



Perspective

Volume 51, No. 3, 2015

Conversation
ON/SUR LA
CULTURE

the
Observer
GOES LIVE

PACo turns **25** Le CCP fête ses **25** ans

L'Observateur
MAINTENANT EN LIGNE



In this issue

- 3 President's Desk
- 3 Editor's Letter
- 4 Brand Essentials
- 5 Life after Lotus Notes
- 7 The Housing Observer Goes Live
- 7 PACo Turns 25!
- 8 Employee Relations
- 8 Performance Management Review
- 9 Let's Keep the Air We Share Healthy for Everyone
- 9 Expanded Role of the Affordable Housing Centre
- 10 Celebrating Diversity
- 11 New Onboarding Program
- 11 New Strategic Presentations and Briefings Workshops
- 12 Conversation on Culture
- 13 B.C. Celebrates Fun in the Sun
- 14 Housing Options for People Living with Dementia
- 14 Because Mental Health Matters
- 15 Leadership Development – Your Feedback Matters
- 16 Nota Bene
- 17 Celebrating Linguistic Duality Day
- 17 CMHC Introduces New Writing Guide
- 18 Pension and Benefits Corner
- 18 With Regret



Editorial Staff

COMMUNICATIONS, N.O.

VICE-PRESIDENT, PUBLIC AFFAIRS
Peter De Barros

EDITOR-IN-CHIEF
Lesley McElroy

WRITING AND EDITING
David A.V. Elver Communications Inc.

DESIGN AND PRODUCTION
doccentre

**TRANSLATION AND
PROOFREADING**
Linguistic Services

CONTRIBUTORS

Human Resources
Lori Gandy

Assisted Housing
Denis Losier

Digital and Creative Services
Christine Carkner

British Columbia
Sonia Fecteau

Prairie and Territories
Young Ong

Ontario
Dean D'Souza

Quebec
Marie-Èlène Décarie

Atlantic
Katherine LeBlanc

Policy & Research
Karen Marcus

Linguistic Services
Julie Boucher & Brigitte Meunier

Personnel de rédaction

COMMUNICATIONS, BN

VICE-PRÉSIDENT, RELATIONS PUBLIQUES
Peter De Barros

RÉDACTRICE EN CHEF
Lesley McElroy

RÉDACTION ET RÉVISION
David A.V. Elver Communications Inc.

CONCEPTION ET PRODUCTION
centredoc

**TRADUCTION ET CORRECTION
D'ÉPREUVES**
Services linguistiques

COLLABORATEURS

Ressources humaines
Lori Gandy

Aide au logement
Denis Losier

Services de numérisation et de création
Christine Carkner

Colombie-Britannique
Sonia Fecteau

Prairies et territoires
Young Ong

Ontario
Dean D'Souza

Québec
Marie-Èlène Décarie

Atlantique
Katherine LeBlanc

Politiques et Recherche
Karen Marcus

Services linguistiques
Julie Boucher et Brigitte Meunier

Dans ce numéro

- 3 Mot du président
- 3 Message de la rédactrice en chef
- 4 À vos marques
- 6 L'après Lotus Notes
- 7 L'Observateur du logement maintenant en ligne
- 7 Le CCP fête ses 25 ans!
- 8 Relations avec les employés
- 8 Examen complet du processus de gestion du rendement
- 9 Au travail, un air sain, c'est l'affaire de tous
- 9 Un rôle élargi pour le Centre du logement abordable
- 10 Célébrer la diversité
- 11 Lancement du nouveau programme d'intégration
- 11 Nouveaux ateliers sur les présentations et séances d'information stratégiques
- 12 Conversation sur la culture
- 13 Merveilles sous le soleil en Colombie-Britannique
- 14 Les choix de logements pour les personnes vivant avec la démence
- 14 Parce que la santé mentale, ça compte
- 15 Développement du leadership – votre rétroaction compte
- 16 Nota bene
- 17 La SCHL célèbre la Journée de la dualité linguistique
- 17 Nouveau guide de rédaction de la SCHL
- 18 La rubrique sur les pensions et les avantages sociaux
- 18 Avec regret



Perspective is printed on Rolland Enviro 100 paper, which is 100 per cent recycled, Environmental Choice Certified and Processed Chlorine Free paper.

Perspective is produced for employees of Canada Mortgage and Housing Corporation. It is YOUR magazine, and we want to hear from YOU! Contact us with contributions, ideas for upcoming business, social or recreational events, or to give us feedback on the current issue. You can reach us at Perspective, Lesley McElroy, Public Affairs, 700 Montreal Road, Ottawa ON K1A 0P7. Lesley can also be reached by e-mail at perspective@cmhc.ca, by phone at 613-748-5566 or by fax at 613-748-4072.

Opt In – and Save a Tree! Perspective is now available in an electronic format!

The online version includes full-colour articles, high-resolution images and links to all kinds of extra content. More importantly, by opting in, you'll help us save paper, cut down on printing costs and maybe even save a few trees. To receive your next copy of Perspective electronically, send an e-mail to perspective@cmhc.ca with your full name and the subject heading "Opt In." **Thank you for helping us go green!**



La revue Perspective est imprimée sur du papier Rolland Enviro 100 entièrement recyclé; c'est un produit homologué par le programme Choix environnemental et fabriqué à partir de papier traité sans chlore.

Revue produite pour les employés de la Société canadienne d'hypothèques et de logement. Il s'agit de VOTRE revue, et nous voulons avoir de VOS nouvelles! N'hésitez pas à communiquer avec nous relativement à des articles et à des idées sur les activités sociales, d'affaires et de loisir à venir et pour nous donner votre rétroaction sur le présent numéro. Vous pouvez communiquer avec nous à Perspective, aux soins de Lesley McElroy, Relations publiques, 700, ch. de Montréal, Ottawa (Ontario) K1A 0P7. On peut également communiquer avec Lesley par courriel, à perspective@schl.ca, par téléphone, au 613-748-5566, ou par télécopieur, au 613-748-4072.

Choisissez... de sauver un arbre! Perspective est maintenant offert en format électronique!

La version en ligne comporte des articles en couleurs, des images à haute résolution et des liens vers toutes sortes de contenus supplémentaires. Plus important encore, en disant « oui » à la version électronique, vous nous aiderez à économiser du papier, à réduire nos coûts d'impression et peut-être même à sauver quelques arbres. Pour recevoir votre prochain exemplaire de Perspective en format électronique, envoyez simplement un courriel à l'adresse perspective@schl.ca, en indiquant « Je choisis » dans l'objet, sans oublier d'inscrire votre nom complet. **Nous vous remercions de nous aider à prendre le virage vert!**

From the President's Desk

By Evan Siddall

Earlier this year, during our National Tour, we kicked off a company-wide dialogue on culture. This issue of *Perspective* delves into several of the building blocks that are fortifying the foundations of CMHC's culture.

New approaches to performance management, leadership development and talent management, our mental health initiative and a renewed commitment to linguistic duality and diversity are all pieces that help to strengthen our culture and build a higher-performing organization.

These activities are all linked to our strategy, which is our plan for the next few years. It comprises three strategic directions on which we will focus our energy: align risk with mandate, lead through information and insight and be a high-performing organization. Our strategy is how we will stay true to our mission of helping Canadians meet their housing needs and progress toward our vision of being the heart of a world-leading housing system.

We are doing all of this to serve our clients better. A strong culture that unites highly engaged employees promotes a fun, rewarding place to work. That leads to improved client service. Whether your clients are lenders, social housing providers, developers, First Nations or "internal" clients in another part of CMHC, their lives are made easier if you serve them well. That's how we will help Canadians meet their housing needs—a little easier.



Letter from the Editor

They say that success comes from preparation. Here at CMHC, preparation has always been the key to our success. And that's never been truer than it is today.

CMHC *in motion* laid the groundwork, by helping us make CMHC a more focused, efficient, enabled and accountable organization. Now that this foundation is in place, changes are being introduced in virtually every sector, business line and region of the Corporation to give employees the tools and training they need to do their jobs to the best of their abilities—and ensure our continued success as an organization.

CMHC's new [Leadership Development \(page 15\)](#) programs and [National Conversation on Culture \(page 12\)](#), for example, were launched earlier this year to give employees a voice in building a more unified, insightful and higher-performing company, while also making sure that CMHC continues to be an inclusive, supportive—and fun!—place to work.



Over the course of the next five years, the \$130-million [I&T Strategic Investment Plan \(page 5\)](#) will literally transform the way we do our jobs, by modernizing I&T technology and processes at every level of the Corporation. To foster the creation of more affordable housing, the [Affordable Housing Centre \(page 9\)](#) has also been given an expanded and updated role, to assist them in facilitating the creation of new and innovative affordable housing projects across Canada.

As part of *CMHC in motion*, meanwhile, initiatives like the [Performance Management Review \(page 8\)](#), the new [Onboarding Program \(page 11\)](#), the [CMHC Brand Audit \(page 4\)](#) and the [Employee Referral Reward Program \(page 11\)](#) will all help us continue to attract, retain and equip the very best people in the business. In addition, this fall, CMHC will be introducing tools, like the new [Writing Style and Spelling Guide \(page 17\)](#) and [Workshops on Writing Better Briefings and Presentations \(page 11\)](#), to help both current and future employees gain the skills to communicate more consistently and effectively.

Together, these and many other initiatives are all making sure that CMHC employees are well-prepared to do their part to fulfill our mandate as a corporation, meet the housing needs of our fellow Canadians and ensure that CMHC is the best it can be.

Lesley McElroy, Editor-in-Chief

Message de la rédactrice en chef

On dit que pour réussir, il faut être bien préparé. À la SCHL, la préparation a toujours été la clé de notre succès. C'est vrai, maintenant plus que jamais.

L'initiative *SCHL en mouvement* a permis de préparer le terrain en aidant la SCHL à se donner un rôle plus ciblé, des processus plus efficaces, des gens mieux outillés pour la réussite et une culture plus responsable. Maintenant que ces bases ont été posées, des changements sont introduits dans presque tous les secteurs d'activité et toutes les régions de la Société, afin de donner aux employés les outils et la formation dont ils ont besoin pour faire leur travail de la meilleure façon possible – et pour assurer notre réussite continue en tant qu'organisation.

Par exemple, de nouveaux programmes de [développement du leadership \(page 15\)](#) et une [conversation nationale sur la culture \(page 12\)](#) ont été entrepris plus tôt cette année pour permettre aux employés d'exprimer leur point de vue sur la façon de construire une organisation encore plus unie, perspicace et performante, et pour faire en sorte que la SCHL demeure un milieu de travail inclusif, où les employés sont soutenus et ont du plaisir à travailler.

Durant les cinq prochaines années, le [plan d'investissement stratégique d'I&T \(page 6\)](#), d'une valeur de 130 millions de dollars, transformera notre façon de travailler en modernisant la technologie et les processus d'I&T à tous les niveaux de la Société. Le [Centre du logement abordable \(page 9\)](#) bénéficie lui aussi d'un champ d'action élargi, ce qui lui permettra de favoriser encore davantage la création d'ensembles novateurs de logements abordables partout au Canada.

Dans le cadre de *SCHL en mouvement*, des initiatives comme l'[examen du processus de gestion du rendement \(page 8\)](#), le nouveau [programme d'intégration \(page 11\)](#), l'[examen de l'image de marque de la SCHL \(page 4\)](#) et le [Programme de recommandation des employés \(page 11\)](#) nous aideront à continuer d'attirer, de garder et d'outiller les personnes les plus qualifiées qui soient. En outre, cet automne, la SCHL mettra à la disposition de ses employés des outils comme le nouveau [Guide de rédaction \(page 17\)](#) et leur offrira des [ateliers sur les présentations et les séances d'information stratégiques \(page 11\)](#), afin d'aider les employés actuels et futurs à acquérir les compétences nécessaires pour communiquer de façon plus cohérente et efficace.

Grâce à ces initiatives et à beaucoup d'autres encore, les employés de la SCHL sont bien préparés pour contribuer à la réalisation de notre mandat, c'est-à-dire aider les Canadiens à répondre à leurs besoins en matière de logement – et pour faire de la SCHL la meilleure organisation possible.

Lesley McElroy, rédactrice en chef

Mot du président

par Evan Siddall

Au cours de la Tournée nationale, plus tôt cette année, nous avons amorcé un dialogue sur la culture à l'échelle de la Société. Ce numéro de *Perspective* traite de plusieurs éléments fondamentaux qui solidifient l'assise sur laquelle repose la culture de la SCHL.

La mise en œuvre de nouvelles approches de gestion du rendement, de développement du leadership et de gestion des talents, notre initiative de promotion de la santé mentale et notre engagement renouvelé envers la dualité linguistique et la diversité sont autant d'éléments qui aident à renforcer notre culture et à bâtir une organisation très performante.

Ces activités sont toutes liées à notre stratégie, c'est-à-dire à notre plan pour les prochaines années. Elle comprend trois axes stratégiques sur lesquels nous concentrerons nos efforts : aligner les risques sur le mandat, être le chef de file par le truchement de l'information et notre savoir-faire, et être une organisation très performante. Grâce à notre stratégie, nous serons fidèles à notre mission, soit aider les Canadiens à répondre à leurs besoins en matière de logement, et nous progressons vers la réalisation de notre vision d'être au cœur d'un système de logement de classe mondiale.

Nous faisons tout cela afin de mieux servir nos clients. Une culture forte qui rassemble des employés très mobilisés favorise un milieu de travail agréable et valorisant. Il en résulte un meilleur service à la clientèle. Que votre client soit un prêteur, un fournisseur de logements sociaux, un promoteur, une Première Nation ou quelqu'un d'une autre section de la SCHL, vous lui facilitez la vie en le servant bien. C'est de cette façon que nous aiderons les Canadiens à répondre à leurs besoins en matière de logement... un peu plus facilement.

Delivering on CMHC's BRAND PROMISE

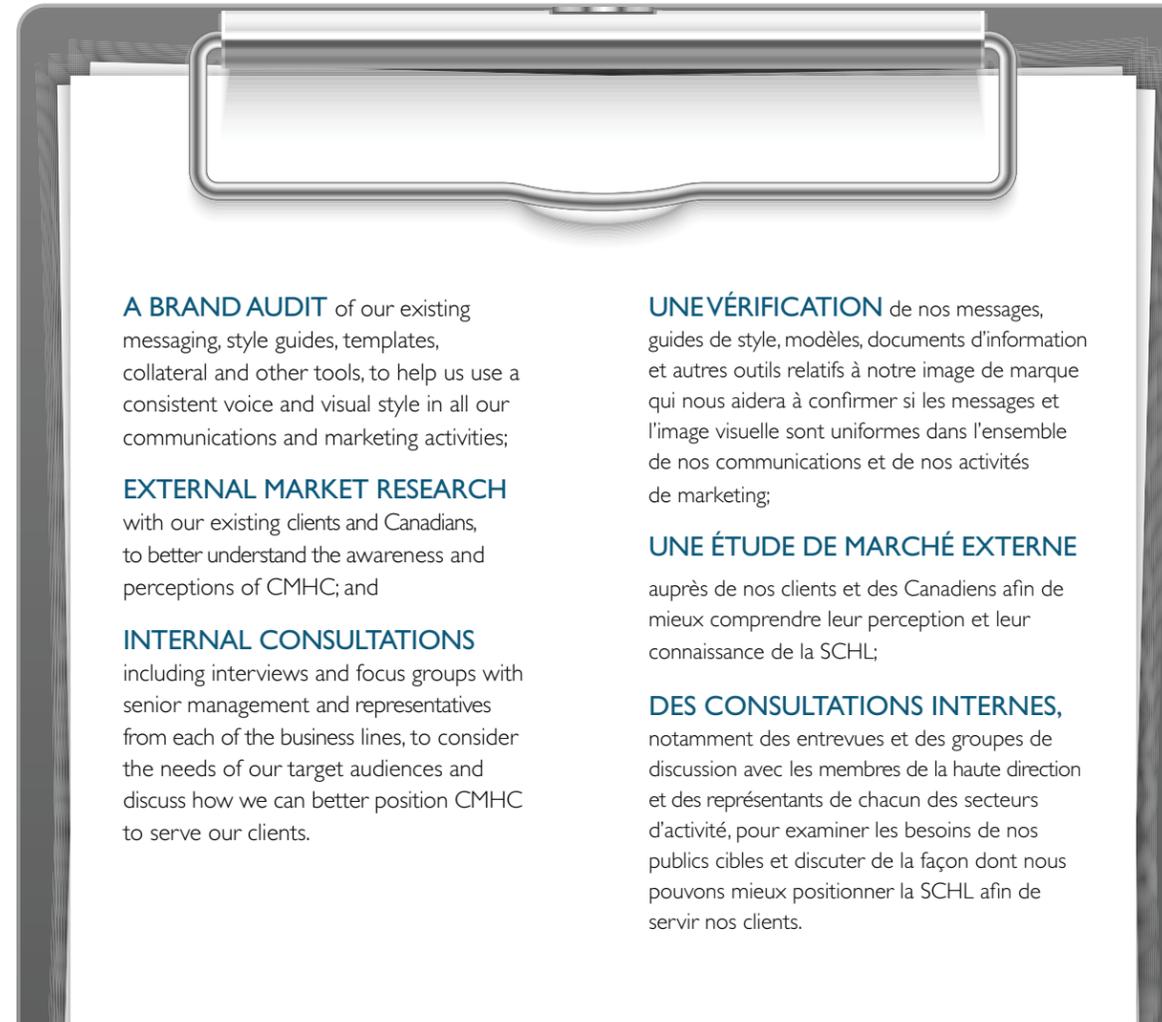
The CMHC brand is about more than just our logo and tag line, our graphic standards, or even our advertising or the industry insight we share. Our brand is our story. It's what people believe about CMHC. It's who we are as an organization, what we have to offer and what we have to say to those people who need to hear our messages.

To tell that story in a clear, compelling way, we need to make sure that we speak with one consistent voice, whether it be to the media, to our partners and clients or to our fellow Canadians. To that end, Public Affairs is carrying out a comprehensive review of CMHC's brand and sub-brands to ensure that they are aligned with our new mission and vision and remain relevant to our key audiences.

The brand review will focus on three key initiatives

In addition to strengthening our brand awareness, the review will also simplify CMHC's brand standards, making them easier for employees to put into practice. This will not only help ensure that we use a consistent voice and visual style in all our communications and marketing activities but also further our efforts to act as **ONE TEAM** with **ONE MISSION**.

By making sure that every interaction with the CMHC brand, both internal and external, is familiar, we will also ensure that the CMHC brand remains meaningful to each of our priority audiences.



A BRAND AUDIT of our existing messaging, style guides, templates, collateral and other tools, to help us use a consistent voice and visual style in all our communications and marketing activities;

EXTERNAL MARKET RESEARCH with our existing clients and Canadians, to better understand the awareness and perceptions of CMHC; and

INTERNAL CONSULTATIONS including interviews and focus groups with senior management and representatives from each of the business lines, to consider the needs of our target audiences and discuss how we can better position CMHC to serve our clients.

UNE VÉRIFICATION de nos messages, guides de style, modèles, documents d'information et autres outils relatifs à notre image de marque qui nous aidera à confirmer si les messages et l'image visuelle sont uniformes dans l'ensemble de nos communications et de nos activités de marketing;

UNE ÉTUDE DE MARCHÉ EXTERNE auprès de nos clients et des Canadiens afin de mieux comprendre leur perception et leur connaissance de la SCHL;

DES CONSULTATIONS INTERNES, notamment des entrevues et des groupes de discussion avec les membres de la haute direction et des représentants de chacun des secteurs d'activité, pour examiner les besoins de nos publics cibles et discuter de la façon dont nous pouvons mieux positionner la SCHL afin de servir nos clients.

Fidèle à la PROMESSE DE LA MARQUE de la SCHL

Notre image de marque, c'est bien plus que notre logo et notre slogan, nos normes graphiques et même la publicité et les renseignements sur le marché que nous diffusons. Notre image de marque, c'est notre histoire. Elle traduit ce que les gens pensent de la SCHL. Elle reflète qui nous sommes en tant qu'organisation, ce que nous avons à offrir et ce que nous avons à dire aux personnes qui ont besoin d'entendre nos messages.

Pour raconter cette histoire d'une manière claire et convaincante, nous devons nous assurer de parler d'une seule voix cohérente, que ce soit aux médias, à nos partenaires et clients ou aux Canadiens. À cette fin, les Relations publiques mènent actuellement un examen approfondi de l'image de marque et des marques-produits de la SCHL afin de vérifier si elles s'harmonisent à notre nouvelle mission et à notre nouvel énoncé de vision, et si elles demeurent pertinentes pour nos principaux publics.

L'examen de l'image de marque comportera trois grands volets

En plus de renforcer la notoriété de notre image de marque, l'examen permettra de simplifier les normes relatives à l'image de marque de la SCHL, les rendant ainsi plus faciles à mettre en pratique pour les employés. Cela nous permettra non seulement de garantir l'uniformité des messages et de l'image visuelle dans l'ensemble de nos communications et de nos activités de marketing, mais appuiera aussi nos efforts en vue d'agir comme **UNE SEULE ÉQUIPE** ayant **UNE MISSION UNIQUE**.

En faisant en sorte que chacune des mentions de la marque SCHL, tant à l'interne qu'à l'externe, soit bien reconnue, nous veillons également à ce que la marque SCHL demeure intéressante pour chacun de nos publics cibles.

Introducing CMHC's New PowerPoint Template

In response to requests for a more fresh, flexible and consistent PowerPoint template, Public Affairs has developed a new corporate template that features:

- a more dynamic and contemporary look and feel (both on screen and in print);
- greater flexibility, including two cover slide options, with or without editable images; and
- new slide options to allow for more dynamic presentations.

To access the new template, visit [Marketing Online](#) or **reboot your workstation, open PowerPoint, click on the Office Button > New > My Templates > Click on Template Name: CMHC CorpPPT_Template_2015.**

If you would like more information or have any questions about the brand review, contact Christine Carkner at 613-748-2035 or ccarkner@cmhc.ca.



Nouveau modèle de présentation PowerPoint de la SCHL

Pour répondre aux demandes concernant l'adoption d'un modèle de présentation PowerPoint plus moderne, flexible et uniforme, les Relations publiques ont mis au point un nouveau modèle :

- dont le concept est plus dynamique et contemporain (à l'écran et sur papier);
- qui offre plus de flexibilité et comprend notamment deux options de diapositive de couverture, avec ou sans images modifiables;
- qui comporte de nouvelles options de diapositives permettant l'élaboration de présentations plus dynamiques.

Pour accéder au nouveau modèle, consultez [Marketing en ligne](#) ou **redémarrez votre ordinateur, ouvrez PowerPoint, cliquez sur le bouton Office et sélectionnez Nouveau > Mes modèles > Cliquez sur le nom du modèle : SCHL_CorpPPT_Gabarit_2015.**

Si vous souhaitez obtenir plus de renseignements ou si vous avez des questions au sujet de l'examen de l'image de marque, veuillez communiquer avec Christine Carkner, par téléphone au 613-748-2035 ou par courriel à ccarkner@schl.ca.

PARTNERS IN INNOVATION

This is the second in a series of articles about CMHC's Information and Technology (I&T) organizational structure and five-year strategic investment plan, outlining how the changes contained in the plan will impact the Corporation and its people.

Imagining the New I&T Landscape: Life After Lotus Notes

Information and technology are arguably the two most important resources CMHC employees rely on to do their jobs every day. These two resources also play a critical role in making CMHC a more focused, high-performing organization.

Through its five-year, \$130-million Strategic Investment Plan launched earlier this year, the I&T organization is firmly aligned with the Corporation's three strategic directions to deliver the state-of-the-art tools and processes we need to achieve long-term success. Over the next five years, the Plan will transform the Corporation's entire technology landscape, and will improve the way all of us work.

Implementing the Plan means that CMHC employees will be seeing significant changes in the applications and tools they use, and in the way they interact with their colleagues. Explains Serge

Parisien, Manager, Enterprise Architecture: "As we move away from the current environment, we are applying Enterprise Architecture (EA) principles to ensure our technology choices are made from a corporate-wide perspective and in alignment with industry best practices. This new vision and direction will support our business priorities both now and in the future, allowing us to apply leadership and discipline to our decision making while we deliver maximum value to the business. This transformation will help eliminate silos and build a better and stronger future for CMHC."

So what exactly will this future look like for a typical CMHC employee? Five years is a very long time in technology terms. Let's time-travel to roughly halfway through the five-year Plan, circa mid-2017, and follow along on an average day in the life of CMHC employee Sarah—a senior analyst who's about to begin her workday.

8:30 AM

Sarah logs on to Windows and the network. Within seconds, she is checking out the latest company news on the new intranet portal, which brings all of CMHC's internal communications together into a single, personalized and user-friendly resource.

"The new intranet portal will combine all of the elements we are all familiar with—the Daily, CMHC Online and the business line micro-sites—into one cohesive reference place. It will be more than a place where you get your information every day. It will be a place you can personalize by signing up for updates about the things that interest you, and a tool for collaborating, sharing information, and for employees to contribute."

John Embury, Director, Communications and Marketing Client Services

8:40 AM

Sarah clicks on her e-mail icon and gives her inbox a quick look. She really likes the new feature that allows her to preview attached documents or photos right from the e-mail application without having to open them. A pop-up appears showing her day's schedule: two meetings and a report due tomorrow. She also notices a suspicious-looking e-mail, so she reports it to the I&T Help Desk.

8:55 AM

Sarah gets an instant message (IM) from her colleague Marc in Halifax. He is ready for their meeting, so she launches a video conference from her laptop computer. Sarah is explaining to Marc how she created a report pulling quality-certified data from the central authoritative data repository (CADR).

9:45 AM

The meeting's over, and Sarah needs to update the report on InfoShare. She sends Marc a link to the report file (no need to e-mail large attachments anymore), and they collaborate on the changes. Sarah wants to make sure all the feedback she has received from other colleagues is reflected in their collaboration. She runs a search in the e-mail application and, in a flash, all related e-mails are listed. The app even displays the relevant section of the e-mail with her search terms highlighted.

11:30 AM

Sarah and Marc have documented the outcome of their meeting in an e-mail that Sarah sends to her manager and, since it's a corporate record, the e-mail is simultaneously filed into InfoShare with the appropriate record classification and business value attributes.

"InfoShare is not just about filing documents in a different repository. Employees can store their e-mails of business value along with their documents, confidently, knowing that in InfoShare they are better aligned with how their business works. Using InfoShare's powerful search capabilities, they can easily find both e-mails and documents in one location. Their email folders no longer need to be their filing system."

Carol Wells, Manager, Corporate Information and Records

11:58 AM

As she thanks Marc for his help, Sarah also saves the finalized version of the report to InfoShare. This version joins all of the previous versions of the document, which are easily retrievable. Time for lunch!

12:05 PM

Sarah brings her laptop with her to the cafeteria, and accesses the Wi-Fi network to reserve tickets for a concert celebrating Canada's 150th anniversary (this is 2017, after all).

1:05 PM

Back at her desk, Sarah analyses recent data for her business sector as she finalizes a slide for her 2:00 p.m. meeting (checking data quality indicators, of course).

"Our investments in information governance improvements mean that CMHC business users will have better access to quality data in a more self-service environment. Users will collaborate with knowledgeable information stewards within their sector and will have tools to measure the reliability of the source data, making it possible to make better business decisions and perform analysis related to specific data elements, a capability not available before."

Jocelyne Dubois, Acting Director, Corporate Information Management

1:57 PM

Sarah takes her laptop to her second meeting and wirelessly connects to project her PowerPoint presentation on the boardroom monitor. Several National Office colleagues join her in the meeting room, while others take part across the country via video conferencing.

3:30 PM

The meeting was a success! Sarah received excellent feedback and suggestions from her colleagues. On her way back to her desk, Sarah gets an IM on her device from Jane, her sector manager, reminding her that she's off tomorrow and asking if they can meet quickly to go over the report.

3:40 PM

Sarah has a quick meeting with Jane and shares the feedback received at the earlier meeting. Jane gives the report her full approval, and they decide to post it. But first, Sarah has a suggestion for an improvement to the advanced reporting and analytics system. Jane loves the idea and promises to bring it up with their I&T business relationship manager.

"My team of business relationship managers (BRMs) is a key element in I&T's ability to respond to business needs with flexibility and agility. The BRMs know both CMHC's business and our I&T processes. They can quickly translate client needs into action, and bring the right I&T people to the table."

Catherine Butler, Manager, Business Relationship Management and Communications

4:28 PM

As Sarah scans her inbox for the last time today, she IM's her carpool colleague to meet her at the car in 10 minutes. She finishes her prep for the next day, logs off and heads home—ready to come in bright and early tomorrow to do it all over again!

A VIEW FROM THE PRESENT

We may not have access to a real time machine, but I&T is investing money and energy into building a world where there is "life after Lotus Notes." In this world, we will continue to work hard at facilitating access to housing for Canadians and contributing to our country's financial stability.

Helen Polatajko, Vice-President, Information and Technology, sums it up: "Thanks to the Strategic Plan and the efforts and talents of the entire I&T team and the collaboration of all CMHC employees, we'll be able to fulfill our CMHC mandate with more modern and intuitive tools that encourage greater collaboration and innovation, as we continue on our journey to becoming a higher-performing organization."

PARTENAIRES EN INNOVATION

Le présent article est le deuxième d'une série portant sur la structure organisationnelle et le plan quinquennal d'investissement stratégique d'Information et Technologie (I&T) de la SCHL, qui décrit les incidences des changements contenus dans le plan sur la Société et ses employés.

Regard prospectif sur le nouvel environnement d'I&T : l'après Lotus Notes

L'information et la technologie sont sans doute les deux plus importantes ressources sur lesquelles s'en remettent les employés de la SCHL pour accomplir leurs tâches quotidiennes. Ces deux ressources jouent également un rôle essentiel pour faire de la SCHL une organisation plus responsable et plus performante.

Dans son plan quinquennal d'investissement stratégique de 130 millions de dollars lancé plus tôt cette année, l'organisation d'I&T est résolument alignée avec les trois orientations stratégiques de la Société en fournissant les outils à la fine pointe et les processus dont nous avons besoin pour garantir le succès à long terme. Au cours des cinq prochaines années, le plan transformera l'ensemble de l'environnement technologique de la Société et améliorera la manière dont nous nous acquittons tous de nos tâches.

La mise en œuvre du plan signifie que les employés de la SCHL constateront des changements considérables dans les applications et les outils qu'ils utilisent et dans leur façon d'interagir avec leurs collègues.

Serge Parisien, gestionnaire, Architecture d'entreprise, explique : « Au fur et à mesure que nous délaissions l'environnement actuel, nous appliquons les principes de l'Architecture d'entreprise (AE) afin de veiller à ce que nos choix en matière de technologie soient faits en adoptant une perspective pour l'ensemble de la Société et dans le respect des pratiques exemplaires du secteur. Cette nouvelle vision et cette orientation appuieront nos priorités d'entreprise, tant actuelles que futures, ce qui nous permettra de faire preuve de leadership et de discipline dans la prise de nos décisions, tout en apportant une valeur maximale aux activités. Cette transformation contribuera à éliminer le cloisonnement et à façonner un avenir plus sûr et plus solide pour la SCHL. »

Donc, quelle forme cet avenir prendra-t-il exactement pour l'employé type de la SCHL? Quand il s'agit de technologie, cinq ans c'est très long. Reportons-nous à mi-chemin environ de cette période de cinq ans, soit vers le milieu de 2017, et accompagnons Sarah, analyste principale à la SCHL, qui est sur le point d'entreprendre ses tâches quotidiennes.

8 h 30

Sarah ouvre une session sur Windows et le réseau. En quelques secondes, elle consulte les dernières nouvelles de la Société sur le nouveau portail intranet, qui regroupe toutes les communications internes de la SCHL en une seule ressource personnalisée et conviviale.

« Le nouveau portail intranet combinera tous les éléments que nous connaissons tous déjà – Le Quotidien SCHL, SCHL en ligne et les microsites des secteurs d'activité – en un lieu de référence cohérent. Ce sera plus qu'un endroit où vous obtiendrez quotidiennement votre information. Ce sera un endroit que vous pourrez personnaliser en vous inscrivant aux mises à jour sur des choses qui vous intéressent, et un outil de collaboration et de partage d'information auquel les employés pourront contribuer. »

John Embury, directeur, Service à la clientèle, communications et marketing

8 h 40

Sarah clique sur l'icône de son courriel et jette un coup d'œil à son courrier en arrivée. Elle aime beaucoup la nouvelle fonction qui lui permet de prévisualiser des documents ou des photos directement du courriel sans avoir à les ouvrir. Une fenêtre contextuelle lui montrant l'horaire de sa journée s'affiche : deux réunions et un rapport à rendre demain. Elle remarque également un courriel qui semble suspect, elle le signale donc au Groupe d'assistance d'I&T.

8 h 55

Sarah reçoit un message instantané de son collègue Marc, de Halifax. Il est prêt pour leur réunion, alors elle lance une vidéoconférence à partir de son ordinateur portable. Sarah explique à Marc comment elle a créé un rapport en extrayant des données certifiées du référentiel central de données.

9 h 45

La réunion est terminée, et Sarah doit mettre à jour le rapport sur InfoPartage. Elle envoie à Marc un lien vers le fichier du rapport (plus nécessaire de transmettre par courriel des pièces jointes volumineuses) et ils apportent les modifications ensemble. Sarah veut s'assurer qu'ils tiennent compte de tous les commentaires qu'elle a reçus d'autres collègues. Elle effectue une recherche dans l'application de courriel et, en un clin d'œil, une liste de tous les courriels connexes s'affiche. L'application affiche même en évidence la section pertinente du courriel qui contient les termes de la recherche.

11 h 30

Sarah et Marc ont documenté le résultat de leur réunion dans un courriel que Sarah transmet à son gestionnaire et, puisqu'il s'agit d'un dossier de la Société, elle peut le classer dans InfoPartage à partir de son application de courriel, avec les bons attributs de classification de dossier et de valeur opérationnelle.

« InfoPartage ne sert pas uniquement à classer des documents dans un dépôt différent. Les employés peuvent stocker, en toute confidentialité, leurs courriels ayant une valeur opérationnelle ainsi que leurs documents, tout en sachant que, grâce à InfoPartage, ils sont mieux alignés sur la façon dont fonctionne leur secteur. En se servant des puissantes fonctions de recherche d'InfoPartage, ils peuvent trouver les courriels et les documents connexes en un seul et même emplacement. Leurs dossiers de courriels n'ont plus à servir de système de classement. »

Carol Wells, gestionnaire, Information et documents de la Société

11 h 58

Au moment même où elle remercie Marc de son aide, Sarah enregistre la version définitive du rapport dans InfoPartage. Cette version rejoint les versions antérieures du document, qui peuvent être récupérées facilement. C'est l'heure de dîner!

12 h 5

Sarah apporte son ordinateur portable à la cafétéria et se branche au réseau Wi-Fi afin de réserver des billets pour un concert donné en l'honneur du 150^e anniversaire du Canada (on est en 2017, après tout).

13 h 5

De retour à son bureau, Sarah analyse les données récentes portant sur son secteur d'activité et met la dernière main à une diapositive qu'elle doit présenter à sa réunion de 14 h (tout en vérifiant les indicateurs de la qualité des données, bien sûr).

« Nos investissements dans les améliorations de la gouvernance de l'information signifient que les utilisateurs de la SCHL auront un meilleur accès à des données de qualité dans un environnement axé davantage sur le libre-service. Les utilisateurs collaboreront avec des responsables de l'information compétents au sein de leur secteur et disposeront d'outils pour mesurer la fiabilité des données de base, ce qui leur permettra de prendre de meilleures décisions d'affaires et d'effectuer des analyses liées à des éléments précis de données, une capacité inexistante auparavant. »

Jocelyne Dubois, directrice intérimaire, Gestion de l'information de la Société

13 h 57

Sarah apporte son ordinateur portable à sa deuxième réunion et se connecte automatiquement pour projeter la présentation PowerPoint sur l'écran de la salle de réunion. Plusieurs collègues du Bureau national la rejoignent dans la salle de réunion, alors que d'autres, dans les diverses régions du pays, participent par vidéoconférence.

15 h 30

La réunion a été une réussite! Sarah reçoit d'excellents commentaires et des suggestions de ses collègues. Sur le chemin du retour à son bureau, Sarah reçoit sur son appareil un message instantané de Jane, sa gestionnaire de secteur, dans lequel elle lui rappelle qu'elle est en congé le lendemain et lui demande si elles peuvent se rencontrer rapidement pour passer le rapport en revue.

15 h 40

Sarah a une courte réunion avec Jane et lui transmet les commentaires reçus à la réunion précédente. Jane approuve le rapport en tous points, et elles décident de l'afficher. Mais d'abord, Sarah suggère une amélioration au système évolué de rapports et d'analytique. Jane aime l'idée et promet de la soumettre à leur gestionnaire des relations d'affaires d'I&T.

« Mon équipe de gestionnaires des relations d'affaires (GRA) est un élément clé de la capacité d'I&T de répondre aux besoins opérationnels avec flexibilité et rapidité. Les GRA connaissent les activités de la SCHL et nos processus d'I&T. Ils peuvent rapidement apporter une réponse concrète aux besoins des clients et réunir les bonnes personnes d'I&T autour de la table. »

Catherine Butler, gestionnaire, Gestion des relations d'affaires et communications

16 h 28

Lorsque Sarah vérifie sa boîte de courriel une dernière fois dans la journée, elle envoie un message instantané à sa collègue, avec qui elle fait du covoiturage, lui indiquant de la rencontrer à l'auto dans 10 minutes. Elle termine les préparatifs pour le lendemain, ferme sa session et quitte le bureau – prête à revenir en forme et tôt le lendemain pour se mettre de nouveau à la tâche!

Nous n'aurons peut-être pas accès à une machine à voyager dans le temps, mais I&T investit argent et énergie pour construire un monde où il y aura une « vie après Lotus Notes ». Dans ce monde, nous continuerons de travailler pour faciliter l'accès au logement pour les Canadiens et contribuer à la stabilité financière de notre pays.

Helen Polatajko, vice-présidente, Information et Technologie, résume en ces termes : « Grâce au plan stratégique et aux efforts et aux talents de

tous les membres de l'équipe d'I&T, ainsi qu'à la collaboration de tous les employés de la SCHL, nous serons en mesure de remplir notre mandat à la SCHL avec le soutien d'outils plus modernes et plus intuitifs qui favorisent une meilleure collaboration et l'innovation, tout en poursuivant notre cheminement pour devenir une organisation très performante. »

UNE VISION DE L'AVENIR

The Housing Observer Goes Live

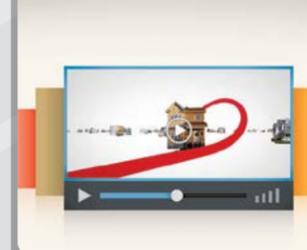
Since it was first published in 2003, the *Canadian Housing Observer* has given housing experts an annual overview of the state of housing in Canada. As of June 23, however, the Observer has been transformed from an annual publication to a just-in-time Web platform. The Observer will be updated on a regular basis to provide our clients and stakeholders with a wide range of data analysis and information on housing markets, in a more timely fashion.

The new Observer, which was spearheaded by our Knowledge Transfer and Outreach (KTO) group as part of *CMHC in motion*, will act as a companion platform to the Market Analysis [Housing Market Information Portal](#). The content, which will be provided in Web- and user-friendly formats, will include a variety of resources:

L'Observateur du logement maintenant en ligne

Depuis ses débuts en 2003, *L'Observateur du logement au Canada* présente chaque année aux experts en habitation un aperçu de l'état du logement au pays. Le 23 juin dernier, toutefois, *L'Observateur* est passé d'une publication annuelle à une plateforme Web de type « juste-à-temps » qui sera mise à jour régulièrement et de façon plus opportune, afin de fournir aux clients et aux intervenants des analyses et des renseignements variés sur les marchés de l'habitation.

Le nouveau site Web *L'Observateur* en ligne, qui a été piloté par le Groupe du transfert de connaissances et des activités de liaison dans le cadre de l'initiative *SCHL en mouvement*, servira de complément au [Portail de l'information sur le marché de l'habitation](#). Le contenu est présenté en versions Web conviviales et comprend, entre autres, les ressources suivantes :

<p>Quick reads Feuillets</p> 	<p>Articles Articles</p> 	<p>Videos Vidéos</p> 	<p>Editorials and opinion pieces Éditoriaux et textes d'opinion</p> 	<p>Cartes, tableaux et graphiques interactifs Interactive maps, charts and tables</p> 	<p>Données Data</p> 	<p>Résumés et bulletins Summaries and bulletins</p> 	<p>Contenu archivistique tiré d'anciens numéros de L'Observateur</p> <p>Archival content from past Housing Observer issues</p>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Users can sign up to be notified whenever new content is added. In the future, users will be able to customize their notifications so that they are alerted when specific topics of interest are posted. To explore and share the new *Observer* platform, visit www.cmhc.ca/observer. For more information, contact Sandra Baynes, Senior Analyst, at 613-748-4527, or Chris Atkinson, Team Leader, at 613-748-2592.

Les utilisateurs peuvent s'inscrire afin d'être informés lorsque du nouveau contenu a été ajouté. Ultérieurement, les utilisateurs pourront personnaliser les avis qu'ils reçoivent en fonction des sujets qui les intéressent. Pour explorer la nouvelle plateforme de *L'Observateur* et en faire profiter d'autres personnes, visitez le www.schl.ca/observateur. Pour obtenir de plus amples renseignements, communiquez avec Sandra Baynes, analyste principale, au 613-748-4527 ou avec Chris Atkinson, chef d'équipe, au 613-748-2592.

PACo Turns 25!

The President's Advisory Council (PACo) was created to give employees a voice in shaping the day-to-day operations and strategic development of the Corporation. This year, the Council celebrates its 25th anniversary of fostering change and inspiring a more open and connected CMHC.

"My interactions with the Council are invaluable to me to stay abreast of the pulse of the organization and to benefit from your suggestions as to how we can do better," says CMHC President Evan Siddall. "We all benefit from PACo's contributions to building a stronger CMHC."

Among other responsibilities, PACo's elected representatives meet regularly to discuss issues of broad significance to CMHC employees and provide feedback to senior management on major corporate initiatives. Eight new members were elected this summer, and training is currently underway to prepare the new representatives for the next PACo meeting with Evan in October.

PACo's mandate was revised recently to be more closely aligned with the new directions at CMHC and to enhance its ability to support CMHC as a higher performing organization.

The new Terms of Reference outlining PACo's expanded role are now available to all employees through the Employee Relations portal on HR Online.

Be sure to stay tuned to CMHC Daily for more information on events planned to commemorate PACo's 25th anniversary and how you can be a part of celebrating this important milestone.

PACo
PRESIDENT'S ADVISORY COUNCIL
LISTEN • SHARE • CONNECT



Le CCP fête ses 25 ans!

Le Conseil consultatif du président (CCP) a été mis sur pied pour offrir aux employés une tribune où exercer leur influence sur les activités quotidiennes et le développement stratégique de la Société. Cette année marque les 25 ans du CCP comme vecteur de changement et d'une SCHL ouverte et en communication.

« Mes échanges avec le Conseil sont inestimables et me permettent de prendre le pouls de la Société tout en bénéficiant de vos suggestions sur la façon dont nous pouvons nous améliorer, explique Evan Siddall,

président de la SCHL. Nous profitons tous de la contribution du CCP à l'établissement d'une Société plus forte. »

Dans le cadre de leurs fonctions, les représentants élus au CCP se rencontrent périodiquement pour discuter d'enjeux de grande portée touchant les employés de la SCHL et pour présenter à la haute direction leurs commentaires sur les principales initiatives de la Société. Les huit nouveaux membres qui se sont joints au CCP cet été suivent en ce moment une formation en vue de la prochaine réunion du CCP avec Evan, en octobre.

Le mandat du CCP a récemment été révisé pour mieux correspondre aux nouvelles orientations de la SCHL et pour accroître sa capacité à appuyer la Société comme organisation toujours plus performante. Vous pouvez consulter la description du nouveau mandat du CCP dès maintenant ainsi qu'obtenir des renseignements sur son rôle élargi en vous rendant au portail des Relations avec les employés dans RH en ligne.

Surveillez *Le Quotidien SCHL* pour obtenir plus d'information sur les célébrations qui marqueront les 25 ans du CCP et la façon d'y participer.

CCP
CONSEIL CONSULTATIF DU PRÉSIDENT
ÉCOUTER • PARTAGER • ENGAGER

EMPLOYEE RELATIONS

Your Partner in a Healthy, Harmonious and Safe Work Environment

CMHC's Employee Relations Group is responsible for a wide range of activities and initiatives—all with a view to fostering a work environment we can be proud of and which allows us to perform at our best. These include administering CMHC's disability management program, medical accommodations and the Employee and Family Assistance Program (EFAP), as well as overseeing the Corporation's Conflict of Interest, Code of Conduct, Harassment in the Workplace and Workplace Violence Prevention policies.

In order to help foster and maintain a healthy, positive and productive work environment, the Employee Relations team is always available to provide staff and managers with advice, guidance and coaching on a variety of issues, from conflict and issue resolution to attendance and performance management. To find out more about the various services and programs offered by Employee Relations, visit the [Employee Relations portal](#) on HR Online or e-mail us at ER-RE@cmhc.ca.

RELATIONS AVEC LES EMPLOYÉS

Votre partenaire pour un milieu de travail sain, harmonieux et sûr

Le Groupe des relations avec les employés de la SCHL met sur pied un large éventail d'activités et d'initiatives dans le but de favoriser un milieu de travail qui soit une source de fierté pour les employés et qui leur permette de donner le meilleur d'eux-mêmes. L'équipe est chargée, entre autres, de l'administration du programme de gestion des dossiers d'invalidité, de l'adaptation du milieu de travail pour des raisons médicales et du Programme d'aide aux employés et à leur famille (PAEF). Elle s'occupe aussi de superviser le Code de conduite de la Société et ses lignes de conduite sur les conflits d'intérêts ainsi que sur le harcèlement et la prévention de la violence en milieu de travail.

Afin de favoriser et de maintenir un milieu de travail sain, positif et productif, l'équipe des Relations avec les employés est disponible en tout temps pour offrir aux employés et aux gestionnaires des conseils, une orientation et un encadrement sur des sujets variés, allant des conflits à la résolution de problèmes, en passant par la gestion des présences et du rendement. Pour en apprendre davantage sur les différents services et programmes offerts par le Bureau des relations avec les employés, visitez le [portail des Relations avec les employés](#) dans RH en ligne, ou envoyez un courriel à ER-RE@schl.ca.

A Foundation for Success

CMHC Carries Out Comprehensive Review of Performance Management

CMHC is committed to being an accountable, focused, engaged and high-performing organization. As part of that commitment, the Corporation introduced a new performance management rating system, which was designed to acknowledge individual excellence and reward employees appropriately for their performance.

Along with the new individual incentive awards and pay plan, the performance ratings represent a significant change for both managers and employees in how performance reviews are conducted and objectives are set. Some tools and guidance were provided to assist managers and employees during the mid-year review process. Human Resources is now undertaking a review of all the tools related to the performance management process, in order to gather opinions on which aspects of the new system are working well and identify areas to improve.

Conducted by HR, with the support of the Hay Group, the review will use a series of focus groups and consultations to ensure that CMHC's performance management tools and processes:

- are aligned with our core objectives and priorities;
- support managers and employees in understanding the new ratings and their impact on individual incentive awards;
- provide managers and staff with the tools needed to take full advantage of the new performance ratings system; and
- support a performance-driven culture by promoting best practices and new trends.

An action plan will be developed based on the results of the review. In the meantime, employees are reminded that performance management isn't just about their annual review. Reviewing performance is something that we should all focus on throughout the year.

With mid-year reviews completed, keep that momentum alive by maintaining an open dialogue with your supervisor to help you steer the course to a productive year and allow you to be fully prepared for the year-end conversation. And be sure to stay tuned to the *CMHC Daily* for more information on the review and the new and renewed performance management tools and processes.



Les bases du succès

La SCHL effectue un examen complet du processus de gestion du rendement

La SCHL est déterminée à être une organisation responsable, centrée sur ses objectifs, mobilisée et très performante. Pour ce faire, elle a mis en place un nouveau système d'évaluation du rendement, qui vise à reconnaître l'excellence individuelle et à récompenser le rendement des employés de façon appropriée.

En plus de la nouvelle grille pour la prime de rendement individuelle et du nouveau régime de rémunération au rendement, il y aura un changement important aux cotes de rendement,

tant pour les gestionnaires que pour les employés, en ce qui a trait à la façon dont les évaluations du rendement sont menées et les objectifs, établis.

Certains outils et directives ont été fournis pour appuyer les gestionnaires et les employés lors de l'évaluation de mi-année.

Les Ressources humaines sont à revoir tous les outils liés au processus de gestion du rendement afin

de recueillir des commentaires sur ce qui fonctionne bien dans le nouveau système et ce qui doit être amélioré.

L'examen, mené par les RH avec l'appui de la firme Hay Group, sera effectué au moyen d'une série de groupes de discussion et de consultations, ce qui procurera l'assurance que les processus et les outils de gestion du rendement de la SCHL répondent aux critères suivants :

- ils sont alignés sur les priorités et les objectifs essentiels de la Société;
- ils aident les gestionnaires et les employés à comprendre les nouvelles cotes et leur incidence sur les primes de rendement individuelles;
- ils fournissent aux gestionnaires et au personnel les outils nécessaires pour tirer pleinement avantage du nouveau système d'évaluation du rendement;
- ils soutiennent une culture axée sur le rendement en favorisant les pratiques exemplaires et les nouvelles tendances.

Un plan d'action sera préparé en fonction des résultats de l'examen. En attendant, nous rappelons aux employés que la gestion du rendement ne se limite pas à un examen annuel. Chacun devrait analyser son rendement tout au long de l'année.

Maintenant que les examens de mi-année sont terminés, nous vous invitons à continuer sur cette lancée en entretenant un dialogue ouvert avec votre superviseur afin qu'il vous guide dans une année productive et vous permette d'être bien préparé pour votre rencontre de fin d'année.

N'hésitez pas à consulter *Le Quotidien SCHL* pour plus de renseignements sur l'examen et les nouveaux outils et processus de gestion du rendement.

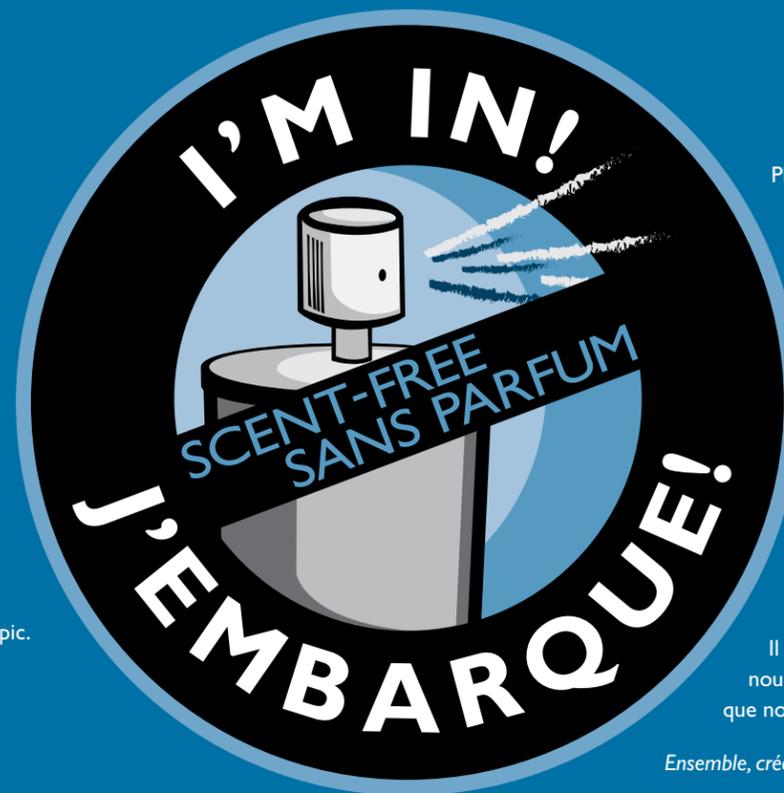
LET'S KEEP THE Air we share HEALTHY FOR EVERYONE

Earlier this year, Employee Relations challenged employees across CMHC to take part in a quiz on environmental sensitivities. As part of the quiz, the participants were asked to provide suggestions for simple things we can all do to help promote a scent-free environment and create a safe and healthy workplace for everyone. Here are just a few of the great ideas that were received:

- Put up the "I'm In! Scent-Free" logo on your cubicle or office wall to let others know you endorse a scent-free work environment.
- Inform colleagues who wear scents you're sensitive to, and work together to find a mutually agreeable solution. If you're approached by a fellow employee, don't take offence and try to be empathetic to their concerns.
- Choose not to wear any perfumes or colognes at work and take care not to use strong scented spray products while at work.
- When using cleaning supplies, always use the scent-free ones.

Keep your ideas coming by e-mail to ER-RE@cmhc.ca as they can help us increase awareness on this important topic. Thank you for doing your part in keeping the air we share healthy for everyone!

Together, toward a respectful and safe work environment for all!



AU TRAVAIL, un air sain C'EST L'AFFAIRE DE TOUS

Plus tôt cette année, le Bureau des relations avec les employés a lancé un défi aux employés de la SCHL en les invitant à répondre à un jeu-questionnaire sur les hypersensibilités environnementales. Dans le cadre de cet exercice, les participants pouvaient suggérer des gestes simples pour promouvoir un environnement sans parfum et créer un milieu de travail sûr et sain pour tous. Plusieurs excellentes idées ont été proposées. En voici quelques-unes :

- Apposer sur le mur de son bureau une enseigne indiquant « Sans parfum, j'embarque! » pour montrer son adhésion à un milieu de travail sans parfum.
- Approcher les collègues dont les parfums vous incommode et trouver une solution qui convient aux deux parties. Si un collègue vous interpelle, ne vous offusquez pas : faites plutôt preuve d'empathie à l'égard de ses préoccupations.
- S'abstenir de porter du parfum ou de l'eau de Cologne et d'utiliser des produits en aérosol à forte odeur au travail.
- Toujours utiliser des produits nettoyants non parfumés.

Il n'est pas trop tard pour nous faire part de vos idées! Envoyez vos suggestions par courriel à ER-RE@schl.ca pour nous aider à sensibiliser les employés à cette question importante. Merci de contribuer à assurer la salubrité de l'air que nous partageons!

Ensemble, créons un milieu de travail respectueux et sain pour tous!

Helping Turn Visions into Reality

CMHC Expands Role of the Affordable Housing Centre

The primary goal of the Affordable Housing Centre is to provide our partners in the private, non-profit and public sectors with the tools, knowledge and resources they need to create affordable housing. In response to several of the ideas generated through *CMHC in motion*, the role of the Centre is now being updated and expanded to modernize some of its products and services, and better help communities across Canada turn their visions for affordable housing into reality.

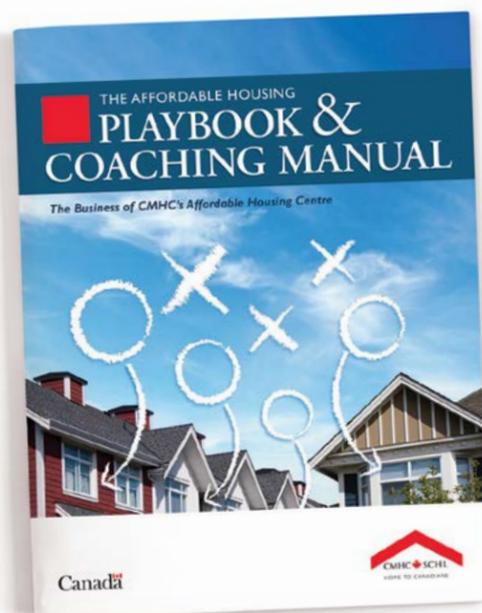
"These enhancements will allow us to be more responsive to client needs, to help create more new affordable units," explains Carla Staresina, Vice-President, Affordable Housing. "They will also help improve the overall capacity of groups managing social housing projects."

Among other initiatives, the expansion of the Affordable Housing Centre includes:

- an enhanced ability to work with social housing groups to improve the long-term viability of their projects, and help them continue to provide affordable housing after their operating agreements have expired;

- a modernized Seed Funding program to help with some of the soft costs associated with affordable housing projects in both large and small markets;
- new affordability criteria to better reflect our diverse markets and recognize the important role of municipalities;
- clear strategies targeted toward the unique needs of each individual client group and segment;
- a suite of new management and staff tools, such as the new *Playbook and Coaching Manual* and an improved customer relationship management tool;
- updated information products and tools to fill the knowledge gaps of our key clients;
- new marketing materials to promote business development and celebrate our successes;
- greater agreement flexibilities with the provinces and territories; and
- improved collaboration with the CMHC Insurance team to develop new mortgage loan insurance flexibilities for homeowner and multi-unit projects.

Once these initiatives are in place, the Affordable Housing Centre will be better prepared than ever to help CMHC fulfill its mandate, respond to the needs of our clients and assist in the creation of more affordable housing for Canadians in every part of the country.



Aider à concrétiser des visions

La SCHL élargit le champ d'action du Centre du logement abordable

Le Centre du logement abordable a pour principal mandat de fournir, à ses partenaires des secteurs privé, sans but lucratif et public, les outils, les renseignements et les ressources nécessaires pour qu'ils puissent produire des logements abordables. Afin de donner suite à plusieurs idées générées par *SCHL en mouvement*, le Centre profite actuellement d'une cure de jeunesse. Son champ d'action sera élargi de façon à ce qu'il puisse offrir des produits et des services plus modernes et, ainsi, mieux aider les collectivités de l'ensemble du Canada à concrétiser leur vision en matière de logement abordable.

« Ces améliorations nous aideront à mieux répondre aux besoins de nos clients et à continuer d'aider à créer davantage de logements abordables, explique Carla Staresina, vice-présidente, Logement abordable. Ces changements permettront aussi d'améliorer les compétences des groupes qui gèrent des ensembles de logements sociaux. »

L'élargissement du champ d'action du Centre du logement abordable comprendra plusieurs initiatives, dont :

- une capacité accrue à coopérer avec des groupes œuvrant dans le domaine du logement social pour accroître la viabilité des projets à long terme et les aider à continuer d'offrir des logements abordables, même après la fin des accords d'exploitation;
- un programme de financement initial actualisé qui couvrira certains coûts accessoires associés à la production d'ensembles de logements abordables dans les grands comme dans les petits marchés;
- de nouveaux critères d'abordabilité qui correspondent davantage aux marchés diversifiés et reconnaissent le rôle important des municipalités;
- des stratégies claires ciblant les besoins uniques de chaque groupe de clients et segment de clientèle;
- une nouvelle gamme d'outils de gestion et d'outils pour les employés, tels que le nouveau *Guide stratégique et manuel de coaching* et un outil amélioré de gestion des relations avec les clients;

- des produits d'information et des outils mis à jour pour combler les lacunes dans les connaissances de ses principaux clients;
- du nouveau matériel de marketing pour favoriser le développement des affaires et souligner ses réussites;
- plus d'assouplissements aux ententes avec les provinces et les territoires;
- une collaboration accrue avec l'équipe de l'Assurance de la SCHL afin d'élaborer des assouplissements à l'assurance prêt hypothécaire pour les logements de type propriétaire-occupant et les collectifs d'habitation.

Grâce à ces initiatives, le Centre du logement abordable sera mieux préparé que jamais pour aider la SCHL à réaliser son mandat, à répondre aux besoins de ses clients et à contribuer à la production d'un plus grand nombre de logements abordables pour les Canadiens de toutes les régions du pays.

Celebrating Diversity

CMHC has consistently been recognized as one of Canada's Best Diversity Employers. Our dedication to diversity is also one of our most cherished core values, and one of our greatest strengths as an organization.

To celebrate diversity at CMHC and encourage employees to share their experiences, the Diversity and Inclusion Committee and regional diversity committees came together to create **Diversity Wall** art installations in 11 regional offices and points of service across the country.

The chalkboard-style installations, which were up from June 15 to 26, invited employees to share their views on diversity by filling in the blank: "Diversity is _____." In addition to giving employees a chance to reflect and share their views on diversity, the Diversity Wall art installations also helped to:

- foster an environment where employees feel able to do their best work, and comfortable sharing their diverse perspectives with their colleagues;
- increase awareness and understanding of issues related to diversity and inclusiveness at CMHC; and
- engage employees in an ongoing discussion about the true value of diversity and inclusiveness.

To everyone who took part in the initiative: thanks for sharing your views on what diversity means to you!

Célébrer la diversité

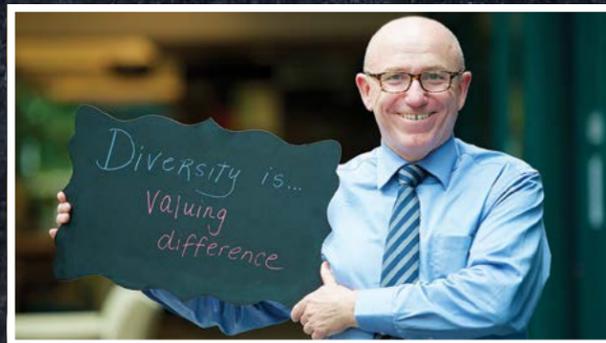
Année après année, la SCHL est reconnue comme l'un des meilleurs employeurs pour la diversité au Canada. Notre engagement envers la diversité est une valeur fondamentale et des plus précieuses pour notre organisation, et l'une de nos plus grandes forces.

Pour célébrer la diversité à la SCHL et encourager les employés à faire part de leurs expériences, le Comité de la diversité et de l'inclusion et les comités de la diversité régionaux se sont unis pour donner vie au **Mur de la diversité**, qui s'est matérialisé en installations artistiques dans onze bureaux régionaux et points de service à travers le pays.

Du 15 au 26 juin, les employés étaient invités à exprimer leur vision de la diversité en complétant la phrase suivante sur le tableau : « La diversité, c'est _____ ». En plus de permettre aux employés de réfléchir à la diversité et de communiquer leurs opinions, les tableaux du Mur ont contribué à :

- favoriser un milieu de travail où les employés ont confiance en leurs capacités et sont à l'aise de faire connaître leurs différents points de vue à leurs collègues;
- sensibiliser davantage les employés de la SCHL aux enjeux liés à la diversité et à l'inclusion;
- mobiliser les employés autour d'une discussion continue sur la véritable valeur de la diversité et de l'inclusion.

Merci infiniment à toutes les personnes qui ont participé à cette initiative et exprimé leur vision de la diversité!



(Back Row / Rangée arrière): Laura Lawrence, Corina Mititelu, Jeremiah Prentice, Caroline Joannis, Jeffrey Laycock

(Rangée avant / Front Row) : Robyn Magee, Lori Gandy, Eric Cuillierier, Rebecca Cho, Karine LeBlanc

Welcoming New Employees *the CMHC Way*

CMHC Launches New Onboarding Program

Making sure that new employees feel welcome is an integral part of CMHC's efforts to attract and retain the very best people to contribute to CMHC's performance-driven culture. Now, existing employees can do their part to help welcome and support their new colleagues, with CMHC's Onboarding Program.

The Onboarding Program gives employees a number of quick and easy ways to reach out to new recruits during their first few weeks at CMHC, including:

- **CMHC Onboarding Guide** – launched in July 2015, the Onboarding Guide highlights how managers, mentors and other employees can assist and integrate new employees throughout the onboarding process.
- **Welcome Cards** – available from managers or through the Call Centre, a handwritten Welcome Card is a simple and sincere way to make new colleagues feel part of "One CMHC," right from their first day on the job.
- **"Thanks To You" recognition program** – existing staff can also use the "Thanks to You" recognition program to send a welcome e-card to new employees with just a few clicks of the mouse. Just sign into the Thanks To You site, select "Achievement" and "Send Thank You e-Card," then select "Begin" or "Custom" to choose or customize your message.

Even the smallest actions can help new employees feel that they fit into CMHC and that they're a valued team member. So why not take a moment and welcome a new team member today!



Employee Referral Reward Program

As CMHC employees, you know better than anyone what it takes to work here, and who would be a good fit to join us in helping Canadians meet their housing needs. Become an employee brand ambassador and help spread the word about career opportunities at CMHC.

CMHC's Employee Referral Reward Program was created to thank employees who help find the best people to join our team. The program, which runs until the end of year, offers rewards of up to \$300 for employees who share CMHC job postings with their friends, contacts and social media networks, which result in a new employee being hired.

If you have any questions about the referral program, please contact your HR Business Partner.

Offrir aux nouveaux employés *un accueil digne de la SCHL*

La SCHL lance son nouveau programme d'intégration

Veiller à ce que les nouveaux employés se sentent les bienvenus fait partie intégrante des efforts déployés par la SCHL pour attirer et maintenir en poste les personnes les plus compétentes en vue de contribuer à sa culture axée sur le rendement. Désormais, les employés en poste peuvent aider à accueillir et à soutenir leurs nouveaux collègues grâce au programme d'intégration de la SCHL.

Le programme d'intégration offre au personnel des moyens simples et rapides de tendre la main aux nouvelles recrues pendant leurs premières semaines à la SCHL, notamment les suivants :

- **Guide d'intégration à la SCHL** – Publié en juillet 2015, le Guide d'intégration explique comment les gestionnaires, les mentors et les autres membres du personnel peuvent aider à l'intégration de leurs nouveaux collègues tout au long du processus.
- **Carte de bienvenue** – Disponible par l'intermédiaire des gestionnaires ou du Centre d'appels, la carte de bienvenue manuscrite est un moyen simple et sincère de donner aux nouveaux employés le sentiment de faire partie d'« Une SCHL », et ce, dès leur premier jour de travail.
- **Programme de reconnaissance « Grâce à vous »** – Les employés en poste peuvent également recourir au programme de reconnaissance « Grâce à vous » pour envoyer une carte électronique à une nouvelle recrue, en quelques clics. Il suffit d'ouvrir une session sur le site Grâce à vous, de cliquer sur « Réalisations », sur « Envoyer une carte virtuelle de remerciement » et sur « Entreprendre » ou « Personnalisé » pour choisir ou personnaliser le message.

Même les gestes les plus petits peuvent aider à donner à un nouvel employé le sentiment qu'il a un rôle à jouer à la SCHL et qu'il est un membre important de son équipe. Prenez donc quelques minutes dès aujourd'hui pour souhaiter la bienvenue à un nouveau membre de votre équipe!

Focus on Substance

CMHC Introduces New Strategic Presentations and Briefings Workshops

To help employees create more effective presentations and briefing notes, CMHC will be introducing two new training workshops this fall as part of the **Focus on Substance** initiative:

Presentations workshop:

a one-day workshop on creating and presenting ten-slide decks and three-minute presentations, including how to plan your deck, manage strategic conversations, employ storytelling and data to create more effective slides, and how to prepare and deliver presentations for the Minister, Board of Directors or Executive Committee.

Briefings workshop:

a one-day workshop offering hands-on tools for communicating more effectively with colleagues, supervisors and senior decision makers in today's CMHC, including how to think strategically about issues, how to ensure your briefings are clear and concise, how to brief decision makers in the new CMHC environment and how to write more informative, targeted and concise e-mails and briefing notes.

The Focus on Substance initiative was created as part of *CMHC in motion* to promote a greater focus on substance over style in the approval process for written documents and to help make CMHC a more enabled and accountable organization. For more information on these two new workshops, contact Diane Régimbald, Advisor, Learning and Development, at dregimba@cmhc.ca or 613-748-2070.



Accent sur le fond

La SCHL lance de nouveaux ateliers sur les présentations et séances d'information stratégiques

Afin d'aider les employés à créer des présentations et des séances d'information plus efficaces, la SCHL lancera, cet automne, deux nouveaux ateliers de formation dans le cadre de l'initiative **Accent sur le fond** :

Atelier sur les présentations :

atelier d'une journée sur la création et l'animation de présentations de trois minutes comprenant 10 diapositives, notamment la manière de planifier votre présentation, de gérer les conversations stratégiques, d'utiliser des histoires et des données pour créer des diapositives plus efficaces, et de préparer et d'offrir des présentations destinées au ministre, au Conseil d'administration ou au Comité de la haute direction.

Atelier sur les séances d'information :

atelier d'une journée offrant des outils pratiques pour communiquer plus efficacement avec des collègues, des superviseurs ou des décideurs de haut niveau dans l'environnement actuel de la SCHL, notamment comment penser aux problèmes de manière stratégique, comment s'assurer que vos séances d'information sont claires et concises, comment renseigner les décideurs dans le nouvel environnement de la SCHL et comment rédiger des courriels et des notes d'information mieux ciblés, plus informatifs et plus clairs.

L'initiative « Accent sur le fond » a été créée dans le cadre de *SCHL en mouvement* afin d'encourager les employés à mettre davantage l'accent sur le fond plutôt que le style dans le processus d'approbation des documents écrits et d'aider à faire de la SCHL une organisation plus efficace et plus responsable. Pour obtenir de plus amples renseignements sur ces deux nouveaux ateliers, veuillez communiquer avec Diane Régimbald, conseillère, Apprentissage et perfectionnement, par courriel à dregimba@schl.ca ou par téléphone au 613-748-2070.

Conversation on Culture

Results From the National Tour Discussions on Culture

For an organization like CMHC, our culture embodies our collective values, our heritage, and our core beliefs and behaviours.

As employees, we all have a stake in defining the culture we want and then working together to make that culture a reality. Earlier this year, a series of roundtable discussions were held across the country as part of Evan's National Tour to encourage employees to share their thoughts about culture and offer their suggestions on how we can all make CMHC an even greater place to work.

More than 400 pages of feedback were received over the course of the 10 Tour stops, with every opinion carefully considered by the Working Group on Culture (a.k.a. the Culture Club). From your feedback, it is clear that our culture has many strengths, from mutual respect and a positive workplace, to an appreciation of work-life balance and different skill sets within our workforce.

Your feedback also made it clear that we can build on these strengths and create a culture that reflects CMHC today, as well as its past. We heard a number of unique viewpoints and opinions during the Tour, but five key themes emerged:

Recognition:

provide more opportunities to recognize the work of employees, promote acts of gratitude and enhance a positive and supportive workplace where all employees feel valued and respected.

Reconnaissance :

créer plus d'occasions de reconnaître le travail des employés, multiplier les gestes de gratitude et promouvoir un milieu de travail positif et facilitant, où tous les employés se sentent valorisés et respectés.

Innovation:

embrace innovation, eliminate the fear of taking risks, and explore new ways for employees to share their ideas and take advantage of new technologies.

Innovation :

oser innover, éliminer la peur du risque, explorer de nouvelles façons de permettre aux employés d'exprimer leurs idées et mettre à profit les nouvelles technologies.

Teamwork:

emphasize the value of teamwork and work toward a common goal, including adding teamwork-oriented measurements to employee performance plans and exploring peer review as a means to provide feedback on our teamwork skills.

Travail d'équipe :

valoriser le travail d'équipe et les efforts déployés en vue d'atteindre des objectifs communs; ajouter, dans les plans de rendement des employés, des indicateurs axés sur le travail d'équipe, et envisager d'utiliser l'examen par les pairs comme moyen de fournir de la rétroaction aux employés sur leurs aptitudes pour le travail d'équipe.

Collaboration :

promouvoir une plus grande collaboration à l'interne et offrir plus d'occasions de formation intersectorielle, pour accroître l'efficacité et favoriser le décloisonnement des différents groupes et secteurs d'activité.

Collaboration:

foster greater internal collaboration between departments and provide more opportunities for cross-training, in order to increase efficiency and break down silos between different sectors and business lines.

Activités sociales :

créer plus d'occasions d'organiser des activités sociales, des célébrations et des rassemblements pour promouvoir un milieu de travail sain et agréable et pour permettre aux employés de connaître leurs collègues des différentes régions du pays.

Social events:

create more opportunities for social events, celebrations and get-togethers to foster a fun and healthy workplace and allow employees to get to know their colleagues across the country.



These five themes, which were shared with PACo and the Transformational Task Force, have been adopted by the Culture Club as our primary area of focus. Many of the suggestions linked to these five themes have already been put into action.

Sectors and business lines are getting together on a regular basis for days of learning, cross-functional training and fun team building and **social events**. In terms of **collaboration**, implementing the Three Lines of Defence is an excellent example of **teamwork** among multiple business lines working together to achieve the same goal. Management Committee's commitment to model the behaviours that promote a culture of accountability is also a significant step forward.

Over the coming months, many more initiatives in support of the culture we want at CMHC will be taking shape. Updating our *Values in Action* and

Code of Conduct documents will draw significantly on the roundtable discussions, making sure that these policies are a living, breathing reflection of CMHC's culture. Our facilities team will also be taking **innovation** into consideration as they work on various space redesign projects throughout the Corporation. Changes to our formal and informal **recognition** programs will also be communicated later in the year.

As has been said repeatedly since the start of our conversation on culture, not one individual or group owns CMHC's culture. Every individual, team, business line and sector has an opportunity to make a significant difference in contributing to CMHC being a high-performing organization with staff that are both empowered and enabled to reach their highest potential.

Stay tuned as our conversation continues.

Ces cinq thèmes, qui ont été présentés au CCP et au Groupe de travail sur la transformation, ont été adoptés par le Club de la culture comme étant nos principaux champs d'action. Une grande partie des suggestions reçues sont liées à ces cinq thèmes et ont déjà donné lieu à des actions concrètes.

Des membres de différents secteurs d'activité de la SCHL se rencontrent régulièrement pour des journées d'apprentissage, de la formation intersectorielle, des activités amusantes de renforcement d'équipe et d'autres **activités sociales**. Au chapitre de la **collaboration**, la mise en œuvre des trois lignes de défense est un excellent exemple de **travail d'équipe** entre de multiples secteurs unissant leurs efforts pour atteindre un objectif commun. Enfin, l'engagement des membres du Comité de gestion à montrer l'exemple par des comportements qui favorisent une culture responsable est un autre pas important dans la bonne direction.

Au cours des prochains mois, vous verrez prendre forme beaucoup plus d'initiatives visant à concrétiser notre vision de la culture de la SCHL.

La mise à jour de *Nos valeurs en action* et de notre *Code de conduite* s'inspirera grandement des résultats des tables rondes, pour que ces lignes de conduite soient le reflet vivant et vibrant de la culture de la SCHL. De plus, notre équipe de la Gestion des locaux et des installations fera preuve d'**innovation** dans les différents projets de réaménagement de l'espace qui sont en cours un peu partout à la Société. Des changements dans nos programmes formels et informels de **reconnaissance** seront également annoncés plus tard cette année.

Depuis le début de notre « conversation sur la culture », il a été dit à maintes reprises que la culture de la SCHL n'est pas l'affaire d'une seule personne ou d'un seul groupe. Chaque personne, chaque équipe, chaque secteur peut faire une différence en aidant la SCHL à être une organisation très performante où les employés ont les moyens d'agir et de réaliser leur plein potentiel.

Restez à l'écoute pour la suite de notre conversation...

B.C. Celebrates Fun in the Sun

Merveilles sous le soleil en Colombie-Britannique

To celebrate the official arrival of summer, the B.C. Region hosted a special “Fun in the Sun” event for employees on June 25 in the heart of Vancouver’s Stanley Park. The annual event was a resounding success, with more than 90 per cent of the Region’s employees coming out to enjoy some good food, good friends—and a whole lot of fun!

Activities ran the gamut from badminton and bocce ball to origami, hula hoops and a 50-50 draw. The fun culminated in the ever-popular, three-legged race, with Robyn Adamache and Carol Frketich from Market Analysis taking home the trophy. The event also raised more than \$200 for the United Way. Congratulations to everyone who took part—and we’ll see you again next year!



Pour célébrer l’arrivée officielle de l’été, la région de la Colombie-Britannique a organisé un événement spécial sous le soleil, qui a eu lieu le 25 juin au cœur du parc Stanley à Vancouver. La sortie annuelle a connu un franc succès : plus de 90 % des employés de la région se sont rassemblés pour bien manger, passer de beaux moments avec leurs amis et s’amuser!

Toute une gamme d’activités, dont des jeux de badminton, de pétanque, d’origami et de cerceaux, ainsi qu’un tirage 50/50, étaient au programme. Le plaisir a vraiment atteint son paroxysme lors de la très populaire course à trois jambes, remportée par Robyn Adamache et Carol Frketich de l’équipe d’analyse de marché. L’événement a aussi permis de recueillir plus de 200 \$ au profit de Centraide. Félicitations à tous ceux et celles qui y ont participé. Au plaisir de vous y voir l’an prochain!

Housing Options For People Living With Dementia

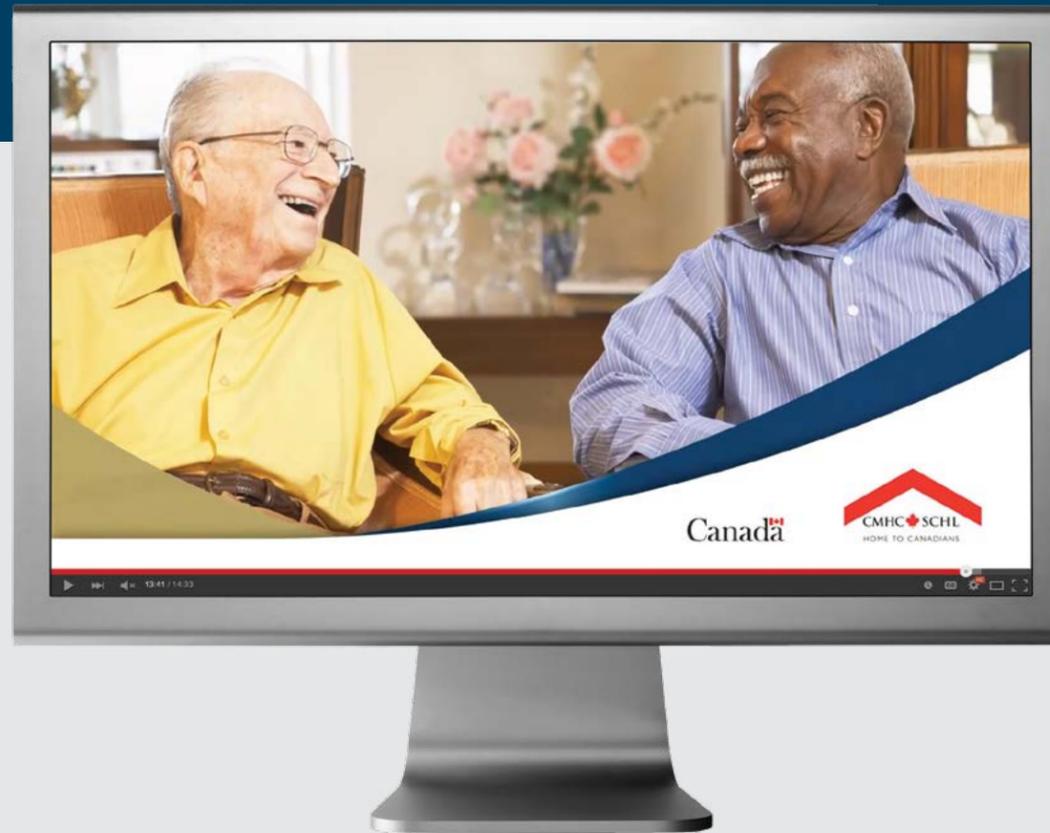
New Webcast Offers Tips and Tools for Families and Caregivers

According to the [Alzheimer's Society of Canada](#), one in thirteen people over the age of 65 will experience some form of dementia in their lives. Over the next 20 years, as Canada's population continues to age, the number of people diagnosed with dementia is expected to double.

To help people living with dementia stay independent and safe in their homes and communities for as long as possible, CMHC has released a new webcast based on the first volume of our popular publications entitled [Housing Options for People Living with Dementia](#).

Designed to address the needs of people with dementia as well as their families, friends and caregivers, the 15-minute video uses a highly visual room-by-room approach to identify a range of adaptations and modifications that can be made to almost any home. The changes are intended to help people living with dementia feel safer and more comfortable in their environment; maximize their strengths and abilities; and become more involved in life.

To view the webcast or get more information about the wide range of resources available to help people with dementia and their caregivers, visit the [Accessible and Adaptable Housing](#) section of CMHC's website or contact Karen Marcus at 613-748-2122.



Les choix de logements pour les personnes vivant avec la démence

Une nouvelle webdiffusion offre des conseils et des outils aux familles et aux aidants

Selon [la Société Alzheimer du Canada](#), une personne sur treize de plus de 65 ans sera atteinte d'une forme de démence. Alors que la population du pays continue de vieillir, on s'attend à voir doubler le nombre de Canadiens qui recevront un diagnostic de démence au cours des 20 prochaines années.

Pour aider les personnes vivant avec la démence à conserver leur autonomie et à se sentir en sécurité chez elles et dans leur collectivité le plus longtemps possible, la SCHL a publié une nouvelle webdiffusion inspirée du premier volume de sa collection populaire intitulée [Les choix de logements pour les personnes vivant avec la démence](#).

La vidéo de 15 minutes, élaborée selon les besoins des personnes malades et ceux de leurs familles, amis et aidants, utilise une approche très visuelle et présente, pièce par pièce, des adaptations et des modifications réalisables dans presque tous les logements. Ces transformations visent à aider les personnes vivant avec la démence à se sentir plus en sécurité et plus à l'aise dans leur propre milieu, à faire usage de leurs forces et de leurs habiletés, et à s'investir davantage dans leur quotidien.

Pour visionner la webdiffusion ou pour obtenir plus d'information sur l'éventail des ressources disponibles aux personnes vivant avec la démence et à leurs aidants, visitez la section [Logements accessibles et adaptables](#) du site Web de la SCHL, ou communiquez avec Karen Marcus au 613-748-2122.

BECAUSE Mental Health MATTERS

CMHC's **Mental Health Initiative** was launched last year to foster a mentally healthy work environment, where all employees are supported to be both healthy and successful in their jobs. As part of the Initiative, a corporate-wide mental health training program was created to give employees the tools and resources they need to improve their own mental health and well-being, as well as that of their colleagues, friends and family.

As of mid-August, 100 per cent of Management Committee members, over 90 per cent of people leaders and 74 per cent of employees have completed the mental health training. We are well on our way to achieving our goal of 100 per cent completion, and all remaining employees are expected to complete the training before the end of the year. To reach this goal, training opportunities will continue to be made available throughout the fall. This high level of exposure to the training is unprecedented for CMHC. As a result, we are well on our way to having a workforce that is well versed in mental health issues and equipped with strategies to address situations at work or at home.

Through these and other mental health initiatives, we can all do our part to put an end to the stigma associated with mental illness and build a workplace where all employees feel welcome and healthy. **Because mental health matters!**

Guidelines for Providing Support

- Be respectful and maintain confidentiality. Consider how you would like to be approached if you were in the same situation.
- Find a time and a place to talk that is mutually convenient and private.
- Keep questions open-ended and supportive. Listen with empathy. Allow the person space to talk.
- Offer support. Remind the person about the availability of resources.
- Do not assume or judge.

Conseils pour offrir son soutien

- Respectez la personne et la confidentialité de la conversation. Approchez-la comme vous voudriez l'être dans la même situation.
- Trouvez un lieu à l'écart et un moment qui vous convient, à vous et à l'autre personne, pour échanger.
- Posez des questions ouvertes qui montrent votre soutien. Laissez la personne parler librement et faites preuve d'empathie en l'écoutant.
- Offrez votre soutien et parlez-lui des ressources disponibles.
- Ne faites pas de suppositions et ne jugez pas la personne.

PARCE QUE la santé mentale, ÇA COMPTE

L'**Initiative de promotion de la santé mentale** de la SCHL a été lancée l'an dernier pour favoriser un milieu de travail sain où les employés reçoivent le soutien qu'il leur faut pour allier santé et réussite professionnelle. Dans le cadre de cette initiative, un programme de formation sur la santé mentale destiné à tout le personnel de la Société a été créé afin de munir les employés des outils et des ressources dont ils ont besoin pour améliorer leur santé mentale et leur bien-être, ainsi que pour soutenir leurs collègues, leurs amis et les membres de leur famille à cet égard.

La formation sur la santé mentale va bon train : à la mi-août, 100 % des membres du Comité de gestion, plus de 90 % des gestionnaires de personnes et 74 % des employés avaient terminé leur formation. L'objectif de participation, fixé à 100 %, est en bonne voie d'être atteint, car on s'attend à ce que les autres employés leur emboîtent le pas d'ici la fin de l'année. Dans ce but, d'autres occasions de formation seront offertes à l'automne. Grâce à ces efforts sans précédent investis dans la formation, les employés de la SCHL sont de plus en plus renseignés sur les problèmes de santé mentale et mieux outillés pour y faire face, au travail comme à la maison.

En participant à des initiatives sur la santé mentale comme celles-ci, vous contribuez à lutter contre les préjugés associés à la maladie mentale et à bâtir un milieu de travail où tous les employés se sentent acceptés et bien dans leur peau. **Parce que la santé mentale, ça compte!**

Leadership Development *Your Feedback Matters*

Learning From Others

Over the last year, National Leadership Team members participated in leadership strengthening initiatives including the **360 Degree Feedback Program** and **Leadership Styles Assessment**. *Perspective* sat down with two members of the National Leadership Team to find out how their experience with these initiatives changed their approach to leadership.

Perspective: *What were your expectations going into the 360 Degree Feedback Program and/or Leadership Styles Assessment?*

Véronique David, Director, Audit: I was curious to see whether my staff's, supervisor's and peers' assessments would be in line with my self-assessment. I was also hoping to get other perspectives on my leadership style and how to adapt that style to the different circumstances and relationships I have to manage in my work. I was happily surprised to see that everybody I asked for feedback responded. This demonstrates that this initiative is widely embraced by CMHC staff.

Hemesh Parbhu, Regional Manager, Client Relations, B.C.:

My expectation was to learn more about my management style and what other people's perceptions were of me as a leader at CMHC. I feel that everyone can always improve, and having an opportunity to get constructive feedback from my peers, colleagues and staff was very exciting.

Perspective: *What aspects of these initiatives did you find most valuable?*

Véronique: These programs are designed to assess leadership competencies, which have a direct impact on leadership style. Acquiring a better understanding of the key strengths and areas for improvement others have identified lets me know what to continue and what to stop doing in order to foster an environment where employees feel engaged and enabled.

Hemesh: The part that was most valuable to me was the candid and honest feedback I received. I learned a lot about my management styles, and how those styles impact others around me. The program also taught me about different management styles and how to be more aware of who I'm dealing with, so I can adapt my style to be more in line with what people need from me.



Véronique David

Perspective: *What have you gained personally as a leader from these initiatives?*

Véronique: The programs provided me with feedback on how others view my overall leadership profile, which helps me capitalize on my strengths and identify opportunities for improvement related to my own professional development.

Hemesh: An important take-away for me was learning how my perception of myself compares with what the people around me feel about me. I loved the comments, because they were very personal and intended directly for me.

Perspective: *How will these initiatives help you become a better leader?*

Véronique: It helps me recognize the different facets of my leadership style, and when it's more appropriate to use certain styles than others. It also helped me identify which competencies and leadership styles are the most relevant to the current objectives and challenges of my division.

Hemesh: Learning more about different management styles helps me to work better both internally with my staff and colleagues, as well as with our external clients and partners.

Perspective: *How do you think these and other leadership development programs benefit managers, employees and CMHC itself?*

Véronique: Fostering an environment of empowered employees and an accountable culture requires leaders to lead by example.

The investment made by the Corporation toward leadership development sets a clear direction for the importance of creating good leaders who can inspire and guide staff toward the accomplishment of our objectives.

Hemesh: There is no "one size fits all" when it comes to managing others. Everyone needs to hear how they're doing, no matter what level they are at. Sometimes what we hear may not be easy, but if you can get past that and realize that what you're hearing can make you a better person, then I think it will help us all succeed!

Développement du leadership *vosre rétroaction compte*

Apprendre des autres

Durant la dernière année, les membres de l'Équipe nationale de leadership (ENL) ont participé à des initiatives de renforcement du leadership, notamment au **Programme de rétroaction à 360 degrés** et à l'**Évaluation des styles de leadership**. L'équipe de *Perspective* s'est entretenue avec deux membres de l'ENL pour découvrir comment ces deux expériences ont changé leur façon de voir le leadership.

Perspective : *Quelles étaient vos attentes par rapport au Programme de rétroaction à 360 degrés et à l'Évaluation des styles de leadership?*

Véronique David, directrice, Audit : J'étais curieuse de voir si les évaluations de mon équipe, de mon supérieur et de mes pairs allaient correspondre à ma propre auto-évaluation. J'espérais aussi connaître le point de vue d'autres personnes sur mon style de leadership et apprendre comment adapter mon style en fonction des situations et des relations que je dois gérer dans mon travail. J'ai été agréablement surprise de voir que toutes les personnes à qui j'ai demandé de la rétroaction ont répondu. C'est la preuve que cette initiative est largement reconnue par les employés de la SCHL.

Hemesh Parbhu, gestionnaire régional, Relations clients, Colombie-Britannique :

Je m'attendais à en apprendre plus sur mon style de gestion et sur la façon dont les autres me perçoivent comme gestionnaire à la SCHL. Je pense que chacun d'entre nous peut toujours s'améliorer. J'étais vraiment enthousiaste à propos de cette occasion d'obtenir de la rétroaction constructive de mes pairs, de mes collègues et de mon équipe.

Perspective : *Quels aspects de ces initiatives avez-vous trouvés les plus utiles?*

Véronique : Ces programmes sont conçus pour évaluer les compétences en leadership, qui ont une incidence directe sur le style de gestion. Avoir une meilleure compréhension des principales forces et des points à améliorer que les autres voient chez moi m'aide à savoir ce que je dois continuer ou cesser de faire pour promouvoir un environnement où les employés se sentent motivés et bien outillés.

Hemesh : L'élément le plus utile pour moi a été de recevoir de la rétroaction franche et directe. J'ai beaucoup appris sur mes styles de gestion et sur l'effet qu'ils ont sur les personnes avec qui je travaille. Le programme m'a aussi permis de découvrir différents styles de gestion et d'apprendre comment être plus conscient du type de personnes que je côtoie, afin d'adapter mon style en fonction des besoins des gens.

Perspective : *Qu'est-ce que ces initiatives vous ont apporté, personnellement, comme gestionnaire?*

Véronique : Ces programmes m'ont permis d'avoir de la rétroaction sur la perception que les autres ont de mon profil de gestionnaire, ce qui m'aide à optimiser mes forces et à trouver des occasions de m'améliorer grâce au perfectionnement professionnel.

Hemesh : Pour moi, un aspect important de cette expérience a été de pouvoir comparer la perception que j'ai de moi-même avec celle que les autres ont de moi. J'ai adoré lire les commentaires que j'ai reçus, parce qu'ils étaient très personnels et qu'ils m'étaient directement destinés.

Perspective : *Comment ces initiatives vous aideront-elles à devenir un meilleur gestionnaire?*

Véronique : Elles m'aident à reconnaître les différentes facettes de mon style de leadership et à déterminer à quel moment je dois utiliser un style plutôt qu'un autre. Elles m'ont aussi aidée à comprendre quelles compétences et quels styles de leadership sont les plus pertinents, compte tenu des objectifs et des défis actuels de ma division.

Hemesh : Avoir une meilleure connaissance des différents styles de gestion m'aide à mieux travailler avec mon équipe et mes collègues à la SCHL, ainsi qu'avec nos clients et nos partenaires de l'extérieur.



Hemesh Parbhu

Perspective : *Selon vous, en quoi les programmes de développement du leadership comme ceux-là sont-ils bénéfiques pour les gestionnaires, les employés et la SCHL?*

Véronique : Promouvoir une culture responsable et un milieu où les employés ont les moyens d'agir exige que les gestionnaires dirigent en donnant l'exemple. Le fait que la Société investit dans le développement du leadership montre clairement l'importance accordée à la création de bons leaders, capables d'inspirer et de guider les employés dans la réalisation de nos objectifs.

Hemesh : Lorsqu'il s'agit de gérer des personnes, il n'y a pas de formule magique. Chaque employé a besoin de se faire donner l'heure juste sur son travail, peu importe son niveau. Ce n'est pas toujours facile d'entendre ce que les autres ont à dire, mais c'est en acceptant cette rétroaction que l'on peut devenir meilleur – tout le monde en sort gagnant!

Nota Bene uses everyday expressions, games and anecdotes to shed a new and humorous light on the distinctive features of the English and French languages, and help you get to know them both just a little better!



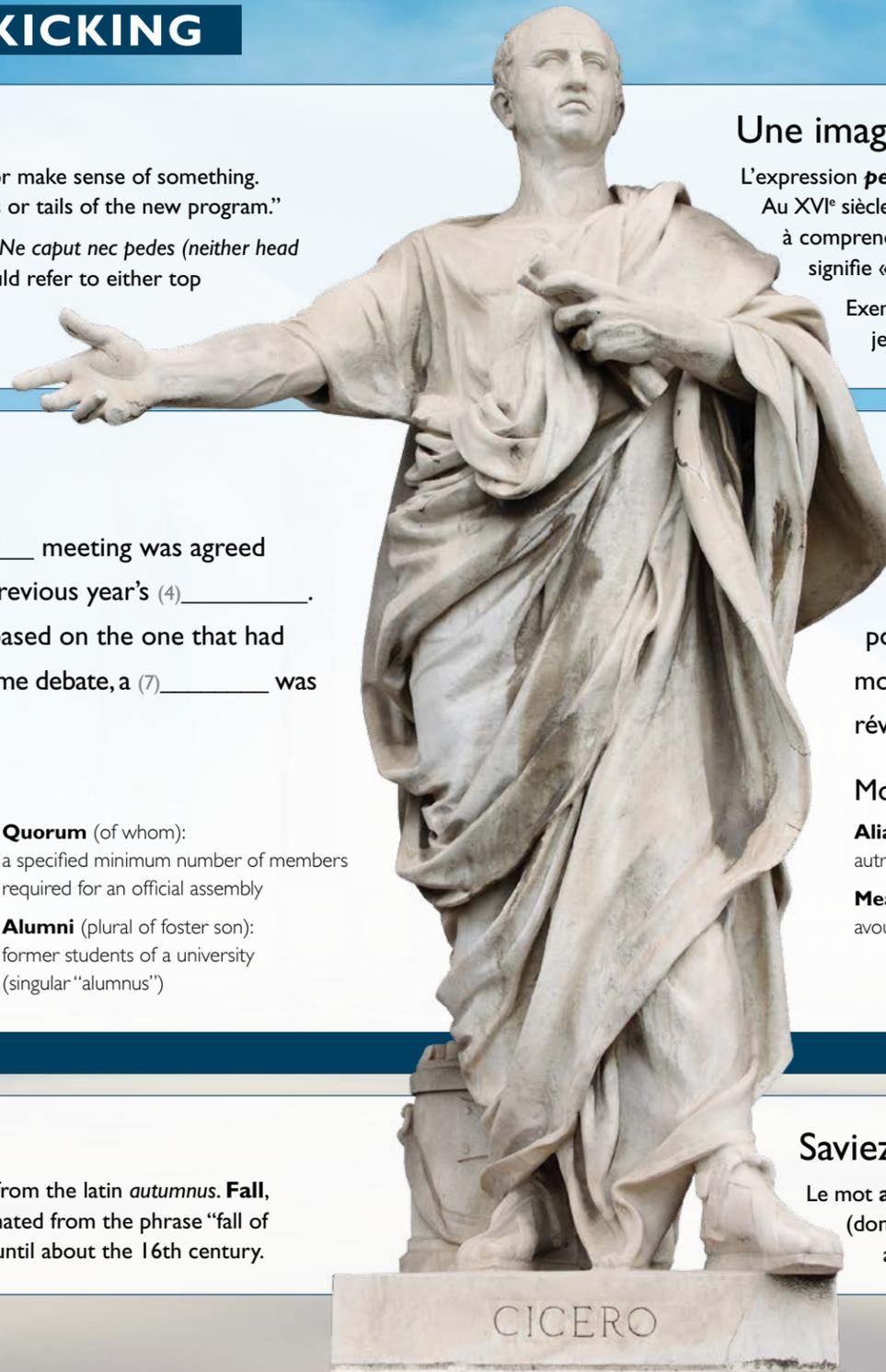
Nota bene cherche à vous faire découvrir le français et l'anglais sous un autre jour, avec un brin d'humour, au moyen d'expressions, de jeux et d'anecdotes qui vous permettront de connaître un peu mieux ces deux langues et leurs particularités.

LATIN

ALIVE AND STILL KICKING

LE LATIN

LANGUE BIEN VIVANTE



A Picture Is Worth a Thousand Words

The expression **to make heads or tails of** means to be unable to understand or make sense of something. Example: "I've watched the presentation three times, and I still can't make heads or tails of the new program."

The origins of the phrase could date back to Roman times, when Cicero wrote *Ne caput nec pedes* (neither head nor tail) to describe confusion. After the mid-1600s, the allusion isn't clear: it could refer to either top and bottom, beginning and end, or simply the two sides of a coin.

Une image vaut mille mots

L'expression **perdre son latin** aurait été utilisée pour la première fois en 1338. Son sens a évolué au fil du temps. Au XVI^e siècle, elle signifiait « travailler inutilement à quelque chose », puis elle a été employée dans le sens de « renoncer à comprendre », évoquant la difficulté de cette langue que seule l'élite maîtrisait. Aujourd'hui, cette expression signifie « ne plus rien y comprendre ». Elle est précédée des pronoms *en* ou *y* et son emploi est assez fréquent.

Exemple : Après trois jours de formation, je croyais bien connaître le nouveau système, mais non, je n'arrive pas à m'en servir. C'est à y perdre son latin!

On the Tip of Your tongue

Fill in the blanks using the Latin words below.

(1)_____ having been achieved, the (2)_____ for the (3)_____ meeting was agreed upon. The Committee was convening for the first time since the previous year's (4)_____. The Chair suggested a change in the new Development Initiative, based on the one that had been implemented by (5)_____ from his (6)_____. After some debate, a (7)_____ was reached and the Initiative was updated accordingly.

List of words:

Ad hoc (for this): developed for this specific purpose

Post mortem (after death): an analysis made at the conclusion of a project

Agenda (things to do): a list of items for a meeting

Alma mater (nourishing mother): one's former college or university

Consensus (agreement): majority of opinion

Quorum (of whom): a specified minimum number of members required for an official assembly

Alumni (plural of foster son): former students of a university (singular "alumnus")

Sur le bout de la langue

Complétez le paragraphe en utilisant les mots latins ci-dessous.

Après avoir constaté le (1)_____, le président, (2)_____ le numéro un, annonce que, sous pression de la (3)_____, il a dû tenir cette réunion (4)_____ pour faire son (5)_____ et annoncer son départ. L'utilisation de son (6)_____ le mois précédent pour faire annuler un projet de formation lié à son (7)_____ s'est révélée la plus grande erreur de sa carrière.

Mots à utiliser :

Alias (autrement) : autre nom donné à une personne

Mea-culpa (par ma faute) : avouer une erreur

Quorum (desquels) : nombre minimal de membres présents pour délibérer

Vox populi (voix du peuple) : opinion des masses

Alma mater (mère nourricière) : université où l'on a fait ses études

Ad hoc (pour cela) : à cette fin précise

Veto (je m'oppose) : refuser une décision

Solution on page 17

Solution à la page 17

Did You Know?

The word **autumn** comes from the Old French *autompne*, which in turn came from the latin *autumnus*. **Fall**, another word used to refer to the third season of the year, seems to have originated from the phrase "fall of the leaves." Both *autumn* and *fall* replaced the word *harvest*, which was used up until about the 16th century.

Saviez-vous que...

Le mot **automne**, qui est entré dans l'usage au XIII^e siècle, provient du latin *autumnus*. Il a eu plusieurs graphies (dont *autompne*) avant de prendre sa forme actuelle, et on a longtemps hésité sur son genre avant de lui attribuer le genre masculin, comme son équivalent latin et le nom des trois autres saisons.

Two Languages Under One Roof

CMHC Celebrates Linguistic Duality Day

At CMHC, promoting the use of both official languages is a deeply held value in our workplace culture, which demonstrates our fundamental goal of valuing and respecting our employees, our clients, our partners and the Canadian public.

On September 10, employees across the country took part in the annual Linguistic Duality Day by celebrating Canada's linguistic duality and looking for opportunities to practise their second official language. Employees were invited to participate in activities that help make learning a second language more fun.

What can you do to improve your second language capabilities?

- Sign up for second language training.
- Practice your second language in daily interactions with others around you.

What can you do to promote linguistic duality?

- Support bilingual meetings to ensure that meeting participants can fully contribute to discussions. You can support this by providing meeting materials in both official languages, encouraging meeting participants to speak in the language of their choice and providing (or designating a colleague to provide) a summary of discussions in the alternate language.
- Prepare bilingual messages when sending e-mails to groups that include both English- and French-speaking employees.
- Make an effort to speak to your colleagues in their first official language.

We all have a critical role to play in respecting Canada's linguistic duality. Remember: your language skills don't have to be perfect. The important thing is to welcome any opportunities to speak in your second language—and encourage others to do the same so it becomes easier and more natural for everyone!

Deux langues sous un même toit

La SCHL célèbre la Journée de la dualité linguistique

À la SCHL, la promotion des deux langues officielles est une valeur profondément enracinée dans la culture organisationnelle. Elle concrétise notre objectif fondamental de valorisation et de respect pour tous – nos employés, nos clients, nos partenaires et le public canadien.

Le 10 septembre dernier, des employés de toutes les régions du pays ont célébré la Journée de la dualité linguistique 2015 en profitant des occasions offertes de s'exprimer dans leur seconde langue officielle. Ils ont été invités à participer à des activités conçues pour rendre plus amusant l'apprentissage d'une langue seconde.

Que faire pour améliorer vos compétences dans votre langue seconde?

- Inscrivez-vous à des cours de langue seconde.
- Saisissez toutes les occasions d'échanger au jour le jour dans cette langue.

Que faire pour promouvoir la dualité linguistique?

- Encouragez la tenue de réunions bilingues et favorisez ainsi la pleine participation de chacune des personnes présentes aux discussions. Pour favoriser des échanges bilingues, vous pouvez remettre des documents dans les deux langues officielles, inviter les participants à s'exprimer dans la langue officielle de leur choix et présenter un résumé des discussions dans l'autre langue (ou encore demander à un collègue de le faire).
- Rédigez des messages dans les deux langues officielles lorsque vous envoyez des courriels à des groupes formés de francophones et d'anglophones.
- Faites l'effort de parler à vos collègues dans leur première langue officielle.

Nous avons tous un rôle crucial à jouer dans le respect de la dualité linguistique au pays. Rappelez-vous que vos connaissances linguistiques n'ont pas à être parfaites. L'important, c'est de multiplier les occasions de parler dans votre seconde langue officielle et d'inciter les autres à faire de même, pour que cela devienne plus facile et naturel pour tous!

Official Languages Resources

CMHC Linguistic Services: provides a range of services including translation, concordance checks, proofreading, terminology assistance and a help line.

The Language Nook: spelling and style guide.

Linguistic Duality at Work for You - Your Guide to Official Languages at CMHC: helpful tips on holding bilingual meetings.

The Language Portal of Canada: terminology guide and other tools.

Références en matière de langues officielles

Les **Services linguistiques de la SCHL** vous offrent un éventail de services (traduction, concordance, relecture et terminologie) ainsi qu'une ligne de dépannage linguistique.

Le coin linguistique renferme notamment le *Guide de rédaction*.

La dualité linguistique au travail pour vous : Guide des langues officielles de la SCHL présente des conseils utiles pour la tenue de réunions bilingues.

Le **Portail linguistique du Canada** englobe une banque de terminologie et bien d'autres outils linguistiques.

CMHC Introduces New Writing Guide

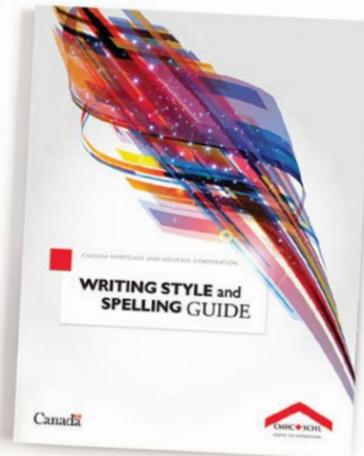
CMHC employees are frequently called upon to write or update texts as part of their daily work. To assist staff in their writing tasks and promote consistent style and spelling across CMHC's corporate documents, Linguistic Services is introducing a new *CMHC Writing Style and Spelling Guide*.

Created in collaboration with several other teams at CMHC, the guide offers a single, centralized and user-friendly resource where employees can find the answers to their spelling, grammar and word usage questions. This includes helpful tips and information on a variety of topics:

- Abbreviations
- Capitalization and italics
- Geographic references
- Numbers
- Punctuation
- Housing-related terms and definitions

The guide also features a handy list of some common problematic words with the correct spelling recommended by Linguistic Services. In addition, employees who write in French can access the French-language *Guide de rédaction de la SCHL* for simple answers to many of the most frequently asked questions.

Both the English and French guides will be updated periodically, with the latest versions always available on [Admin Online](#). If you have any questions, comments or suggestions about the guides, contact Linguistic Services at linguistic_services@cmhc.ca. And don't forget the Linguistic Assistance line at 613-740-5445.



Un outil à découvrir!

Les Services linguistiques, en collaboration avec d'autres équipes de la SCHL, lancent le *Guide de rédaction de la SCHL*, un outil convivial conçu pour assister les employés dans leurs tâches quotidiennes de rédaction et favoriser une plus grande uniformité de format et de style dans les documents de la Société.

Dans le cadre de leur travail, beaucoup d'employés de la SCHL ont à rédiger ou à mettre à jour des textes en français. Ceux et celles qui souhaiteraient trouver réponse à leurs questions d'usage, d'orthographe ou de grammaire dans un seul document de référence pratique n'auront plus à chercher.

Le Guide aborde plus de 70 sujets, de la ponctuation à la

correspondance, en passant par l'écriture des nombres, la rédaction des procès-verbaux et les titres de poste. Dans la plupart des articles, des liens hypertextes ont été insérés pour renvoyer l'utilisateur à des articles apparentés ou à des ressources complémentaires. L'usage recommandé correspond en grande partie aux normes appliquées dans la fonction publique fédérale, et les exemples sont adaptés au contexte de travail particulier du personnel de la SCHL.

Les employés qui rédigent en anglais pourront également consulter le *Writing Style and Spelling Guide*, ouvrage qui traite de divers aspects de la langue anglaise et qui, comme son équivalent français, propose de répondre de manière simple à des questions que se posent les usagers. Les deux guides seront mis à jour au besoin et seront accessibles dans [Admin en ligne](#), où il sera possible d'obtenir en tout temps les versions les plus récentes.

Les employés qui auraient des commentaires ou des suggestions concernant les deux guides sont invités à communiquer avec les Services linguistiques. Par ailleurs, ceux qui ne trouvent pas réponse à leur question de langue peuvent appeler la Ligne de dépannage linguistique au 613-740-5445.



Coming Soon: New Payroll and Pension Administration Solutions

Work is well underway to implement new service delivery models for the administration of payroll and pension services, as announced during *CMHC in motion* communication on the new HR business model.

HR Shared Services has engaged two industry leaders—Ceridian for payroll administration and Aon for defined benefit pension plan administration—to implement industry-leading solutions for the delivery of these services. With these new partnerships, employees and retirees will have access to service and information platforms that reflect a high industry standard.

Implementation of the new systems will take effect in January 2016. Throughout the remainder of this year, you will receive regular updates providing all the information you will need for an easy and seamless transition into the new year. Stay tuned to the *Daily*, CMHC TV and other communication channels for updates on these exciting changes.

Pension and Benefits Corner

By the Total Reward Strategy Division

Employees Can Now Access Best Doctors® for Information and Advice

As part of CMHC's group benefits plan, employees can now access a wide range of enhanced medical services and advice with a single phone call, through a new service called Best Doctors®. Depending on your plan level, Best Doctors® provides direct access to a team of medical specialists who can help you to:

- get expert second opinions on medical diagnoses and treatments;
- find medical specialists within or outside of Canada;
- navigate the Canadian health care system; and
- get advice about specific medical conditions and challenges, to help you make the right decisions about your care.

For more information, visit the Best Doctors® website at www.bestdoctorscanada.com.

Don't Forget to Use Your Outstanding Leave!

If you're planning on taking some time off between now and the end of the year, be sure to review your outstanding leave balances and talk to your supervisor about any overtime hours or vacation or compressed workweek days you'd like to use before year-end.

CMHC's Vacation, Compressed Workweek and Overtime policies describe how the various forms of time off can be managed, including which forms of leave may be eligible for carry-over to a subsequent year. Reviewing your leave balances is a great way to maximize your benefits and achieve an appropriate work-life balance.

If you have any questions about your outstanding leave or CMHC's leave policies, contact your HR Business Partner.



La rubrique sur les pensions et les avantages sociaux

par la Division de la stratégie de rémunération globale

Les employés peuvent maintenant bénéficier des renseignements et des conseils offerts par le réseau Best Doctors®

Dans le cadre du régime d'assurance collective de la SCHL, les employés pourront désormais bénéficier, en un simple coup de fil, du large éventail de services et de conseils médicaux bonifiés offerts par le réseau Best Doctors®. Selon le régime auquel vous souscrivez, Best Doctors® vous mettra directement en contact avec une équipe de spécialistes du domaine médical, qui pourront :

- vous fournir un deuxième avis sur un diagnostic ou un traitement;
- vous référer à des médecins spécialistes au Canada ou ailleurs dans le monde;
- vous aider à vous y retrouver dans le système canadien de soins de santé;
- vous conseiller sur des problèmes de santé précis pour vous aider à prendre les meilleures décisions possible quant à votre santé.

Pour obtenir plus d'information sur le réseau Best Doctors®, visitez www.bestdoctorscanada.com.

N'oubliez pas vos jours de congé inutilisés!

Vous prévoyez prendre des congés d'ici la fin de l'année? Vérifiez vos soldes de congés inutilisés et discutez avec votre superviseur des congés que vous aimeriez utiliser avant la fin de 2015 : temps compensatoire pour vos heures supplémentaires, congés annuels et jours libérés dans le cadre de la semaine de travail comprimée.

Les lignes de conduite de la SCHL sur les congés annuels, la semaine de travail comprimée et les heures supplémentaires précisent comment et quand les employés peuvent s'absenter. Elles indiquent notamment quels congés peuvent être reportés à l'année suivante. En vérifiant les soldes de vos congés, vous pouvez maximiser vos avantages sociaux et parvenir à un bon équilibre entre travail et vie personnelle.

Pour toute question concernant vos soldes de congés ou les lignes de conduite de la SCHL s'y rapportant, communiquez avec votre partenaire d'affaires en RH.

À venir : Nouveautés pour l'administration de la paye et des pensions

Le travail visant la mise en place de nouveaux modèles de prestation de services pour l'administration de la paye et des pensions va bon train, comme l'avait annoncé le communiqué sur l'initiative *SCHL en mouvement* à propos du nouveau modèle opérationnel des RH.

Les Services partagés des RH ont fait appel à deux chefs de file dans le domaine, Ceridian et Aon, qui, respectivement, mettront en œuvre des solutions de pointe pour l'administration de la paye et celle du volet à prestations déterminées du régime de retraite. Grâce à ces nouveaux partenariats, les employés et les retraités de la SCHL auront accès à des plateformes d'information et de prestation de services répondant aux normes les plus élevées.

Les nouveaux systèmes entrèrent en vigueur en janvier 2016. D'ici là, les employés recevront des mises à jour régulières leur fournissant toute l'information nécessaire pour une transition en douceur vers la nouvelle année. Surveillez *Le Quotidien SCHL*, *Télé SCHL* et les autres tribunes de la Société pour obtenir plus de détails sur ces changements prometteurs!

With Regret

The Corporation advises that the following people have passed away:

PENSIONERS/ EMPLOYEES	2015	OFFICE	PENSIONERS/ EMPLOYEES	2015	OFFICE
Vince McCann (employee)	Dec. 6, 2014	National Office	Hugh Stevenson	June 28	National Office
Jacques Garon	April 20	Quebec Office	Ed Fox	June 30	National Office
Victor Virak	May 19	Toronto Office	Arthur Klein	July 18	National Office
Gordon Abercrombie	June 8	National Office	Elly Spenard	July 27	Vancouver Office
Marcel Girard	June 8	National Office	Sophie Bang (employee)	July 27	Quebec Office
John Allen	June 9	Vancouver Office	Elaine Struke	July 28	Toronto Office
Huguette Joannette	June 14	National Office	Marc Gratton	August 1	National Office
Loretta Malone	June 16	Vancouver Office	Alice James	August 12	Halifax Office

N.B. *With Regret* is a regular column produced by *Perspective*. Information provided in this column was obtained from CMHC's Pension and Benefits Group (Human Resources).

Avec regret

La SCHL a le regret d'annoncer le décès des personnes suivantes :

RETRAITÉS/ EMPLOYÉS	2015	BUREAU	RETRAITÉS/ EMPLOYÉS	2015	BUREAU
Vince McCann (employé)	6 déc. 2014	Bureau national	Hugh Stevenson	28 juin	Bureau national
Jacques Garon	20 avril	Bureau de Québec	Ed Fox	30 juin	Bureau national
Victor Virak	19 mai	Bureau de Toronto	Arthur Klein	18 juillet	Bureau national
Gordon Abercrombie	8 juin	Bureau national	Elly Spenard	27 juillet	Bureau de Vancouver
Marcel Girard	8 juin	Bureau national	Sophie Bang (employée)	27 juillet	Bureau de Québec
John Allen	9 juin	Bureau de Vancouver	Elaine Struke	28 juillet	Bureau de Toronto
Huguette Joannette	14 juin	Bureau national	Marc Gratton	1 ^{er} août	Bureau national
Loretta Malone	16 juin	Bureau de Vancouver	Alice James	12 août	Bureau de Halifax

Note : La chronique *Avec regret* est publiée par *Perspective*. Les renseignements proviennent du Groupe des pensions et des avantages sociaux (Ressources humaines) de la SCHL.