant le fait que le contrat de location-acquisition nous a été accordé par le Conseil du Trésor en 1989 — la construction était commencée depuis 1987. Gene a aussi

profité de l'occasion pour remercier les nombreuses personnes qui ont contribué à la réalisation de ce projet et plus particulièrement la contribution de Lorne Finley et son équipe.

Retournons-nous vers l'avenir. Quelques 400 suggestions ont été faites par les employés quand au contenu de la capsule historique. Dix objets ont été choisis mais onze ont été emmurés :

1 Une copie du 100 Best (les 100 meilleurs sociétés d'élite au Canada)

2 L'échelle salariale de la SCHL pour l'an 1990

3 Un billet d'un dollar canadien et une pièce d'un dollar

4 Une photo du site du nouvel édifice avant sa construction

5 Une des célèbres broches SCHL en or 18 k

6 Une copie du plan stratégique 1990-94

7 Un film Beta de la construction du nouvel édifice

# LEADERSHIP '90

8 Une lettre de Brian Mulroney confirmant que la SCHL était maintenant une société d'État de catégorie C

9 La lettre du Conseil du Trésor approuvant le contrat de location-acquisition pour le nouvel édifice

10 Des messages enregistrés — on a demandé à certains participants leurs impressions sur ce que l'avenir pourrait être — et le dernier objet mais non le moindre, un menu de chez Chef Pierre et dans ce menu, une lettre dans laquelle Gene, le gestionnaire du restaurant, donne ses impressions sur la gestion. Pour ceux d'entre vous qui pourraient ne pas connaître Chef Pierre, c'est un restaurant situé en face du bureau national et qui est souvent utilisé comme salle de réunions.

La cérémonie s'est déroulée avec beaucoup d'humour — imaginez un peu ce que pensera dans 50 ans un employé qui examinera l'échelle salariale 1990 de la Société; y aura-t-il une machine Beta à sortir de la poussière d'un entrepôt, que vaudra un dollar dans cinquante ans...?

Le lendemain au petit déjeuner, les directeurs ont entendu une allocution prononcée par l'honorable Alan Redway, ministre d'état à l'habitation. Monsieur Redway s'est dit content des réalisations de la SCHL; 62 millions de dollars ont été remis au gouvernement, une somme imposante mais les efforts du gouvernement fédéral en matière d'habitation sont peu connus du peuple canadien. Le rôle du fédéral doit être mieux compris. En général, les gens semblent penser que l'habitation relève des gouvernements provinciaux et municipaux alors que 70 % des fonds proviennent du gouvernement fédéral. C'est aux employés et aux gestionnaires de la SCHL qu'il a demandé de relever le défi que constitue ce changement de perception. « Nous avons besoin de l'appui public pour réaliser ce que nous voulons accomplir », a-t-il ajouté.

Avant de passer au prochain invitée, Monsieur Flichel a demandé une

minute de silence à la mémoire de Messieurs Herbert W. Hignett (président de 1964-1973) et Raymond Boivin, tous deux décédés dans la dernière année.

Comme le thème de la conférence était le leadership, Jim Clemmer, vice-président de la firme "The

Le groupe s'est réuni pour le petit-déjeuner et attend que le Ministre prenne la parole.



Durant la séance du matin, tout le groupe a pu écouter Jim Clemmer parler des techniques de leadership.

Achieve Group Inc. ", est venu tracer le portrait d'une organisation bien dirigée et les moyens d'en améliorer l'efficacité. Le changement technologique, le contexte économique imprévisible, l'avènement du village global, la question de l'environnement, les exigences de la clientèle et les changements rapides au code d'éthique du travail ont tous un impact important sur les organisations et leur structure. L'excellence change.

Pendant le petit-déjeuner, l'honorable Alan Redway, ministre d'Etat (Habitation), prononce un discours axé sur l'importance de la présence fédérale.

les critères sont de plus en plus sévères et le danger de dire : " Nous avons réussi ! " est certain. Il faut faire très attention, l'excellence n'est pas une étape à franchir mais bien un trajet à parcourir. Comme l'a dit un jour Babe Ruth : " ce ne sont pas les coups de circuit d'hier qui nous feront gagner la partie de demain. " Voici donc les principes à suivre : il faut concentrer sur la situation, la question ou le comportement et non sur une personne en particulier, il faut maintenir la confiance en soi et l'estime des autres, entretenir de bons rapports entre les employés, les collègues et les gestionnaires. Il

4. la formation linguistique  
5. le perfectionnement personnel  
6. le perfectionnement des cadres  
7. la gestion de carrière  
8. le changement de carrière  
9. la préparation à la retraite.  
L'apprentissage ne s'arrête jamais et nous y travaillons ensemble. Le succès de l'entreprise dépend de nous tous, chacun doit y mettre du sien. La présentation de Joyce a été suivie d'un panel de discussion. Les participants des bureaux extérieurs, des bureaux régionaux et du bureau national ont discuté des façons pratiques d'implanter le leadership. Quels sont les principes directeurs ? Les voici : initiative, dynamisme, souplesse, communication, engagement et vision. Il faut donc être prêt à s'améliorer, à être présent dans les milieux communautaires, reconnaître notre expertise et demeurer chef de file, partager nos connaissances et reconnaître que tous ont le potentiel de devenir " leader ". Encore faut-il être prêt à suivre le parcours de la découverte de soi et de la compréhension.

Avant de passer au dîner, Gene Flichez a résumé les grands points de la conférence et en a remercié les organisateurs. Nous avons profité de la pause qui a suivi pour demander à quelques participants de nous faire part de leurs commentaires sur la conférence. « C'est très motivant. Cela crée un sentiment d'appartenance qu'on peut ensuite transmettre aux autres employés. Plus je travaille à la Société, plus je me rends compte que c'est une grande famille et qu'il y a des liens très importants entre les employés. » (Gilles Hotte, Directeur de la Traduction) « J'aime bien le fait que toute la conférence se déroule sous un même thème qui se répète et se suit... » (Denis Perrier, Directeur de la succursale de Québec)

Le dîner a été suivi de la remise des prix d'hommage à l'excellence. Nous ne pouvons décrire en détails toutes les réalisations des membres des équipes gagnantes ni des lauréats individuels, mais voici quand même la liste des gagnants :

### Prix d'excellence en reconnaissance du travail d'équipe

Logement sans frontières – Vern Barkwell (Gestion du portefeuille – Programmes)

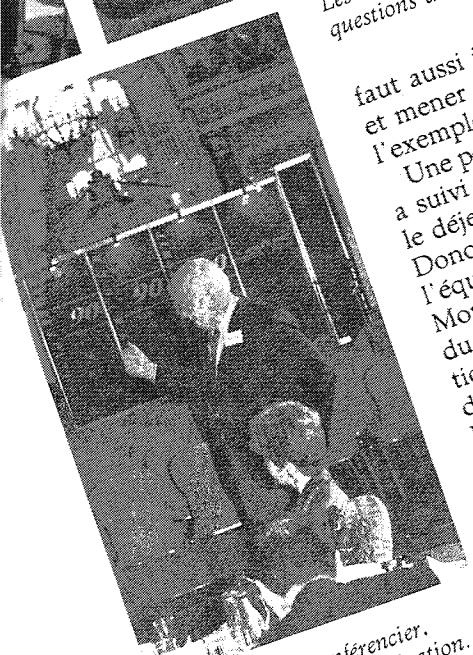


Les directeurs sont prêts à répondre aux questions de la séance de fosse aux lions.

faut aussi innover pour s'améliorer et mener ou diriger en donnant l'exemple.

Une période de questions et réponses a suivi cet exposé et précédé le déjeuner en compagnie de Jack Donohue, ancien entraîneur de l'équipe nationale de basket-ball. Monsieur Donohue a lui aussi traité du sujet du leadership et plus particulièrement de la valeur du travail d'équipe et de la formation d'équipes. Le commentaire qui suit avait un lien direct avec l'exposé de Joyce Potter : " On n'embauche pas des super étoiles, a-t-il dit, on les

perfectionne ". Joyce Potter a présenté une gamme d'activités de perfectionnement en neuf étapes, à savoir les neuf principaux jalons d'une carrière :  
1. l'orientation des nouveaux employés  
2. l'efficacité des employés  
3. le maintien de l'expertise fonctionnelle



Jack Donohue, conférencier, en pleine séance de motivation.



Les invités du banquet se sont levés pour applaudir George Anderson.

# LEADERSHIP '90

Eva Berringer (Application des programmes)  
James Burr (Application des programmes)

Denys Chamberland (Evaluation des Programmes)  
Dale Falkenhagen (Gestion du portefeuille - Programmes)

Peter Russell (Recherche)  
John Dawes (Succursale de Charlottetown)

Claude Morin (Bureau régional du Québec)  
Debra Wright (Bureau régional de l'Ontario)  
Glen Wither (Anciennement du Bureau régional des Prairies)

Michael Young (Succursale de Vancouver)

Eva Berringer a accepté le prix pour l'équipe et a souligné l'importante contribution de l'Association des anciens.

**Secrétariat du Conseil et des comités**  
- "Excellence face au défi"

Jacqueline Tilford  
Ann Blair  
Kathleen Chrétien  
Emmett Hicks  
Cécilia Leblanc  
Ann Marsh  
Gail Masterson  
Lise Mayer

Jacqueline Tilford a accepté le prix pour l'équipe et a souligné l'importante contribution du centre des Relations publiques, de la division de l'Administration et du groupe de la Traduction.

**Uniacke Square** -  
Mike Birtles  
Don Johnson  
Owen Smith

Mike Birtles a accepté le prix pour l'équipe.

**Succursale de Kelowna - Équipe de la souscription**

Norm Blair (Kelowna)  
Leslie Brochu (Kelowna)  
Sarah Klassen (Kelowna)  
Jackie Couture (Kelowna)  
Cyndy Einfeld (Kamloops)  
Laura Annett (Kamloops)

De nombreux cadeaux ont été remis au président, non seulement durant la soirée du banquet, mais aussi au bureau national, le jour suivant. Sur la photo, Bob Jarris, président du Conseil d'administration, lui remet une plaque sur laquelle sont inscrits des messages de toutes les régions.

Marilyn Williams (Cranbrook)  
Pam Furness (Cranbrook)

Leslie Brochu a accepté le prix au nom de l'équipe et a souligné que toute la succursale méritait ce prix pour sa participation.

**Équipe de mise en œuvre de la campagne de recrutement d'agents de l'expansion des affaires -**

Steve Mantle  
Larry Homan  
Ron Renko  
Doug Ewart  
Mark Tokiwa  
Suzanne Côté  
Louise DesLauriers  
Jim Laplante

Louise DesLauriers a accepté le prix au nom de l'équipe.

**Prix d'excellence en reconnaissance individuelles**

Nicole Leclair, adjointe administrative, bureau régional du Québec  
David Morris, Chef inspecteur, succursale de St. John's, région de l'Atlantique

Sylvain Larivière, terminologue principal, Traduction, bureau national  
Edith Burke, gestionnaire des ressources, succursale de Prince George

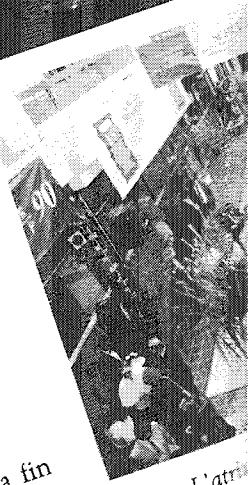
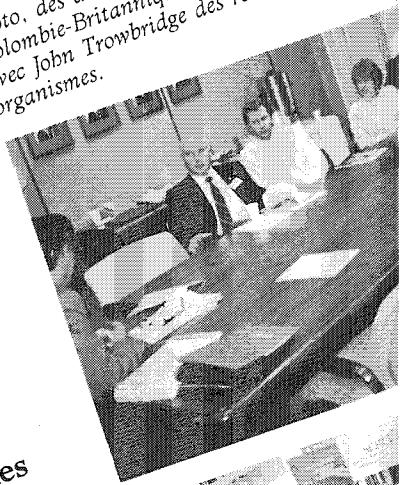
Jim White, conseiller principal, Science du bâtiment, bureau national

La soirée tirait maintenant à sa fin mais avant de suspendre la séance, Gene Flichel a souligné le départ imminent de George Anderson. George, visiblement ému, termina la soirée par une allocution dans laquelle il énonça les trois principales choses qu'il a apprises au cours de ses quatre années avec nous :

**L'intégrité** — l'intégrité personnelle dont nous devons tous faire preuve par notre comportement, l'intégrité organisationnelle qui nous permet de résister à certaines pressions politiques et de maintenir notre statut de Société d'État, modèle idéal pour continuer nos activités d'affaires et pour maintenir notre rôle social.

**L'esprit** — c'est-à-dire notre disposition à être fiers de la Société, à en parler ouvertement et à la rendre plus visible auprès du peuple canadien. La télé et les journaux ne suffisent pas.

Le deuxième jour de la conférence, des groupes de directeurs ont visité les divisions du Bureau national pour faire de brefs exposés et répondre à des questions. Sur la photo, des directeurs de la région de la Colombie-Britannique et du Yukon discutent avec John Trowbridge des relations avec les organismes.



L'at-



4



nouvel immeuble.

Leslie Oler se joint aux applaudissements après le discours d'adieu de George.

issent pas, il va falloir plus d'imagination pour trouver d'autres moyens. "Ce ne sont pas des maisons que nous construisons dans cette entreprise, nous construisons une nation" nous a-t-il dit.

**La confiance** — « Il peut arriver que vous soyez trompé après avoir fait confiance. Toutefois, vous vivrez le supplice si vous ne faites pas confiance. Il faut faire confiance aux autres, à la Direction et à tous les gens à tous les niveaux. » Il a conclu en disant que le pire temps pour quitter une entreprise c'est quand les choses vont mal, alors "c'est le moment pour moi de partir parce que quand je regarde l'organisation d'un océan à l'autre, je ne suis pas inquiet."

Le lendemain, les directeurs étaient invités à visiter quelques divisions du bureau national : la

planification stratégique, les programmes, les ressources humaines et l'administration, la division de la recherche, de l'analyse du marché et de la mise en œuvre des projets, l'assurance, les relations publiques et le secrétariat général. Voici le commentaire de Guy Bossé, directeur de Longueuil : « Bon nombre de directeurs n'ont jamais travaillé au bureau national. On parle de vision, cette visite nous donne une vision à moyen terme et une meilleure idée de la situation de la SCHL en sein du gouvernement. Tout le monde sait que c'est gros le bureau national mais maintenant, on comprend pourquoi. Cette visite correspondait à un besoin et on sait maintenant que vous n'êtes qu'à la distance d'un coup de téléphone. »

Maintenant, place à la fête à l'intention de George. Une foule d'employés et de dignitaires s'est assemblée pour souligner le départ de George. Nous pensons que pour terminer cet article, nous devons vous faire part de remarques faites par quelques invités. « Il sera difficile à remplacer.

Une sculpture de glace représentant le logo de la SCHL était exposée dans le nouvel immeuble, fort impressionnant.

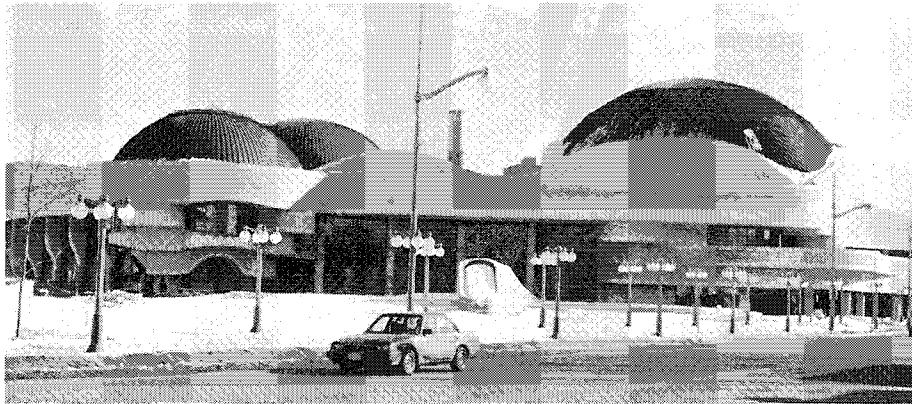
A gauche, les directeurs Gary Hiscox (Granville Island) et Ron Renko (Victoria) discutent avec Larry Holman, agent de l'expansion des affaires du bureau national.

Le personnel s'est réuni dans l'atrium pour assister à la remise de cadeaux au président.

Il a un excellent leadership. Il est très fort, il nous a encouragés à réagir aussi rapidement que sa pensée nous était transmise... » (Patrick Hamiaux) Il a fait énormément de bien à l'organisation » (Ray Bursey) « Je n'ai eu le plaisir de travailler pour George que durant sept mois. J'aimerais bien que ce plaisir puisse durer des années. Je travaille à la Société depuis seize ans et ces sept mois ont été les sept plus beaux mois de ma carrière, je dis ça en toute sincérité. George suscite la plus grande inspiration et la General Trust est bien chanceuse de le recevoir comme Président. Je suppose que le malheur des uns fait le bonheur des autres. » (Elizabeth Chollet, secrétaire de George Anderson) □



## Endroits que nous desservons...



*Un nouveau point de repère déjà bien connu à Hull : le nouveau Musée des civilisations qui a ouvert ses portes l'année dernière. L'architecture y est remarquable, mais toutes les expositions ne sont pas encore ouvertes au public.*

# HULL:

**Une ville  
où il fait  
bon vivre  
et une  
succursale  
où il  
fait bon  
travailler**

La succursale de Hull est passée d'un grand bureau d'environ 65 employés dans les années 70 à un bureau où travaillent maintenant 15 employés. Elle dessert une population d'environ 250 000 âmes dont 200 000 se trouvent en milieu urbain. Son territoire s'étend au nord jusqu'aux limites du parc La Vérendrye, à l'est jusqu'à Fasset, à l'ouest jusqu'aux Rapides des Joachim, dans le Pontiac, et le sud se limite à la région Hull-Aylmer puisque c'est l'Ontario qui se trouve de l'autre côté de la rivière.

La succursale a, bien sûr, beaucoup changé comme toute la SCHL a changé. Marcel Grenier, un des cadres de cette succursale, nous a mentionné qu'il avait participé à la conférence « Direction par l'intérieur » tenue à Ottawa en janvier dernier. Il nous a avoué que l'allocution de George Anderson l'avait aidé à comprendre ce genre de changement et que cette compréhension avait contribué à améliorer son attitude face au travail tout en lui donnant un nouvel élan.

Décrivons brièvement la ville de Hull avant de revenir à la succursale. Hull a reçu sa charte et le statut de ville en 1875. Elle se situe au Québec, sur la rive nord de la rivière des Outaouais et à l'ouest de la rivière Gatineau, en face d'Ottawa. Jusque dans les années 60, Hull



Pierre Moran (assis) discute d'une question avec le directeur de la succursale, Michel Maes, et Marcel Grenier (à droite).

---

*La succursale de Hull est maintenant située dans cet immeuble du boul. St-Joseph.*



*Pierrette Gauthier et Nicole Cormier.*



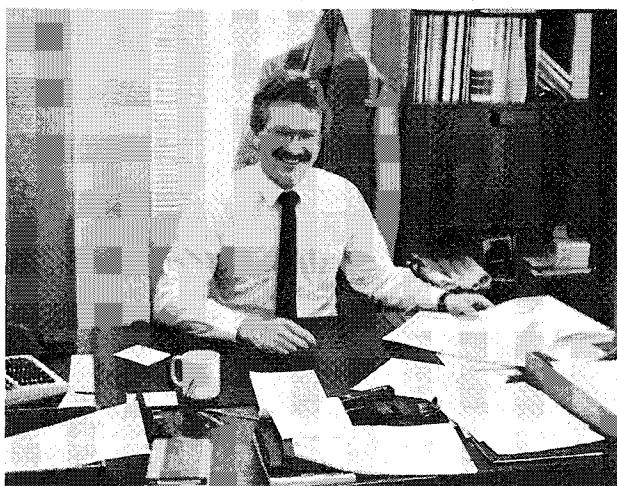
était une ville essentiellement industrielle. Sa proximité d'Ottawa a changé sa vocation et en a fait une ville de services où une partie importante de la population travaille pour le gouvernement fédéral. Elle a une situation économique stable et un faible taux de chômage.

Hull fait partie de la région de la Capital nationale et c'est là que se situe le nouveau Musée des civilisations. Le centre-ville de Hull compte aussi plusieurs autres édifices fédéraux. La population de Hull jouit des avantages d'une petite ville près des montagnes de la Gatineau (pistes cyclables, pistes de ski, promenades en forêt, lacs, etc.) ainsi que des atouts de la ville d'Ottawa (musées, Centre national des Arts, universités, collèges, etc.) et toutes ces activités se pratiquent dans la langue de votre choix.

Revenons à la succursale. Les principales activités de la succursale de Hull sont la souscription, environ 2 200 unités par année, la gestion du portefeuille social, environ 100 projets par année, et l'analyse du marché. La succursale s'est occupée de



*Un ensemble résidentiel pour les aînés (à Gatineau), administré par la succursale de Hull, et connu sous le nom de Manoir des érables. La SCHL a assuré le prêt pour ce projet qui a été mis en chantier à la fin de 1987 et qui a ouvert ses portes en mai dernier.*



créances hypothécaires jusqu'en 1987.

Voici les qualités que Michel Maes, directeur de la succursale, a soulignées quand nous lui avons demandé de nous parler de son bureau : « [...] c'est une succursale dynamique où l'on se préoccupe beaucoup de la satisfaction du client ainsi que de la qualité de vie au travail. Nous avons du personnel qui travaille ici depuis longtemps. Ensemble, nous essayons d'offrir un service sans pareil pour faire concurrence à MICC et au prêt conventionnel. »

La succursale de Hull a servi et sert toujours de « tremplin de carrière ». Plusieurs employés sont passés du bureau de Hull au bureau national. Soulignons qu'entre autres, Raymond Boivin, Charles d'Amour et Claude Poirier-Defoy sont passés par la succursale de Hull. Son directeur actuel y a aussi travaillé en tant qu'administrateur des Créances hypothécaires de 1971 à 1975.

En conclusion, quand on dit qu'il fait bon travailler à la succursale de Hull, on fait allusion à l'ambiance, à l'intégration de nouveaux employés, rendue facile par la collaboration des collègues, au bon accueil, mais ce n'est pas tout. La succursale de Hull est maintenant sise au 259, boulevard St-Joseph, dans un édifice moderne. L'air y est plus sain, la cuisine bien équipée permet aux employés de s'y réunir et s'il y a fête, on y célèbre de façon plus intime que dans un restaurant.

Comme nous l'ont exprimé plusieurs employés : « une foule de facteurs nous donnent le goût de venir travailler ici. » □

Voici Pierrette Tuaillet,  
Bruno Dubamel,  
Maurice Parent  
et Guy Glandon.



« J'AI TÉLÉPHONÉ AU SERVICE DES INCENDIES, MAIS ILS ONT JUSTE RI ET RACCROCHÉ. »

# Les employés du bureau régional de l'Ontario soulignent les efforts exceptionnels

par Barbara Lea

Les PRIX DE RECONNAISSANCE ont été introduits cette année pour rendre hommage aux employés dont la contribution a été exemplaire ou qui ont fait plus que ce qui était attendu d'eux dans le cadre de leurs fonctions normales. Tous les employés pouvaient présenter les collègues de leur choix et les gagnants ont été choisis par le directeur général, Ken Holder.

Phyllis Keenan, secrétaire, Ressources humaines, a reçu l'Hommage à la réussite, lequel s'adresse aux employés qui ont réalisé des progrès considérables ou développé en eux un certain aspect, qu'il soit lié ou non à leur travail à la SCHL. Phyllis a mérité cet honneur en raison des efforts qu'elle a déployés en vue d'achever avec succès un cours intensif en art oratoire. Le prix lui a fait perdre la parole.

Carol Easton, commis principal, Accords, et Jeff Loucks, agent de programme, Logement social, ont remporté l'Hommage à l'esprit de corps. Jeff et Carol, le cœur et l'âme du club récréatif du BRO depuis plus de deux ans, étaient de toute évidence les personnes qu'il fallait choisir. Ce prix est décerné aux employés qui ont considérablement aidé à remonter le moral au personnel du bureau.



Le dernier prix, l'Hommage au service exceptionnel, a été décerné à Eva Porawa, commis principal, Assurance. Son dévouement à la campagne de Centraide, sa nature chaleureuse et son caractère agréable lui font bien mériter cet honneur. L'Hommage au service exceptionnel souligne la contribution importante d'un employé à la présentation de services, que ce soit à l'extérieur de la Société ou à l'intérieur.

Il est à espérer que les Prix de reconnaissance deviendront un événement annuel au BRO. Le directeur général a invité tous les gagnants à un déjeuner de remise des prix au Northeast Board of Trade. □

*Des gens exceptionnels au bureau régional de l'Ontario. De gauche à droite : Jeff Loucks, Carol Easton, Phyllis Keenan, Ken Holder et Eva Porawa.*

# Préparation du budget

Ces renseignements vous sont offerts gracieusement par le département de marketing de la CS CO-OP, la caisse de crédit des employés fédéraux et de leur famille. Pour obtenir plus de renseignements, veuillez appeler au (613) 560-6654.

La période des impôts est souvent l'occasion de faire le point, de se demander où est passé son argent et à quoi affecter son revenu à l'avenir. C'est le temps de se poser les questions suivantes : Est-ce que je vis au-dessus de mes moyens? Suis-je pleinement au courant de mes dépenses mensuelles, annuelles? Puis-je mettre de l'argent de côté en cas d'urgence ou pour acheter ce dont j'ai besoin?

Malheureusement, bien des gens ne jugent pas à propos d'établir un budget de base, à moins que ne surgissent des problèmes financiers importants, comme l'augmentation indue de la dette à la suite d'emprunts ou d'utilisation de cartes de crédit, jusqu'à ce qu'ils ne soient tout simplement pas en mesure de joindre les deux bouts. À ce point-là, toute budgétisation devient très pénible. Voici de simples moyens qui pourraient vous aider à vous remettre à flot.

Pour établir un budget, il faut commencer par savoir où vous en êtes maintenant. À cette fin, il vous faut savoir quel est votre revenu net. Pour ce faire, ne calculez pas les sommes sur lesquelles vous ne pouvez pas compter, comme la rémunération d'heures supplémentaires ou de travail occasionnel. Il peut sembler plus réconfortant de compter le revenu brut, mais la somme déduite pour les impôts ne sert à rien d'autre qu'à vous donner de la fausse sécurité.

Vous voilà maintenant devant la tâche ardue qui consiste à dresser la liste de vos dépenses. Pendant un mois, inscrivez chaque cent dépensé, même les achats qui peuvent paraître trop anodins ou singuliers pour en tenir compte. Pour les dépenses annuelles comme l'assurance de la voiture ou de la maison, divisez par douze.

Arrive alors l'étape la plus pénible — il s'agit de soustraire les dépenses mensuelles du revenu mensuel. Si vous ne pouvez le faire sans déficit,

modifiez votre mode de vie pour éviter de vous enfoncez davantage dans les dettes. Vous devez trouver une autre source de revenu ou, plus vraisemblablement, sabrer dans les dépenses.

Un relevé des dépenses permet de déterminer facilement ce qui peut être réduit sans trop de mal. La liste des dépenses vous permet de calculer combien vous mettez sur les petites dépenses impulsives comme les petits repas, les cigarettes, les revues, etc. De petites économies réalisées en se rendant au travail à pied, à bicyclette ou en autobus ou en apportant un déjeuner au travail trois jours sur cinq peuvent se traduire par des épargnes substantielles à longue échéance.

Si par miracle vous demeurez à flot après cet exercice, il y a autre chose à prendre en considération, dont la plus importante est un fonds de dépannage. De nombreux spécialistes financiers estiment qu'une personne avisée devrait établir un fonds de dépannage équivalant à trois à six mois de revenu net, qui servira à payer les imprévus comme les réparations de la maison ou de la voiture, les déplacements à la suite de funérailles, de maladie, etc. Il n'est pas agréable de songer à ces éventualités, mais il vaut mieux établir un fonds de dépannage pour éviter d'ajouter les soucis financiers aux malheurs personnels. Il vaut la peine d'envisager des surprises onéreuses lors de l'établissement du budget.

La prochaine étape est beaucoup plus agréable : comment vous récompenser. En effet, voici la raison d'être du budget, car vous disposez maintenant d'un objectif à atteindre comme des vacances, une embarcation, une chaîne stéréo, ainsi que d'une période dont vous disposez pour atteindre votre objectif. Si vous inscrivez régulièrement les économies réalisées et que vous évaluez dans quelle mesure vous vous rapprochez de votre but, vous serez peut-être moins enclin à manger au restaurant que si vous

n'aviez pas de plan; en outre, avec un plan, vous serez en mesure de financer votre rêve en moins de temps.

Il n'est pas suffisant de compter seulement sur votre fonds de dépannage, puisqu'il est si facile de l'éliminer un bon samedi soir à l'aide d'un guichet automatique. Si vous placez vos épargnes dans un prêt à terme ou dans des Obligations d'épargne du Canada, vous vous assurez que votre argent est placé et qu'il vous rapporte des revenus supplémentaires.

En ce qui concerne les prêts à terme, le seul inconvénient est qu'il vous faut accumuler suffisamment d'argent pour atteindre le minimum requis. Le programme de déduction à la source, par lequel une somme précise est investie dans un compte d'épargne à haut rendement ou sert à acheter des Obligations d'épargne du Canada, est une solution à ce problème. Les déductions à la source sont idéales pour un budget, car on peut les utiliser régulièrement pour épargner automatiquement des sommes précises déterminées par votre budget. En outre, vous ne pouvez tout de même pas dépenser ce que vous ne pouvez pas voir.

Le présent article ne vous donne qu'un aperçu de ce qu'est l'établissement d'un budget personnel. Un budget est un plan financier unique qui sert à atteindre les objectifs et à prévoir des situations difficiles. Voici quelques conseils pratiques au chapitre des budgets.

- Même les plans les mieux préparés ne mènent à rien si un seul membre de la famille refuse de participer pleinement. Si vous décidez unilatéralement que « voici comment ce sera », et qu'il y a deux cartes de crédit aux deux noms, par exemple, le plan ne mènera nulle part si l'autre personne n'est pas disposée à coopérer. La communication est essentielle.
- Non seulement les conjoints devraient suivre un plan financier

suite à la page 21

<b>Mutations</b>			
<b>Diane Laroche-Régimbald</b> , de la succursale de Hull à la Sous-section de l'administration sectorielle, Bureau national, comme adjointe à la dotation.	<b>Tom Randall</b> , de la Planification financière à la Division des finances, des placements et de la politique financière, comme analyste financier.	<b>Ginette McCann</b> , de la Gestion des risques et des ressources au Groupe de la rémunération et systèmes des ressources humaines, comme commis principale au Contrôle des données.	<b>Julie Lortie</b> , de la Rémunération à la succursale d'Ottawa, comme commis, Finances.
<b>Debra Darke</b> , de la Division de la planification stratégique et de l'élaboration de propositions à la Division de la recherche, comme directrice.	<b>Sharon Borris</b> , de la Direction générale de la gestion de l'actif au Centre de gestion pour l'assurance hypothécaire, comme commis à l'administration.	<b>Louise McCauley</b> , du Groupe de la rémunération et services au personnel au Groupe de la rémunération et systèmes de ressources humaines, comme analyste, Rémunération et avantages sociaux.	<b>Larry Willson</b> , de la succursale de Prince George à la succursale de Whitehorse, comme inspecteur principal.
<b>Diane Dubois</b> , de la Division de l'évaluation de programme à la Division de la recherche et du développement, comme secrétaire d'administration.	<b>Sylvie Pelneault</b> , de la Direction générale de la gestion de l'actif au Centre de gestion pour l'assurance hypothécaire, comme commis au Groupe des cas de défauts et demandes de règlement.	<b>Lissa Lachapelle</b> , de la Planification et du perfectionnement des ressources humaines au Traitement de la liste de paye, comme superviseure, Traitement de la liste de paye.	<b>Tanis Miller</b> , de la succursale de Saskatoon à la succursale de Kelowna, comme commis du groupe chargé du PAREL.
<b>Allain Gendron</b> , de la succursale de Hull au Centre d'analyse de marché, comme analyste du marché.	<b>Tamara Balaian</b> , de la Division de la recherche à la Gestion des risques et des ressources, comme agent de gestion des risques.	<b>Helen Schur-Jankun</b> , de la Division de la planification stratégique et de l'élaboration de propositions au Centre des relations publiques, comme commis, Dépouillement des médias.	<b>George Wu</b> , de la Direction générale de la gestion de l'actif à la Division de la souscription, comme administrateur.
<b>Wally Nickerson</b> , des Approvisionnements et services de bureau au Centre d'analyse de marché, comme commis, Conception graphique et publications.	<b>Sylvie Charette</b> , du Groupe de gestion des ressources en données aux Services de bureautique et planification, comme programmeuse-analyste principale.	<b>Americo Bertolussi</b> , de la Division des propriétés immobilières à la Division des normes de services professionnels, comme directeur, Services d'inspection.	<b>Claude Hotte</b> , de la Direction de la gestion de l'actif au Groupe d'étude du Secteur de l'assurance, comme membre du groupe.
<b>Graham Murray</b> , de la Division de la planification stratégique et de l'élaboration de propositions à la Division de l'évaluation de programme, comme évaluateur principal de programme.	<b>Anne Courchesne</b> , de la Caisse de retraite aux Ressources, comme commis principale.	<b>James Classen</b> , des Ressources à la Division de la vérification des opérations, comme vérificateur.	<b>Erin Burnett</b> , de la Division de la planification et de l'analyse des programmes au Groupe des budgets du programme, comme analyste principal, Programme.
<b>Elise Pagé</b> , de la Division du contentieux à la Division de l'évaluation de programme, comme secrétaire d'administration.	<b>Gail Jeffrey</b> , de la Division des finances, des placements et de la politique financière à la Comptabilité générale, comme commis à la Sous-section du contrôle des décaissements.	<b>Ellen Hall</b> , de la succursale de St. John's à la succursale de Halifax, comme agent de Gestion du portefeuille.	<b>Francine Thibault</b> , de la Direction générale de la gestion de l'actif aux Propositions et relations de la Société, comme secrétaire d'administration.
<b>James Thompson</b> , de la Direction générale des services d'information de gestion au Groupe des services à la Direction générale, DGSIG, comme directeur, Services à la Direction générale et sécurité informatique.	<b>Roxanne Viau</b> , des Langues officielles et traduction au Bureau de l'équité en matière d'emploi, comme secrétaire d'administration.	<b>Luce Baril</b> , du Bureau régional du Québec à la succursale de Laval et des Laurentides, comme directrice, Finances.	<b>Tony Wellman</b> , de la Division de la recherche à la Division de la planification stratégique et de l'élaboration de propositions, comme conseiller principal, Projets spéciaux.
<b>Donna Hitsman</b> , de la succursale d'Ottawa à la Division des systèmes d'information et du soutien des clients, comme analyste, Groupe d'assistance.	<b>Anne Brûlé</b> , de la Division de la recherche à la Division des ressources humaines, comme commis, Gestion des carrières et liaison.		<b>Huguette Joannette</b> , de la Direction générale de la gestion de l'actif au Groupe de la gestion des terrains, comme secrétaire d'administration.

**allées  
etvenues**



**Terrence Hodgkinson**, de la succursale de Thunder Bay au Groupe de l'analyse et du contrôle des programmes, Bureau national, comme analyste de programme.

**Eleanor Whitlock**, du Groupe de la planification des programmes au Groupe de l'analyse et du contrôle des programmes, comme analyste de la qualité des données.

**Donald Johnston**, du Groupe des services à la Direction générale à la Division des systèmes d'information et du soutien de clients, comme analyste de l'information.

**Jeanette Robert-St-Jean**, de Rémunération et services au personnel à la Division des finances, des placements et de la politique financière, comme secrétaire d'administration.

**Richard Lifford**, du Bureau régional de l'Atlantique à la succursale de Fredericton, comme directeur de programme, Souscription et gestion de l'actif.

**Robert Lajoie**, de la Division de la planification stratégique et de l'élaboration de propositions aux Propositions et relations de la Société, comme directeur exécutif.

**André Asselin**, du Groupe de l'analyse et du contrôle des programmes au Groupe du logement social, comme directeur.

**David Guffie**, de la Direction générale de la gestion de l'actif à l'Assurance et administration de l'actif, comme analyste principal des politiques.

**Irene Richardson**, de la Division de la planification et du soutien techniques à la Division de l'élaboration et de la maintenance des systèmes, comme analyste principale de la programmation.

**Monica Berridge Sills**, du Groupe du traitement des données à la Division des systèmes d'information et du soutien des clients, comme rédactrice technique.

**Gary Olsen**, de la Division de la planification et du soutien techniques à la Division des systèmes d'information et du soutien des clients, comme chef, Groupe d'assistance.

**Dave Warkentin**, de la Direction générale de la gestion de l'actif au Secteur de l'assurance, comme responsable de groupe.

**Beatrice Dubois**, de la Division des finances, des placements et de la politique financière à la Division de la comptabilité générale, comme opératrice de traitement de texte.

**Alan Lister**, de la Direction générale de la gestion de l'actif à la succursale d'Edmonton, comme agent des relations fédérales-provinciales.

**Glenda Restoule**, du Groupe du logement social au Groupe du logement pour les ruraux et les autochtones, comme agent principale de programme.

**Brenda Dagg-Monette**, du Groupe des services à la direction générale, à la Division des systèmes d'information et du soutien des clients, comme agent, Soutien de la formation en bureautique.

**Elizabeth Schneider**, du Centre d'analyse de marché à la Division des systèmes d'information et du soutien des clients, comme analyste principale des fonctions administratives.

**Marianne McInnis**, de la Division de la comptabilité générale à la Division des finances, des placements et de la politique financière, comme analyste financière principale.

**Mary Cameron**, du Centre des titres hypothécaires LNH au Bureau du vice-président, Assurance, comme secrétaire d'administration.

**Peter Hustwit**, de la Division des normes de services professionnels à la Caisse de retraite, comme analyste principal en placements.

**William Beelen**, de la Division de la planification et de l'analyse des programmes aux Ressources, comme responsable de projet, Plan SIG.

**Mark Holzman**, de la Division de l'évaluation des programmes à la Division de la vérification des opérations, comme responsable de projet.

**Martha Dunnett**, de la succursale de Halifax au Bureau régional de l'Atlantique, comme agent de projets spéciaux.

**Nancy Chippior**, de la Gestion des risques et des ressources au Bureau des relations de la Société, comme agent à la documentation.

**Janine Koeller**, de la Planification financière au Bureau des relations de la Société, comme opératrice de traitement de texte.

**Carole Viau**, de la Direction de la gestion de l'actif à la Division de la planification stratégique et de l'élaboration de propositions, comme secrétaire.

## Anniversaires

### 35 ans

**Noella Boyer**, supervisrice, Services du courrier, Groupe de gestion des documents de la Société.

**J. Warren McNally**, directeur, Comptabilité du logement rural et autochtone, Division de la comptabilité de l'actif et des programmes.

**Denise Rubin**, supervisrice, Classification des documents, Gestion des documents de la Société.

**Gerald Switzer**, concepteur de formules, Gestion des documents de la Société.

### 30 ans

**Ursula Aarand**, chef, Section de l'exploitation des documents, Gestion des documents de la Société.

**Ann Blair**, administratrice sectorielle, Secrétariat de la Société.

**Sandra Pranschke**, Bureau principal, Finances et administration, Groupe de la gestion des terrains.

**allées  
et venues**

**25 ans**

**Emma Brown**, catalo-  
gueuse, Centre canadien  
de documentation sur  
l'habitation.

**Jean Mahaux**, conseiller  
principal, Division des  
normes de services  
professionnels.

**Retraites :**  
**le 30 décembre 1989**

**André Levesque**,  
Division de l'élaboration  
et de la maintenance des  
systèmes.

**Albert Hartledge**,  
agent, Avantages  
sociaux, Groupe de la  
rémunération et des  
services au personnel.

**Yolande Jette**, analyste en  
rémunération, Groupe de  
la rémunération et des  
services au personnel.

**Muriel How**, agent de  
projet, Planification des  
projets et administration.

**Pierre Bonhomme**,  
agent principal, Propriétés  
immobilières, Direction  
générale de la gestion de  
l'actif.

**Marie-Claire Champagne**,  
commis, Profils et  
antécédents, Administration  
des traitements, Profils  
et antécédents.

**John Moore**, agent de  
projet, Centre des  
relations publiques.

**Gilles Mérineau**,  
inspecteur principal,  
succursale de Laval et  
des Laurentides.

**Marcel Lacoste**,  
directeur, Propriétés  
immobilières, succursale  
de Montréal.

**Gérard Lemonnier**,  
superviseur, PAREL,  
succursale de Montréal.  
**Paul Morin**, inspecteur  
en chef, succursale de  
Montréal.

**Marie-Paule Riberdy**,  
commis, Recouvrement,  
succursale de Montréal.  
**Yvon St-Louis**,

inspecteur de conformité,  
succursale de Longueuil.

**Bertrand Cyr**, inspecteur  
principal, succursale de  
Québec (Hauterive).

**Roger Laniel**, inspecteur  
de conformité, succursale  
de Hull.

**Duc Nguyen**, directeur,  
succursale de Hull.

**Hans Flentje**, inspecteur  
de conformité, succursale  
d'Ottawa.

**Roger Ouimet**, inspecteur  
de conformité, succursale  
d'Ottawa.

**Joseph Shwaluk**,  
inspecteur de conformité,  
succursale d'Ottawa.

**Peggy Klar**, évaluateuse  
principale, succursale de  
Toronto.

**George Terry**, inspecteur  
de conformité, succursale  
de Toronto.

**Agnes Docherty**,  
commis, Gestion du  
portefeuille, succursale  
de Hamilton.

**Ann Northrup**,  
commis, Inspection,  
succursale de Hamilton.

**Charlotte Voronoff**,  
directrice, Administration  
des créances hypothé-  
caires et propriétés  
immobilières, succursale  
de Hamilton.

**Peter Stevens**, inspecteur  
en chef, succursale de  
London.

**Donald McCulloch**,  
inspecteur de conformité,  
succursale de Thunder  
Bay.

**George Williams**,  
évaluateur, succursale de  
Thunder Bay.

**William Bolton**, inspec-  
teur de conformité,  
Bureau d'Oshawa.

**Nikolaus Rausch**,  
inspecteur principal,  
Bureau d'Oshawa.

**Vincent McCauley**,  
inspecteur principal,  
Bureau de North Bay.

**Len Lappi**, inspecteur  
régional, Bureau régional  
des Prairies et des  
T.N.-O.

**Cathy McKay**, supervi-  
seure des systèmes et  
opératrice de traitement  
de texte, Bureau régional  
des Prairies et des  
T.N.-O.

**Edward Kasdorf**,  
évaluateur en chef,  
succursale de Saskatoon.

**Robert Golden**, inspec-  
teur principal, succursale  
d'Edmonton.

**John Alexon**, inspecteur  
principal, succursale de  
Calgary.

**Marcel Desjardins**,  
inspecteur de conformité,  
succursale de Calgary.

**James Higginson**,  
inspecteur principal,  
succursale de  
Vancouver.

**Dale Trach**, inspecteur  
de conformité, succursale  
de Vancouver.

**Tim Grohs**, inspecteur  
de conformité, succursale  
de Victoria.

**Elmer Grusie**, inspecteur  
principal (Courtenay),  
succursale de Victoria.

**Kenneth Radway**,  
inspecteur principal  
(Trail), succursale de  
Kelowna.

**Pierrette Beauchamp**,  
agent de projet,  
Planification, Projets et  
administration.

**Jacques Viau**, directeur,  
Ressources et adminis-  
tration, Division des  
finances, des placements  
et de la politique  
financière.

**William Woods**, évalua-  
teur en chef, succursale  
de Fredericton.

**André Boutet**, évalua-  
teur régional, Bureau  
régional du Québec.

**André Milette**, inspecteur  
de conformité, Bureau  
de Trois-Rivières.

**Elizabeth Smith**,  
commis, Logements  
collectifs, succursale  
d'Edmonton.

**Arthur Tracy**, agent de  
Commercialisation des  
propriétés immobilières,  
succursale de Prince  
George.

**Daniel Currie**, inspecteur  
de conformité, succursale  
de Kelowna. □

**allées  
et venues**

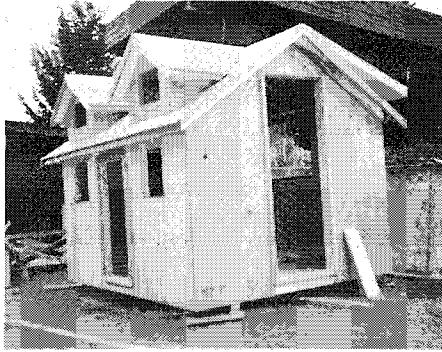


# Merci, Saint John's!

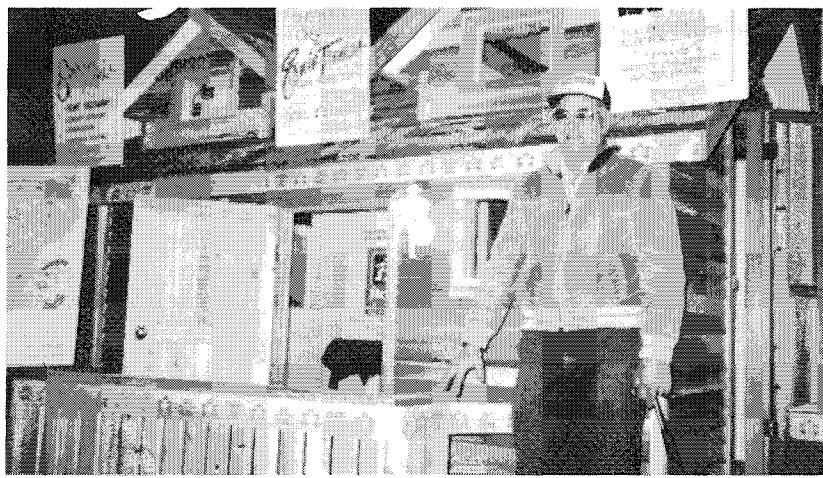
Les employés de la succursale de Kelowna, en Colombie-Britannique, désirent remercier publiquement leurs collègues de Saint John's.

« Nous avons emprunté votre idée pour le Salon de l'habitation, et le résultat a été extraordinaire! », déclare le porte-parole Bob Dennis, inspecteur en chef.

Ernie Thomas, l'inspecteur de la succursale de Kelowna (et artisan remarquable), a construit à la main une maisonnette d'après les photos de la réalisation de Saint John's parues dans le numéro de Perspective d'octobre dernier. La maisonnette a été tirée à la loterie et les profits ont été versés au Children's Waterpark de Kelowna.



La maisonnette en construction. Les gens de l'Est peuvent s'étonner de voir la maisonnette en plein mois de janvier dans une cour arrière.



« Les médias ont assuré une grande couverture avant et durant l'événement, ce qui a vraiment stimulé l'intérêt pour la maisonnette. Le nombre de visiteurs cette année a presque doublé par rapport à l'an passé, et nous aimons penser que c'est surtout grâce à l'intérêt qu'a suscité la maisonnette », ajoute Bob.

Le Salon s'est tenu au début de février.

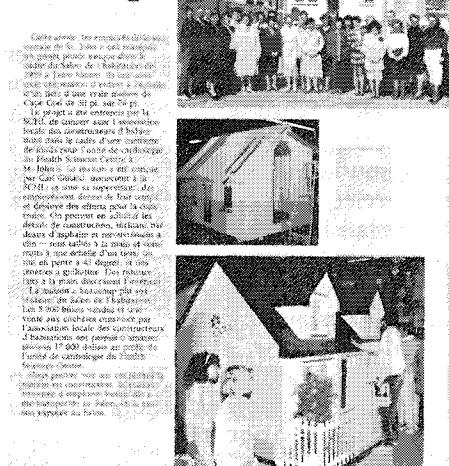
Pour construire la maisonnette, des fournisseurs locaux ont fait don de matériaux à Ernie, qui en a rajouté. Pendant trois courtes semaines, Ernie a consacré des soirées prolongées et toutes ses fins de semaine pour mener le projet à bien avec l'aide d'autres employés de la succursale.

« Comme vous pouvez le constater sur nos photos, le produit fini est un vrai chef-d'œuvre », affirme Bob. Le projet a profité d'une grande couverture médiatique et le Kelowna Capital News lui a même dédié une grande photo à la une. Et le Kelowna Daily Courier a non seulement loué la Société pour le projet, mais a aussi profité de l'occasion pour expliquer les activités de la SCHL à ses lecteurs.

Un projet est déjà en cours pour l'année prochaine. Quel chef-d'œuvre nous réserve Ernie pour 1991?

En tout cas, merci pour l'idée, Saint John's. □

## La SCHL met son cœur au service de la cardiologie



La page de Perspective à l'origine du projet.



L'équipe de la maisonnette de Kelowna : De gauche à droite, Bob Dennis, Leslie Brochu et Ernie Thomas. Si jamais nous avons de la visite de quelqu'un de Saint John's, il sera reçu au « screech » par l'équipe!

Ernie Thomas pose devant sa maisonnette au Salon.

# Abordabilité et choix toujours (ACT) : à la recherche d'histoires à succès

La succursale et le personnel ont un double rôle à jouer dans la nouvelle initiative ACT (Abordabilité et choix toujours) dévoilée par le ministre d'État (Habitation), Alan Redway, à Vancouver le 26 février.

Leur premier rôle est d'aider à promouvoir le programme et à trouver des candidats admissibles tandis que leur second rôle est de faire connaître les histoires à succès à mesure qu'elles sont découvertes et documentées.

Ce nouveau programme a été lancé parce que les Canadiens ont de la difficulté à trouver des logements abordables; cette initiative de 1,4 million de dollars est conçue pour améliorer l'abordabilité, le choix et la qualité. Le programme durera jusqu'en 1993 et il vise à encourager les gouvernements municipaux, les constructeurs, les entrepreneurs et les organismes sans but lucratif ou les coopératives d'habitation à identifier, mettre en œuvre et promouvoir des changements dans les règlements de planification et de construction pour que les logements deviennent plus abordables.

Dans ce programme, la SCHL joue un rôle de leadership et de financement; il sera géré par trois organisations nationales : la Fédération canadienne des municipalités (FCM), l'Association canadienne des constructeurs d'habitation (ACCH) et l'Association canadienne d'habitation et de rénovation urbaine (ACHRU).

En annonçant cette nouvelle initiative, le Ministre a déclaré : « Les règlements municipaux protègent nos communautés, mais ils peuvent aussi entraver de nouvelles façons de répondre à nos besoins de loge-

ment. Quoique plusieurs municipalités aient déjà modifié leurs règlements, certaines, pour une raison ou une autre, ne l'ont pas fait. Nous espérons que cette initiative aidera toutes les municipalités à réaliser qu'elles ont tout intérêt à améliorer l'abordabilité du logement dans leur propre communauté. »

Par l'entremise de l'initiative ACT, des innovations dans la planification, la conception, la technologie de la construction et dans la viabilisation, ainsi que dans l'accélération du processus d'approbation, sans compromettre la santé, la sécurité ou les normes environnementales, peuvent prendre la forme de projets qui établiront que le logement peut être plus abordable tout en mettant l'accent sur la qualité. Trois genres de projets peuvent recevoir de l'aide financière : des projets de construction de logements, des initiatives visant à faciliter le processus d'approbation et des études des initiatives terminées. Des subventions pouvant atteindre 20 000 \$ visent à compenser partiellement le coût de l'élaboration de projets innovateurs.

## Résultats demandés

Un élément important de cette initiative est la création de dossiers et la diffusion de renseignements sur des histoires à succès, décrivant la réalisation de projets innovateurs par l'entremise de changements aux règlements actuels ou dans le processus d'approbation des permis de construction.

Étant donné la complexité de cette situation et la nécessité d'établir un vrai dialogue et une véritable coopération entre le secteur du logement et le gouvernement, les trois organisations participant à la mise en

œuvre du programme travailleront pour obtenir la coopération de toutes les personnes qui seront touchées par les changements souhaités.

## Sélection des projets

La sélection des projets qui recevront des subventions en vertu de ce programme sera faite deux fois par année par un comité national indépendant d'experts en logement auquel participera la SCHL; les demandes seront évaluées d'après deux critères principaux :

- l'incidence, c'est-à-dire l'importance du changement proposé par rapport à l'amélioration de l'abordabilité, des choix et de la qualité du logement; et
- la transférabilité, c'est-à-dire jusqu'à quel point l'innovation peut être adoptée par d'autres personnes pour en arriver à des objectifs semblables.

## La participation locale de la SCHL

Les formulaires de demande de subvention de ce programme seront disponibles aux bureaux des trois organisations participantes et à tous les bureaux de la Société.

Lorsque vous recevrez les formulaires, on vous demandera de conserver un dossier sur les personnes à qui vous les remettrez, afin de permettre au directeur de la FCM de suivre l'évolution de leur utilisation. De plus, le Bureau national voudrait bien connaître les réalisations qui ont déjà été couronnées de succès. Si vous prenez connaissance d'histoires à succès et d'idées qui ont été lancées avant le programme l'ACT, veuillez en informer notre Division de la recherche. □

# L'équipe de curling de Moncton se repose sur ses lauriers...

par Jean Breau

Plus de 80 employés et amis de la SCHL ont bravé une averse de pluie glaciale et une des pires tempêtes de neige de la saison afin de participer au bonspiel annuel de l'équipe de curling de l'Atlantique qui se déroulait à Moncton.

Cette fête qui a lieu tous les ans à Moncton attire cette fois des employés des bureaux locaux de Fredericton et de Saint John, du bureau régional et des bureaux d'Halifax, de Sydney et de Charlottetown.

La fin de semaine a débuté dans le respect de la plus pure des traditions maritimes, soit dans une des salles d'accueil du magnifique Crystal Palace situé à Moncton-Dieppe et qui vient tout juste d'ouvrir ses portes. Le Crystal Palace est le premier aménagement de loisir du genre dans la région de l'Atlantique. Le Palace offre un parc d'amusement intérieur, un terrain de golf miniature ainsi que cette chose incroyable appelée « Le Wave Swinger » (on entendit d'ailleurs plusieurs personnes dire qu'elles ne monteraient jamais dans « CA! ». Quatre théâtres modernes sont abrités sous le même toit, un hôtel de 120 chambres

auquel s'ajoutent 12 chambres de rêve (concurrence pour le West Edmonton Mall?) et plusieurs endroits où se restaurer.

Le comité d'organisation a fait un travail de planification exceptionnel tout au long de ce week-end qui se déroula sans anicroche. Les anciens tout comme les nouveaux adeptes du curling ont aimé l'atmosphère qui se dégageait ainsi que la compétition amicale entre les joueurs.

Rendons hommage à Albert Aucoin, directeur du Bureau de Moncton et à son personnel qui ont consacré des heures interminables à la préparation de cet événement. Nous leur offrons nos plus sincères félicitations. En reconnaissance de leurs efforts, Mike Daly, directeur général de cette région, leur a présenté des certificats-cadeaux. Ainsi, Albert et les membres de son personnel ont pu aller bouffer dans un restaurant local! Depuis plusieurs mois, nul doute qu'ils ont communiqué avec toutes les compagnies de la ville pour être en possession de ce large éventail de prix! La gamme impressionnante de prix comptait, entre autres, plusieurs week-ends d'éva-

sion dans les hôtels disséminés aux quatre coins de la région de l'Atlantique, un bon nombre de bouteilles de vin et, ne l'oublions pas, un voyage pour deux sur Air Nova (compagnie aérienne affiliée à Air Canada). Bref, il y devait y avoir un prix pour presque tout le monde...

Dix-huit équipes ont joué le samedi alors que plus tard dans la soirée, ils ont échangé leurs souliers de curling pour des souliers de danse! On a même annoncé les finançailles de Bob Rogers, agent d'expansion des affaires de Fredericton. À 10 h le



Albert Aucoin et Mike Daley souhaitent la bienvenue aux participants.



De gauche à droite : Albert Aucoin, Moncton, Barb Cross, Fredericton, Mike Daley, directeur général, région de l'Atlantique, Don Connolly, bureau régional, Carolyn Miller, Halifax, Pauline Amirault, Halifax, Peter MacDonald, Charlottetown, Gwen Hiltz, Saint John, et Bill Crawford, Sydney.



*Mike Daley remet le trophée « Horses, Ass » à l'équipe qui l'a remporté. De gauche à droite, les membres de cette équipe sont Tom Johnson, Maurice Vienneau, Paul et Pam Edwards.*

lendemain, la partie de plaisir reprit de plus belle! À ce stade de la compétition, chacun observait très attentivement le rang des équipes alors que plusieurs d'entre elles manœuvraient pour obtenir une place avantageuse dans les éliminatoires. Quand

*L'équipe gagnante : Dave et Bertha Fram ainsi que Val et John Dawe entourent Mike Daley.*

la poussière fut enfin retombée, deux équipes de Charlottetown étaient en tête de la liste. Il s'agissait notamment de l'équipe dirigée par John Dawes, directeur provincial de l'Île-du-Prince-Édouard et de celle dont le chef est Peter McDonald, agent d'administration des contrats au bureau de Charlottetown.

Le gagnant : John Dawes et compagnie!

C'est en proie à des émotions partagées que Mike Daley annonça aux participants que l'an prochain, Albert et son personnel de Moncton, ne pourraient pas être les hôtes de cet événement annuel. D'ici les douze

prochains mois, Albert occupera le poste de président de la Campagne Centraide du Grand Moncton. Saisissons cette occasion pour signaler qu'il y a deux ans, à titre de président de la division fédérale, Albert obligea les responsables de la campagne Centraide à repenser leur programme de collecte de fonds. Lorsqu'on lui confia cette tâche, il s'empressa d'abord de se donner un but plus élevé que celui qu'on lui avait fixé. Il surpassa même de 9 p. 100 ce nouvel objectif. Est-il donc étonnant que les responsables de cette initiative veulent en faire le président de toute la campagne de 1990-1991?

Le bureau d'Halifax s'est immédiatement offert comme hôte du week-end de l'an prochain. Le directeur provincial de la Nouvelle-Écosse, Guy Gagné, annonça samedi soir que le bureau d'Halifax était plus que disposé à accepter la responsabilité de devenir l'hôte du bonspiel de l'an prochain. □

*Albert Aucoin en compagnie de Carolyn Miller et Curt Martin, tous deux de la succursale de Halifax.*



# Une autre victoire pour Sudbury!

Environ 90 personnes, dont quelques observateurs, se sont réunies à Sudbury le 30 mars dernier pour célébrer le sixième « funspiel » annuel.

La soirée mexicaine du vendredi a donné le ton à un week-end rempli de plaisirs et, une fois les esprits calmés le dimanche midi, l'équipe de Terry Costello du Bureau national a été déclarée grande championne.

Environ un tiers des 18 équipes étaient nouvelles ou, du moins, formées de nouveaux membres, dont une était composée de quatre personnes qui n'avaient jamais joué au curling...alors là, jamais. Les organisateurs se sont empressés de tenir, le mercredi précédent, une brève séance de pratique avec le capitaine, pour que Steve Jacques (Analyse du marché — Sudbury) apprenne au moins à marquer des points. L'équipe de Steve n'a pas terminé dernière non plus, elle est arrivée dixième sur douze équipes dans la division B!

Le bon déroulement des activités a démontré l'expérience des organisateurs, qui avaient entrepris leurs préparatifs en octobre dernier. L'année prochaine, ils espèrent commencer encore plus tôt pour en faire l'annonce dans le numéro de janvier de Perspective.

À cause du brouillard, à Toronto et non à Sudbury, le vol de Ken Holder, directeur général, a été annulé. De plus, un directeur, qui assistait à cette activité pour la première fois, a demandé où était la salle de bain et s'est retrouvé dans celle des femmes parce qu'il n'a pas porté attention au signe sur la porte...ce qui a bien amusé le groupe de jeunes qui l'a vu sortir!

L'équipe de Ray Coole, du bureau régional de l'Ontario, a eu besoin d'un remplaçant à la dernière minute pour sa première partie, qui a débuté le samedi à 11 h. À 10 h 20, on a commencé à chercher un remplaçant, et le parent d'un employé s'est joint à l'équipe de Ray, qui s'est rendue en finale de la division B.



Ces danseurs montrent qu'ils se souviennent toujours du twist.

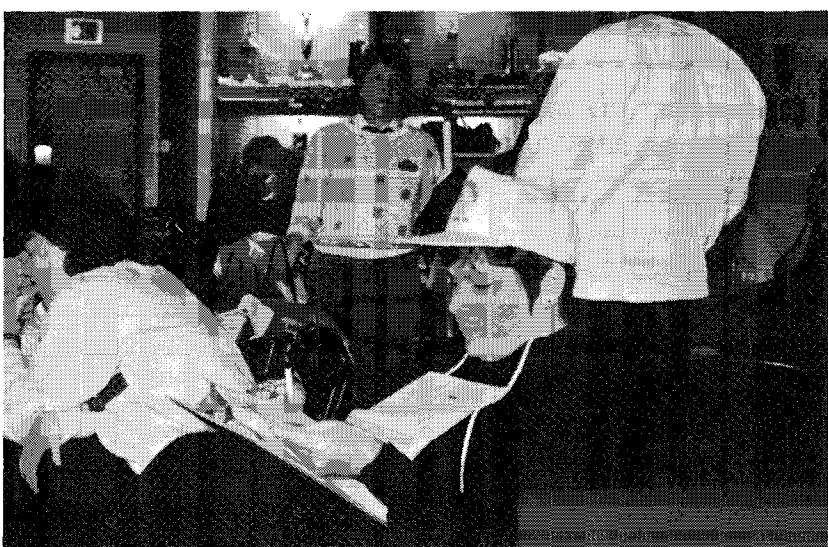


Activité intense au Tournoi de Sudbury.

Ceux qui ont déjà participé à cette activité savent qu'ils vont s'amuser à Sudbury; et, nos photos le prouvent, c'est ce qu'ils ont fait. Tous les membres du comité d'accueil ont fait un excellent travail. □



Défilé des équipes autour de la glace, le cornemuseur en tête.



Linda Gauthier (portant la casquette) enregistre les points depuis sa position avantageuse, au-dessus de la glace.



Le directeur général, Ken Holder, étant bloqué à l'aéroport de Toronto à cause du brouillard, le contrôleur régional, Ray Poole, lance le premier palet officiel.

## Le Bureau national est de la partie

Presque en même temps que la mise sous presse du présent numéro, se tiendra le banquet de fin de saison des équipes de curling du Bureau national, parrainées par le Club récréatif.

Huit équipes, formées d'employés, de retraités et de quelques parents et invités, se sont adonnées au curling durant l'hiver.

On attend environ 40 personnes à la dernière soirée. « Nous avons connu une saison remplie de succès » déclare Guy Émard, un des organisateurs, « et nous avons organisé un bonspiel de division en mars » ajoute-t-il.

Il est intéressant de souligner que c'est une équipe de ce groupe, dirigée par Terry Costello, qui a remporté le « funspiel » de Sudbury, et que l'équipe de Guy Émard a remporté ce même tournoi l'année dernière. □

# Concours d'affiches pour tout le personnel

Dans le cadre de la Semaine nationale pour l'intégration des personnes handicapées, qui aura lieu cette année du 10 au 16 juin prochain, le Groupe consultatif des personnes handicapées organise un concours d'affiches à l'échelle du pays en vue de promouvoir l'intégration durant cette semaine d'activités.

Sortez vos crayons, vos pinceaux, vos crayons de couleurs, vos crayons feutres, ou l'outil que vous préférez, et mettez-vous à l'œuvre. Vous pouvez utiliser la technique de votre choix, mais vous devez tout faire vous-mêmes.

## Qui peut participer?

Tout employé permanent, en congé de maternité, qui participe à un programme autorisé de partage d'emploi, engagé à contrat ou retraité, peut

participer en s'inscrivant à n'importe quel bureau ou n'importe quelle division de la SCHL.

## Comment participer?

L'affiche doit mesurer entre 8<sup>1/2</sup> po sur 11 po et les dimensions réelles d'une affiche, et doit *absolument* être présentée à la verticale.

Les affiches terminées doivent être exposées sur le tableau d'affichage de votre succursale, de votre bureau régional ou de votre division pendant une semaine, à partir du 11 juin. Le Bureau de l'équité en matière d'emploi informera chaque bureau des directives d'emballage et d'envoi.

Perspective choisira deux membres du personnel artistique du Centre des relations publiques qui évalueront les qualités artistiques des affiches, et un représentant du Bureau de l'équité en matière d'emploi qui s'assurera de la pertinence du message.

## Faites la couverture de Perspective

Les gagnants seront avisés aussitôt que la décision des juges sera connue, et une annonce suivra dans un de nos numéros d'automne. Si elle peut être reproduite, l'affiche gagnante paraîtra sur la couverture d'un futur numéro de Perspective. Selon le nombre total de participants, les deux ou trois autres meilleures affiches seront publiées à l'intérieur, dans un plus petit format.

De plus, l'affiche gagnante sera encadrée et retournée à son créateur avec les félicitations du Groupe de l'équité dans l'emploi et des langues officielles. □

# Aloha de Toronto!

En février, lors de son goûter organisé en l'honneur des employés, le bureau régional de l'Ontario a mis l'hiver aux oubliettes pour une heure et s'est transporté à Hawaii. Chaque employé s'est costumé pour l'occasion comme l'attestent nos photographies.

*Le directeur général, Ken Holder, est de la partie. Après un bref discours, il présente les prix aux deux gagnants pour le meilleur costume : Beryl Williams et Wazir Dayal.*



*D'autres en ont profité pour se détendre et « prendre un peu de soleil ».*

domestique, mais ils devraient aussi savoir gérer leurs finances. Un plan financier bien pensé, même avec assurance, ne garantit pas la stabilité si le conjoint qui s'occupe des finances meurt et laisse l'autre aux prises avec des problèmes d'ordre financier qu'il ne connaît pas, à un moment où il est le moins en mesure de prendre des décisions importantes. L'ancienne croyance selon laquelle l'épouse n'a pas à être au courant de l'état financier du couple est particulièrement dangereuse, car les femmes vivent en moyenne plus longtemps que les hommes.

- Étant donné que plus vous avez d'argent, plus il est facile d'établir un budget, vous devriez tenter d'éliminer vos dettes de consommation et d'accumuler des épargnes. Vous pouvez commencer par éliminer le solde de vos cartes de crédit à intérêt élevé et vous servir d'un plan de versement automatisés afin de réduire au minimum votre dette à l'avenir. Si vous avez une hypothèque, profitez de toutes les options de versement anticipé. Très peu de placements offrent un rendement garanti après impôt aussi élevé que le taux d'intérêt d'une dette personnelle.
- Élaborez un plan qui vous convienne et astreignez-vous-y. Ne vous laissez pas aller à des achats

extraordinaires, car il est trop facile de faire échouer l'ensemble du plan.

Si cette discussion sur le calcul de vos finances vous semble trop rigoureuse, rappelez-vous qu'un budget efficace s'établit à partir d'habitudes budgétaires avantageuses sur une certaine période. Ne vous attendez pas à des miracles du jour au lendemain. Pensez à adapter votre plan à mesure que votre situation financière ou vos priorités évoluent. Avec un peu de préparation et un bon calepin, vous pouvez vous concentrer sur vos objectifs financiers longtemps après le paiement de vos impôts et de vos factures. □

## Voici l'occasion de vous faire entendre Faites connaître votre avis

Dans la livraison de janvier 1988, nous avions inclus une enquête sur les communications à la SCHL, et plusieurs mois plus tard, nous avons publié le résumé complet de vos réponses.

Une enquête semblable avait également été menée sept ans plus tôt, et chaque fois que les questions de deux enquêtes correspondaient, nous avons comparé les réponses pour déterminer les changements qui sont survenus.

En 1988, nous avons grandement apprécié les réponses reçues de centaines d'employés et les idées soumises par les groupes de discussion formés par la suite. Vos réponses ont déjà eu certaines répercussions. Par exemple, la rubrique intitulée « Localités que nous desservons » est le fruit de vos suggestions.

De bonnes communications internes constituent une partie importante de toute activité commerciale solide. On ne peut y arriver par

l'acheminement à sens unique de l'information. Il est également important que nous évaluions les résultats de nos efforts et que nous écoutions ce que vous avez à dire.

Notre enquête sur les communications, comme dans la plupart des autres entreprises, traite uniquement de la question des communications. Elle n'est liée à aucune autre enquête. Une firme comme IBM, qui emploie dix fois plus d'employés que la SCHL, interroge chaque employé tous les 18 mois et mène plusieurs petites enquêtes auprès de groupes cibles. En cherchant à connaître votre opinion concernant les communications, la SCHL agit tout simplement comme une entreprise qui a ses employés à cœur et qui prend ses responsabilités, ses responsabilités.

Par conséquent, nous vous invitons à remplir le questionnaire de l'enquête de 1990. Ceci nous permettra de comparer les résultats obtenus cette année avec ceux de 1988 et de voir quels besoins ont été satisfaits et quelles améliorations devraient être apportées.

Afin d'établir la comparaison la plus précise possible, les parties A et B sur les sources d'information actuelles et préférées sont les mêmes qu'en 1988, sauf pour l'ajout d'une question sur les sources électroniques d'information. La partie C est similaire, mais a été quelque peu abrégée, alors que la partie D est entièrement nouvelle et s'adresse aux lecteurs de Perspective.

À moins que vous désiriez recevoir une réponse personnelle, vous n'êtes pas tenu de vous identifier, mais ce renseignement nous aidera à savoir où vous travaillez. Il suffit de détacher et de remplir le questionnaire et de le mettre dans une enveloppe adressée à la rédactrice en chef de Perspective, Centre des relations publiques, Bureau national. Vous pouvez l'envoyer par courrier interne, le tout devant nous parvenir au plus tard le 15 juin.

Cet automne, nous publierons les résultats de l'enquête. Merci à l'avance de votre collaboration et de votre intérêt. □



# Donnez-nous votre avis

## PARTIE A —

### Sources actuelles d'information

Les treize points suivants sont des sources possibles d'information sur des sujets qui vous concernent, vous et votre travail. Veuillez cocher la case correspondant à chaque point, pour indiquer si ce point représente une véritable source actuelle d'information; *cette partie met l'accent sur ce qui se passe dans la réalité.*

Pour nous aider à atteindre notre objectif qui consiste à améliorer les communications internes, nous venons vous demander votre avis à l'aide du questionnaire suivant. Nous aimerais savoir d'où vous tirez la plupart de vos informations sur la SCHL, comment vous préféreriez obtenir ces renseignements, et avoir votre opinion sur les communications en

général. Veuillez prendre quelques minutes pour remplir ce questionnaire et nous le retourner par le courrier interne dès que possible, en l'adressant à :  
ANN LUCCIOLA  
Projet de communications internes  
Centre des relations publiques  
Bureau national

	Source principale	Source secondaire	Pas une source
1. Mon supérieur immédiat ou mon directeur	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Tableaux d'affichage du bureau	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Publication régulière du journal interne (Perspective)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Autre publication locale régulière (s'il y en a), publication régionale, par exemple	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Réunions de petits groupes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Sources personnelles (venant d'autres employés)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Haute direction, cadres supérieurs	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Sources extérieures	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Bandes vidéo, films, diapositives, etc.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Notes de service générales (MG)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Lettres, autres circulaires	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Manuels, autres textes de référence comparables	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. CORONET ou autres sources électroniques	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## PARTIE B —

### Sources préférées d'information

Comme vous le savez, les gens n'obtiennent pas toujours leurs informations des sources qu'ils préfèrent. Vous trouverez ci-dessous une liste semblable à la précédente, mais cette fois, veuillez cocher les sources que vous préféreriez consulter pour vous informer sur la SCHL. Même si vous ne pouvez disposer maintenant d'une source mentionnée sur la liste, mais que vous aimez la voir en place, indiquez-le. Il se peut que vos réponses soient les mêmes qu'auparavant, ou différentes.

	Source principale	Source secondaire	Pas une source
1. Mon supérieur immédiat ou mon directeur	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Tableaux d'affichage	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Publication régulière du journal interne (Perspective)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Autre publication régionale ou locale (s'il y en a)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Réunions de petits groupes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Sources personnelles (venant d'autres employés)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Haute direction	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Sources extérieures	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Bandes vidéo, films, diapositives, etc.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Notes de service générales (MG)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Lettres, circulaires	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Manuels, textes de référence	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Rapport annuel d'un employé	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. Nouveau programme d'orientation pour les employés	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. CORONET ou autres sources électroniques	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

# PARTIE C – Communications générales

Veuillez donner votre avis sur chacune des déclarations suivantes en cochant la case appropriée

	Tout à fait d'accord	D'accord	Pas d'accord	Pas du tout d'accord
1. Dans son ensemble, la SCHL essaie de bien informer ses employés	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Mon superviseur immédiat me tient bien informé	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Mon superviseur est bien informé par ses supérieurs	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Dans mon lieu de travail, je crois que la communication est à double sens; la direction transmet et écoute	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Les idées des employés sont bien accueillies	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Les informations que je reçois sont honnêtes, précises et utiles	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Nous n'avons pas assez de réunions	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Je lis régulièrement le tableau d'affichage	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Je crois qu'ici les sources personnelles sont en général assez exactes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. L'administration ne dit pas tout	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Quand j'ai eu mon poste actuel, on m'a fourni assez d'informations pour bien faire mon travail	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Mon superviseur m'indique généralement quand je fais du bon travail	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. J'assimile très bien le plan stratégique de la Société	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. Je sais en quoi consiste mon travail, mais j'ignore un peu ce que font les autres	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. Dans l'ensemble, je suis satisfait des programmes de communications internes de la SCHL	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Commentaires \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

# PARTIE D Opinion du lecteur

La présente partie porte sur les véhicules d'information suivants dont vous disposez : Perspective et les Bulletins vidéo

1. Comparée à il y a deux ans, la version actuelle de Perspective vous semble :

- plus utile et informative   
moins utile et informative   
plus ou moins pareille

Compte tenu de votre réponse, y a-t-il quelque chose que vous changeriez? \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

2. Parmi les rubriques habituelles, laquelle lisez-vous régulièrement, à l'occasion ou jamais. Donnez également votre appréciation des rubriques que vous lisez, à partir des valeurs de 1 à 10 (10 représentant la meilleure cote) :

	Régulièrement	À l'occasion	Jamais	Cote 1-10
a) Le mot du Président	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
b) Localités que nous desservons	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
c) Lettres	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
d) Bureau national, divisions et initiatives	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
e) Activités dans les succursales	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
f) Autre articles : santé et sécurité, humour, etc.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
g) Articles d'intérêt humain	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
h) Allées et venues	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____

3. Après avoir lu Perspective, qu'en faites-vous?

- Je le conserve en dossier   
Je le garde pendant un certain temps et le jette   
Je le passe à une autre personne   
Je conserve certains numéros qui traitent de sujets particuliers   
Je l'apporte à la maison   
Je le jette tout simplement

Veuillez nous faire part de vos impressions concernant les Bulletins vidéo :

4. Dans l'ensemble, je trouve les Bulletins vidéo :

- toujours utiles et informatifs   
parfois utiles et informatifs   
rarement utiles et informatifs

5. Au cours des 18 derniers mois, combien de Bulletins vidéo avez-vous vus? \_\_\_\_\_

Est-ce que les occasions ou le moment de présentation vous posent des problèmes? \_\_\_\_\_

Dans l'affirmative, quelles sont vos suggestions? \_\_\_\_\_

6. Quel NOUVEAU sujet aimeriez-vous que nous abordions?

dans Perspective

dans les Bulletins vidéo

---

---

---

---

---

---

Je travaille

pour le bureau extérieur de \_\_\_\_\_

pour le bureau régional de \_\_\_\_\_

au Bureau national pour la Division de \_\_\_\_\_