Perspective

Volume 51, No. 4, 2015

Canada

CMHC SCHL

In this issue

3 President's Desk

3 Editor's Letter

4 Brand Essentials

5 Iqaluit Board Tour Digital Storybook

6 Building CMHC's Information and Technology Foundation

8 CMHC Gives

10 PACo – 25 Years and Still Getting Better

12 A Happy Day of Learning

13 Building an Effective Development Plan for 2016

14 Performance Planning: Make it Work for You in 2016

15 Quebec Region Zen Rendezvous

16 Nota Bene

17 B.C. Region Hosts Walking Tours

18 CMHC's Virtual Centre for Expertise in Analytics and Modelling

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

ASSISTANT EDITOR
Chelsea Murray

WRITING AND EDITING
Stiff Inc.

DESIGN AND PRODUCTION
doc**centre**

TRANSLATION AND PROOFREADING
Linguistic Services

CONTRIBUTORS

Human Resources
Lori Gandy

Digital and Creative Services
Christine Carkner

British Columbia
Sonia Fecteau & Elisabeth Lefrançois

Prairie and Territories
Young Ong & Renée Nat

Ontario
Kathie Howes

Quebec
Marie-Élène Décarie

Atlantic
Alana Milner

Linguistic Services
Nota Bene Team

Personnel de rédaction

COMMUNICATIONS, BN

VICE-PRÉSIDENT, RELATIONS PUBLIQUES
Peter De Barros

RÉDACTRICE EN CHEF
Lesley McElroy

RÉDACTRICE ADJOINTE
Chelsea Murray

RÉDACTION ET RÉVISION
Stiff Inc.

CONCEPTION ET PRODUCTION
centredoc

TRADUCTION ET CORRECTION D'ÉPREUVES
Services linguistiques

COLLABORATEURS

Ressources humaines
Lori Gandy

Services de numérisation et de création
Christine Carkner

Colombie-Britannique
Sonia Fecteau et Elisabeth Lefrançois

Prairies et territoires
Young Ong et Renée Nat

Ontario
Kathie Howes

Québec
Marie-Élène Décarie

Atlantique
Alana Milner

Services linguistiques
Équipe de Nota bene

Dans ce numéro

3 Mot du président

3 Message de la rédactrice en chef

4 À vos marques

5 Un livre numérique produit pour la visite du Conseil d'administration à Iqaluit

7 Établir de nouvelles assises en matière d'Information et de Technologie à la SCHL

8 La SCHL donne

10 CCP – 25 ans plus tard, on s'améliore encore!

12 Journée de formation sous le thème du bonheur

13 Établir un plan de perfectionnement efficace pour 2016

14 Planification du rendement : faites-en un atout en 2016

15 Rendez-vous ZEN pour les employés de la région du Québec

16 Nota bene

17 La région de la C.-B. organise des visites guidées à pied

18 Centre d'expertise virtuel en analytique et en modélisation 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

The holidays are a time when many of us reflect on our accomplishments in the year that past and set new goals for the one to come. This idea of reflecting on yesterday and looking ahead to tomorrow was the central focus of our recent National Leadership Team conference. As many of you know, 2016 is CMHC's 70th anniversary. The leaders who guided CMHC over those seven decades helped build an organization that today stands as a pillar of Canada's housing and financial system.

We have lots to be proud of, and we owe it to that legacy to continue to strive. If we are to truly create a world-leading housing system in Canada, we must innovate. Innovation has rested at the heart of everything CMHC has achieved in the last 70 years. It must also be for the next 70.

Innovation is everyone's job, which is why it is also our internal theme for 2016. In the future, innovation will be the source of ways to amaze our clients, to say yes first and to find better ways to help Canadians meet their housing needs.

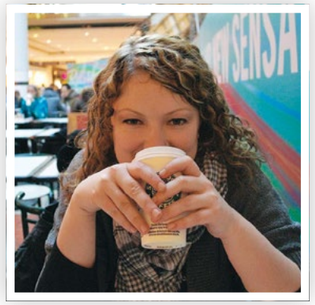
Together, we accomplished a great deal in 2015. I look forward to striding into 2016 with our heads held high and our focus sharp. I hope your personal reflections on the year that passed are just as positive and your plans for the one ahead equally clear. Best wishes to you and your loved ones for a healthy and happy holiday season.

Letter from the Editor

I found a nice quote on the Internet the other day that perfectly sums up my feelings—and probably the feelings of a lot of other people—toward the holidays. It came from TV personality Brad Goreski, and it's this:

I love everything about the holidays: the decorations, the parties, and spending time with friends and family. What I love most is that feeling of giving back. Every bit counts.

Without a doubt, giving back is something that many of us at CMHC take to heart. You'll see fantastic examples of the many ways we did so in our roundup of the annual **CMHC Charitable Giving Campaign (page 8)**. Not only were these activities fun, but they also brought CMHC colleagues together in new and clever ways.



"New" is a word many of us across CMHC have been using a lot lately. We're involved in new roles, we hold new responsibilities and we see new faces around the office every day. All this newness is a direct result of the changes rung in by ***CMHC in motion***. Every facet of CMHC's business has been touched. The I&T team, for example, has been hard at work on **our new technology infrastructure (page 6)** that will soon become the foundation for even greater improvements.

Our PACo representatives (page 10) got a taste of new processes during the three-day meetings with CMHC's leadership teams in October. They enjoyed a one-on-one session with Evan and, for the first time in the Council's 25-year history, met directly with the full Executive Committee.

You'll soon have the chance to align your own personal development goals with this change as you complete your **development plan for 2016 (page 13)**. Our HR team has shared some strategies to help you complete those goals in light of CMHC's new direction and some tips to help you draft robust, measurable objectives.

On behalf of the entire *Perspective* team, I wish you and your family all the best for the holidays. May your time off be relaxing, rewarding and filled with generosity.

Lesley

Lesley McElroy, *Editor-in-Chief*

Message de la rédactrice en chef

L'autre jour, j'ai trouvé sur Internet une belle citation qui résume parfaitement mes sentiments – et probablement ceux de nombreuses autres personnes – envers les Fêtes. Elle est de Brad Goreski, personnalité de la télévision, et se lit comme suit :

J'aime tout ce qui a trait aux Fêtes : les décorations, les soirées et les moments passés avec mes amis et ma famille. Mais ce que j'aime le plus, c'est le sentiment que j'éprouve lorsque je donne. Chaque geste compte.

Il ne fait aucun doute que bon nombre d'entre nous à la SCHL prennent à cœur l'action de donner. Vous verrez de merveilleux exemples des diverses façons dont nous avons donné durant la **Campagne de charité annuelle de la SCHL (page 8)**. En plus d'être amusantes, les activités organisées dans le cadre de la campagne étaient rassembleuses, novatrices et astucieuses.

« Nouveau » est un mot que nous sommes nombreux à utiliser ces temps-ci. Nous remplissons de nouveaux rôles, assumons de nouvelles responsabilités et voyons quotidiennement de nouveaux visages au travail. Ces nouveautés découlent directement des changements engendrés par ***SCHL en mouvement***, qui ont touché tous les aspects des activités de la Société. L'équipe d'I&T, par exemple, travaille sans relâche sur **notre nouvelle infrastructure technologique (page 7)**, qui servira bientôt de base à des améliorations encore plus importantes.

Nos représentants au CCP (page 10) ont eu un aperçu des nouveaux processus durant la réunion de trois jours tenue avec les équipes de leadership de la SCHL, en octobre. Ils ont profité d'une séance avec Evan et, pour la première fois depuis les 25 années d'existence du Conseil, ont rencontré tous les membres du Comité de la haute direction.

Vous aurez bientôt l'occasion d'harmoniser vos objectifs de développement personnel avec les changements, lorsque vous préparerez votre **plan de perfectionnement pour 2016 (page 13)**. L'équipe des RH a proposé des stratégies afin de vous aider à atteindre vos objectifs à la lumière de la nouvelle orientation de la SCHL, et vous a donné des conseils sur l'établissement d'objectifs précis et mesurables.

Au nom de toute l'équipe de *Perspective*, je vous souhaite, à vous et à vos familles, un très joyeux temps des Fêtes. Que cette période soit reposante, gratifiante et marquée de générosité.

Lesley

Lesley McElroy, *rédactrice en chef*

Mot du président

par Evan Siddall

Pour beaucoup d'entre nous, le temps des Fêtes est l'occasion de nous remémorer nos réussites de l'année qui s'achève et de nous fixer de nouveaux objectifs pour l'année qui s'ouvre devant nous. La dernière conférence de l'Équipe nationale de leadership a d'ailleurs été axée sur ce principe, qui consiste à réfléchir au passé tout en regardant vers l'avenir. Comme plusieurs d'entre vous le savent déjà, 2016 marquera le 70e anniversaire de la SCHL. Notre organisation, qui est un pilier du système du logement et du système financier au Canada, ne serait pas ce qu'elle est aujourd'hui sans les différents leaders qui l'ont façonnée au cours des 70 dernières années.

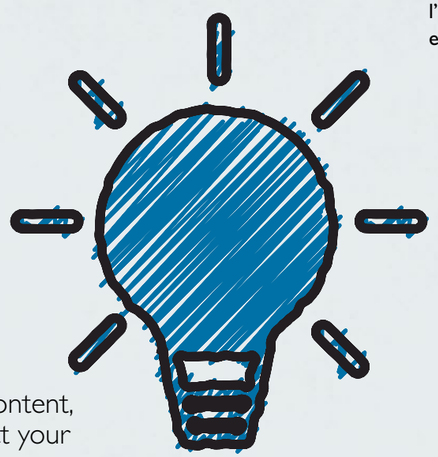
Nous avons de quoi être fiers, et nous avons un devoir d'excellence envers l'héritage de la SCHL. Il nous incombe d'innover pour véritablement créer un système de logement de classe mondiale au Canada. L'innovation est au cœur des réalisations de la SCHL depuis 70 ans. Cette tradition doit se perpétuer pour les 70 prochaines années.

L'innovation est la responsabilité de tous. Voilà pourquoi il s'agit de notre thème à l'interne pour 2016. À l'avenir, l'innovation nous permettra de trouver des façons d'impressionner nos clients, de dire « oui » sans hésiter et de mieux aider les Canadiens à répondre à leurs besoins en matière de logement.

Ensemble, nous avons accompli beaucoup en 2015. L'année 2016 s'annonce prometteuse, alors que nous nous apprêtons à l'entamer avec confiance et détermination. Sur le plan personnel, j'espère que vous tirez également un bilan positif de l'année qui se termine, et que vos objectifs pour la nouvelle année sont tout aussi clairs. Je vous souhaite, à vous et à vos proches, de joyeuses Fêtes et une bonne santé.

We've Updated our Social Media Policy and Guidelines

To support and guide employee social media use, we have updated our **Social Media Policy and Guidelines**. The new policy draws a clearer distinction between official and personal social media use, updates employee roles and responsibilities when using these channels, and offers a list of social media dos and don'ts. For example:



- Use common sense when posting online. If you wouldn't shout out something in a busy public space, don't post it on social media.
- Never share anything online that is not already in the public domain.
- Avoid using CMHC-branded elements in your personal social media accounts, such as our logo or our images.
- Do not respond to CMHC followers' comments or questions on our official social media channels and on CMHC's behalf.
- Always be transparent. If you wish to comment on CMHC-related content, be sure to mention your affiliation with CMHC and make it clear that your views are entirely your own.
- Always be respectful of your colleagues and of CMHC as your employer.

If you would like more information or want to view our **Social Media Policy and Guidelines**, check out **Public Affairs Online** or send us an email at **socialmedia@cmhc.ca**.

Mise à jour de la ligne de conduite et des lignes directrices sur l'utilisation des médias sociaux

Afin d'aider et de guider les employés de la SCHL dans leur utilisation des médias sociaux, nous avons mis à jour **la ligne de conduite et les lignes directrices** qui s'y rapportent. En plus d'établir une distinction plus claire entre l'utilisation personnelle et l'utilisation professionnelle des médias sociaux, la nouvelle ligne de conduite définit les rôles et les responsabilités actuels des employés et énonce quelques règles à suivre sur les médias sociaux. En voici quelques-unes :

- Faites preuve de bon sens quand vous publiez du contenu en ligne. Un message que vous n'oseriez pas dire à voix haute en public n'a pas sa place sur les médias sociaux.
- Ne publiez jamais de renseignements qui n'ont pas été rendus publics.
- Évitez d'utiliser sur vos comptes personnels des visuels portant la marque de la SCHL, tels que notre logo ou nos images.
- Ne répondez pas au nom de la SCHL aux questions ou aux commentaires affichés par des abonnés sur les comptes officiels de la SCHL.
- Faites preuve de transparence. Si vous souhaitez commenter du contenu touchant la SCHL, assurez-vous de mentionner votre affiliation à la Société et d'insister sur le caractère personnel de vos opinions.
- Soyez respectueux envers vos collègues et envers la SCHL en tant qu'employeur.

Pour consulter **la Ligne de conduite sur l'utilisation des médias sociaux et les lignes directrices qui s'y rapportent**, et pour obtenir plus d'information à leur sujet, visitez **Relations publiques en ligne** ou envoyez un courriel à **mediassociaux@schl.ca**.

Like us on Facebook

Big news: CMHC is now on Facebook!

From a corporate strategy point of view, our decision to join Facebook was important. Having a Facebook page helps us better engage with our audiences and stakeholders. It will give us new tools to build and strengthen our relationships with our target audiences and maintain our position as a trusted provider of credible and current housing information. It will also help us gain a better understanding of Canadians' concerns about housing and fill information gaps they might encounter.

The content we post on our Facebook page is coordinated with our website and other social media channels. It is usually packaged and written to be shared with our industry partners who will then pass it on to their key audiences.

Head on over to **facebook.com/cmhc.schl** today. Check us out and give us a like.

Aimez la SCHL sur Facebook

En manchette : La SCHL est maintenant sur Facebook!

Sur le plan stratégique, s'inscrire à Facebook a constitué une décision majeure. Une page Facebook facilitera la communication avec nos publics et nos intervenants. La plateforme nous donnera aussi de nouveaux outils pour développer des relations avec nos publics cibles et les consolider, ainsi que pour réaffirmer notre position en tant que source d'information fiable et à jour sur l'habitation. Notre présence sur Facebook nous permettra de mieux comprendre les préoccupations des Canadiens relativement au logement et ainsi de combler les lacunes en matière d'information dans ce domaine.

Nous coordonnons la publication du contenu sur notre page Facebook avec les publications sur notre site Web et sur les autres médias sociaux. Le contenu est généralement présenté et rédigé pour être partagé avec nos clients du secteur, et pour que ceux-ci puissent le partager à leur tour avec leurs publics cibles.

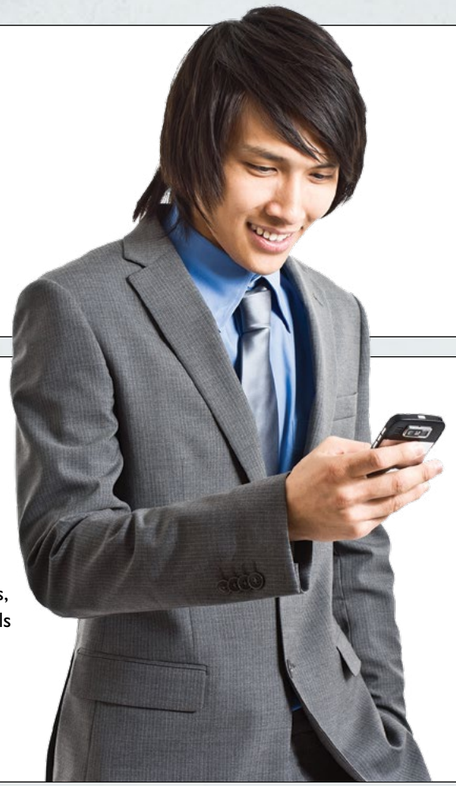
Rendez-vous sur **facebook.com/cmhc.schl** dès aujourd'hui et dites J'aime à la SCHL!

Become a CMHC social media ambassador

Public Affairs wants to increase CMHC's presence on social media to tell Canadians about the many ways CMHC helps them meet their housing needs. But we need your help to spread our message.

Become a CMHC social media ambassador by following us on twitter, YouTube, LinkedIn and facebook, and sharing our content with your network.

Find us on Twitter at **@cmhc_ca** and on Facebook at **facebook.com/cmhc.schl**.



Devenez un ambassadeur de la SCHL sur les réseaux sociaux

Les Relations publiques souhaitent accroître la présence de la SCHL sur les médias sociaux pour faire connaître aux Canadiens les multiples façons dont la SCHL peut les aider à répondre à leurs besoins en matière de logement. Vous avez un rôle à jouer, car votre aide est indispensable pour propager notre message.

Devenez un ambassadeur de la SCHL sur les réseaux sociaux en vous abonnant à nos comptes twitter, YouTube, LinkedIn et facebook, et en partageant le contenu de la SCHL avec vos contacts.

Visitez notre compte Twitter **@SCHL_ca** et découvrez notre page Facebook au **facebook.com/cmhc.schl**.

Need Marketing and Communications Support?
Check out Public Affairs Online

To align our services with our new operating model, Marketing Online was recently replaced with **Public Affairs Online**.

Services offered by Public Affairs are now clearly identified by department: Digital and Creative Services, Marketing and Communications Client Services, Outreach, Market Research and Analysis, and regions. Make **Public Affairs Online** your destination for useful information and helpful tools such as the corporate PowerPoint template, brand guidelines, our Social Media Policy and more. Check it out today.

(**Here's a helpful tip:** if your browser still displays the Marketing Online page, clear its history and cookies, or simply reboot your system.)

Besoin d'un coup de main en marketing ou en communications?
Relations publiques en ligne est là pour vous

Dans le but d'harmoniser nos services avec notre nouveau modèle opérationnel, Marketing en ligne a récemment été remplacé par **Relations publiques en ligne**.

Les différents services offerts par les Relations publiques sont désormais clairement identifiés par les noms des groupes qui en sont responsables : Services de numérisation et de création, Service à la clientèle (Communications et marketing), Activités de liaison, Étude et analyse du marché et Régions. Visitez sans plus tarder **Relations publiques en ligne** et découvrez-y une foule de renseignements utiles et d'outils pratiques, comme les modèles de présentation PowerPoint de la Société, les directives relatives à la marque de la SCHL et notre Ligne de conduite sur l'utilisation des médias sociaux.

(**Voici un truc** : si votre navigateur affiche encore la page Marketing en ligne, effacez l'historique de navigation et les témoins (cookies), ou redémarrez tout simplement votre ordinateur.)

WELCOME TO NUNAVUT:

the Iqaluit Board Tour Digital Storybook

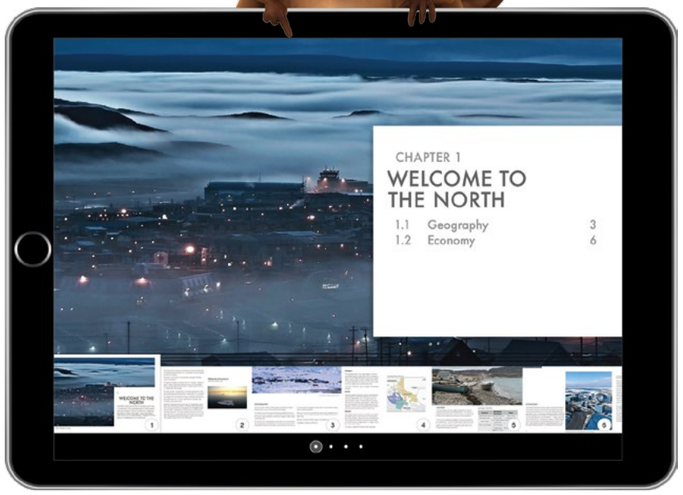
Iqaluit is a long way from Ottawa—physically and culturally. So when the members of CMHC's Board of Directors planned a trip to Nunavut's capital city, Public Affairs West staff took the opportunity to produce a digital storybook that showed off the best elements of the region.

Called *Welcome to the North*, the iBook was designed to introduce Board members to the territory through the abundant use of images, videos and text. The chapters focused on topics, such as geography, land tenure, economy, history, Inuit culture, music and, of course, housing. The decision to format the book for iPad gave the authors a chance to present materials in a dynamic, engaging format that immersed readers in the cultures, traditions, history and stark beauty of the north.

"The interactive format meant we could come up with fun ideas like including a video on how to speak Inuktitut," says Charles Mainville, Manager, Public Affairs West. "It also ensured that Board members were fully prepared for their trip with videos, images and information regarding the places they would soon visit."

He adds that the decision to present the book in a digital format gave the production team a chance to flex its creative muscles.

"We had to work with new tools to develop this format, but we didn't let technological issues hold back our vision for the storytelling tool."



BIENVENUE AU NUNAVUT* :

un livre numérique produit pour la visite du Conseil d'administration à Iqaluit

Iqaluit est bien loin d'Ottawa, et la culture y est très différente. Lorsque les membres du Conseil d'administration de la SCHL ont organisé un voyage dans la capitale du Nunavut, les employés des Relations publiques – Ouest ont profité de l'occasion pour produire un livre numérique mettant en valeur les principaux attraits de la région.

Bienvenue dans le Nord avait pour but de faire découvrir le territoire aux membres du Conseil d'administration par l'utilisation abondante d'images, de vidéos et de texte. Les chapitres traitent de sujets comme la géographie, le mode d'occupation des terres, l'économie, l'histoire, la culture inuite, la musique et, bien sûr, le logement. La décision de concevoir le livre pour l'iPad a offert aux auteurs la possibilité de présenter le contenu dans un format dynamique et attrayant qui plonge le lecteur dans les cultures, les traditions, l'histoire et la beauté naturelle du Nord.

« Le format interactif nous a donné la possibilité d'avancer des idées amusantes, comme inclure une vidéo sur la façon de parler inuktitut, a déclaré Charles Mainville, gestionnaire, Relations publiques – Ouest. Le livre a permis aux membres du Conseil d'être parfaitement préparés à leur voyage grâce à des vidéos, à des images et à des renseignements sur les endroits qu'ils allaient visiter. »

Il ajoute que la décision de présenter le livre en format numérique a donné à l'équipe de production l'occasion de laisser libre cours à sa créativité.

« Nous avons dû travailler avec de nouveaux outils pour développer ce format, mais nous n'avons pas laissé les défis technologiques ébranler notre vision de l'outil que nous projetions. »

** Disponible en anglais seulement*

PARTNERS IN INNOVATION

This is the third 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.

Building CMHC's Information and Technology Foundation

In late 2014, I&T launched an ambitious five-year technology modernization program that will significantly change the way in which CMHC employees work.

Although not evident to the entire CMHC population, 2015 proved to be an important foundational year for I&T, focused on building a new organizational model and internal capabilities, while delivering value to each of its business partners—all toward ensuring people and processes meet CMHC's business needs for today and tomorrow.

To give you an idea of the work that has been done to date, the following is a glimpse into just SOME of the work done by I&T in 2015—and this is just the tip of the iceberg.

Igloo: deployed in record time!

The job of deploying an enterprise level financial risk modelling solution is normally long and complex. It requires a great deal of time and careful work to install and configure hardware and software systems to ensure smooth implementation. Typical installations can take six months—or more.

The I&T team was challenged to install CMHC's new Igloo financial risk modelling solution in less than three months so that actuaries could use the platform to prepare the 2016–2022 Corporate Plan.

I&T rose to the challenge by installing an interim hardware and software solution that was developed, tested and confirmed for use in just two months. Thanks to a tremendous team effort from I&T, Finance and external service providers, I&T was able to get a system up and running that enabled the actuaries to do their work and meet their deadline.

This is a great example of how the I&T team lived three key CMHC values: thinking "yes" first, being owners and amazing our clients!

E-mail Modernization

The I&T team conducted a great deal of strategic planning and discovery work during 2015 to better support the development and rollout of the E-mail Modernization Project. Our work has helped us better understand such factors as how CMHC employees use e-mail, what applications they use alongside their e-mail, what risks we may incur during migration—and many others.

This important work will support I&T's next step toward selecting the best e-mail solutions that will best meet CMHC's needs.

InfoShare: Phase Two

Recall that in 2014, I&T introduced InfoShare to enable employees to *Store.Find.Share* documents more quickly and efficiently than ever before. Phase one of the InfoShare project saw us pilot test the new system with the onboarding of approximately 200 users.

In 2015, many of the lessons learned during phase one of the implementation put a particular focus on improving the system performance and overall user experience. The InfoShare team also spent time refining the deployment strategy and, in particular, created new methods, tools and templates to help train super users.

Decommissioning Lotus Notes

Eventually, CMHC will move away from Lotus Notes. As part of that decommissioning process, I&T identified 143 Lotus Notes applications and has completed the decommissioning of 35 with the goal to have 50 applications decommissioned by the end of 2015.

This change will be ongoing and the solutions introduced to replace each instance of Lotus Notes will vary. Corporate solutions will be implemented and depending on the business needs, some applications may require additional, specialized configurations to meet CMHC's particular needs.

Modernizing the emili Server Infrastructure

One of I&T's key projects for 2015 was to migrate the physical **emili** server infrastructure to a virtual environment. The new technology is built on leading edge hardware and software platforms that can provide increased functionality, reliability and availability, and marks a massive improvement over its predecessor.

Most employees likely won't notice the effects of this change, but it was nonetheless important to help modernize CMHC's technology infrastructure. Server virtualization will help I&T improve disaster recovery and respond faster to changing business demands. It also helps reduce CMHC's carbon footprint by cutting down on the power required to run and cool physical servers. As a result of the excellent collaboration between I&T and Insurance, this modernization project was implemented with zero impact on our lender clients.

SOME REMARKABLE STATISTICS

The virtualization of our **emili** servers resulted in a 78% reduction in physical servers, 90% reduction in heat generation (BTUs) and an 88% reduction in power consumption.

MS Office 2013 Upgrade

By the end of 2015, every CMHC employee will be working on the new Microsoft Office 2013 platform. You'll notice incremental improvements on some of the programs you use every day, such as Word, Excel and PowerPoint. For one, they look sleeker and are easier to use. For another, they offer all kinds of powerful new features that help you get more done.

If you'd like more information on Office 2013, or find all this change is a bit too much to navigate, I&T can help. I&T Online has quite a few tools available to help you get familiar with MS Office 2013, including product presentations, training demos and product cheat sheets. Check it out.

Technology Security Awareness and Training Program

If you read the news, you know that cyberattacks are all too common. No one is immune, which is why CMHC has launched a significant, multi-year security modernization program.

Implemented in 2015, CMHC's new Technology Security Awareness and Training Program aims to develop a culture of security awareness at CMHC and educate employees about security and their responsibilities.

To help deliver on these program objectives, the Technology Security Risk Management team:

- has launched a new employee orientation presentation that includes a section on I&T security awareness;
- has delivered over 15 customized security awareness presentations to employees;
- has launched a security awareness campaign; and
- is currently developing a web-based I&T security training tool set to be deployed early next year.

Campus Wi-Fi Project

Everyone wants Wi-Fi these days. CMHC employees and visitors are no different.

Employees in all CMHC offices now have access to WiFi. Guests can also access the WiFi network via self-serve portal.

I&T worked throughout 2015 to improve Wi-Fi access across CMHC campuses, installing a completely redesigned wireless infrastructure that offers greater availability, security and stability. Wi-Fi coverage was also expanded from 50 access points nationally to more than 250 access points.

The Campus Wireless Project was rolled out in two phases. In the first, Wi-Fi access was established for all CMHC laptop users at the National Office and throughout the regional business centres. The second phase of the project saw the addition of secure Wi-Fi access to all corporate devices, as well as streamlined visitor Wi-Fi access.

What lies ahead for I&T in 2016?

In one word: lots! The countless number of I&T initiatives undertaken up to now have helped to lay the groundwork toward finding new and innovative solutions that will transform the way we do business.

As we near the end of 2015, we need to take an important step back, assess the important work accomplished by I&T to date and evaluate whether we are on track to meet our five-year objective.

This in turn will move CMHC even closer to its goal of becoming the heart of a world-leading housing system.

PARTENAIRES EN INNOVATION

Le présent article est le troisième 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.

Établir de nouvelles assises en matière d'Information et de Technologie à la SCHL

À la fin de 2014, I&T a lancé un ambitieux programme quinquennal de modernisation de la technologie, qui entraînera un important changement dans la manière de travailler des employés de la SCHL.

Bien que tous n'en aient pas eu conscience, 2015 a été une importante année charnière pour I&T. Nous avons en effet mis l'accent sur la création d'un nouveau modèle organisationnel et le développement de nos capacités internes, tout en continuant d'offrir des services de grande valeur à chacun de nos partenaires d'affaires – tout cela pour faire en sorte que les personnes et les processus répondent aux besoins de la SCHL, maintenant et à l'avenir.

Pour vous donner une idée du travail accompli à ce jour, voici un aperçu de CERTAINES réalisations d'I&T en 2015 – et ce n'est que la partie visible de l'iceberg!

Igloo : déployé en un temps record!

Le déploiement d'une solution de modélisation des risques financiers au sein d'une entreprise est habituellement un travail long et complexe. Il faut beaucoup de temps et de minutie pour installer et configurer le matériel et le logiciel et assurer une mise en œuvre harmonieuse. Une installation typique peut prendre jusqu'à six mois, et même plus.

L'équipe d'I&T a dû relever le défi d'installer la nouvelle solution de modélisation des risques financiers Igloo de la SCHL en moins de trois mois, afin que les actuaires puissent s'en servir pour préparer le Plan d'entreprise 2016-2022.

I&T y est arrivé en installant une solution matérielle et logicielle intermédiaire qui a été développée, testée et validée en seulement deux mois. Grâce aux efforts exceptionnels déployés par I&T, les Finances et nos fournisseurs de services externes, I&T a pu mettre en place un système qui a permis aux actuaires de faire leur travail et de respecter leurs échéances.

Il s'agit d'un excellent exemple de la façon dont l'équipe d'I&T a incarné trois valeurs clés de la SCHL : penser d'abord à dire « oui », être responsable et impressionner nos clients!

Modernisation de la plateforme de courriel

L'équipe d'I&T a mené d'importants travaux de planification stratégique et d'exploration en 2015 afin de mieux soutenir le développement et le déploiement du projet de modernisation de la plateforme de courriel. Ces travaux nous ont permis de mieux comprendre de nombreux facteurs, comme la façon dont les employés de la SCHL utilisent le courriel, les applications qu'ils utilisent en parallèle avec ce dernier et les risques que nous pourrions courir lors de la migration.

Cela servira de fondement à la prochaine tâche d'I&T, soit la sélection des solutions de courriel qui répondent le mieux aux besoins de la SCHL.

InfoPartage – Phase 2

Vous vous rappellerez qu'en 2014, I&T a mis en place InfoPartage pour permettre aux employés de *Stocker. Trouver. Partager.* des documents plus rapidement et plus efficacement que jamais. Dans la phase 1 du projet InfoPartage, nous avons procédé à l'essai pilote du nouveau système avec l'intégration d'environ 200 utilisateurs.

En 2015, on a tiré de nombreuses leçons de cette première phase d'essai, dont la nécessité d'améliorer les performances du système ainsi que l'expérience globale des utilisateurs. L'équipe d'InfoPartage s'est également attachée à affiner la stratégie de déploiement et à créer de nouvelles méthodes et de nouveaux outils et modèles en vue de former les superutilisateurs.

Retrait de Lotus Notes

À terme, la SCHL compte se débarrasser complètement de Lotus Notes. Dans le cadre de ce processus, I&T a dénombré 143 applications Lotus Notes. De ce nombre, 35 ont été mises hors service et 50 devraient l'être d'ici la fin de 2015.

Cette transition est toujours en cours, et les solutions retenues pour remplacer chaque application Lotus Notes pourront varier. Une solution d'entreprise sera mise en œuvre et certaines applications pourraient nécessiter des configurations supplémentaires pour répondre aux besoins particuliers de la SCHL.

Modernisation de l'infrastructure de serveur d'emili

L'un des principaux projets d'I&T pour 2015 consistait à migrer l'infrastructure de serveur d'**emili** d'un environnement physique vers un environnement virtuel. La nouvelle technologie est fondée sur une plateforme matérielle et logicielle de pointe qui offre des fonctionnalités, une fiabilité et une disponibilité plus grandes et constitue une amélioration de taille par rapport à la version précédente.

La plupart des employés ne remarqueront probablement pas les effets de ce changement, mais celui-ci était important pour contribuer à moderniser l'infrastructure technologique de la SCHL. La virtualisation des serveurs permettra à I&T d'améliorer la reprise après sinistre et de répondre plus rapidement aux exigences en constante évolution du monde des affaires. Elle contribuera également à réduire l'empreinte carbone de la SCHL en diminuant la quantité d'énergie requise pour faire fonctionner et refroidir les serveurs physiques. Grâce à l'excellente collaboration entre I&T et l'Assurance, ce projet de modernisation a été mis en œuvre avec une incidence nulle sur nos clients prêteurs.

DES STATISTIQUES REMARQUABLES

La virtualisation des serveurs d'**emili** a permis une réduction de 78 % de nos serveurs physiques, une réduction de 90 % de notre production de chaleur (BTU) et une réduction de 88 % de notre consommation d'énergie.

Mise à niveau vers Microsoft Office 2013

À la fin de 2015, tous les employés de la SCHL travailleront avec la nouvelle suite Microsoft Office 2013. Vous remarquerez de légères améliorations dans certains programmes que vous utilisez tous les jours, comme Word, Excel et PowerPoint. En plus d'offrir une interface épurée et d'être plus faciles à utiliser, ils intègrent de nouvelles fonctionnalités très puissantes qui vous permettront d'être plus productif.

Si vous voulez en savoir davantage sur Office 2013 ou si ces changements vous déroutent, I&T peut vous aider. Vous trouverez dans **TI en ligne** de nombreux outils qui vous aideront à vous familiariser avec Office 2013, y compris des présentations des produits, des démonstrations et des aide-mémoire. Jetez-y un coup d'œil!

Programme de sensibilisation et de formation en matière de sécurité des technologies

Si vous suivez les actualités, vous savez que les cyberattaques sont monnaie courante. Personne n'est à l'abri; c'est pourquoi la SCHL a lancé un important programme de modernisation de la sécurité qui s'échelonnera sur plusieurs années.

Mis en œuvre en 2015, le nouveau programme de sensibilisation et de formation en matière de sécurité des technologies vise à développer une culture de sensibilisation à la sécurité au sein de la SCHL ainsi qu'à sensibiliser les employés à la sécurité et à leurs responsabilités à cet égard.

Pour aider à atteindre les objectifs du programme, l'équipe de gestion des risques en matière de sécurité des technologies a :

- créé une nouvelle présentation qui comprend une section sur la sensibilisation à la sécurité de l'I&T pour la séance d'intégration des nouveaux employés;
- présenté plus de 15 exposés personnalisés sur la sensibilisation à la sécurité;
- lancé une nouvelle campagne de sensibilisation à la sécurité;
- mis au point un outil Web de formation sur la sécurité, qui devrait être déployé au début de l'année prochaine.

Accès sans fil

Tout le monde veut un accès sans fil de nos jours. Les employés et les visiteurs de la SCHL ne font pas exception.

Tous les bureaux de la SCHL offrent maintenant l'accès sans fil aux employés. Les invités peuvent également accéder au réseau sans fil au moyen d'un portail libre-service.

Tout au long de 2015, I&T s'est efforcé d'améliorer la connexion sans fil dans les bureaux de la SCHL, notamment en installant une infrastructure sans fil entièrement repensée qui offre une disponibilité, une sécurité et une stabilité accrues. La couverture sans fil a aussi été étendue : elle est passée de 50 à plus de 250 points d'accès à l'échelle nationale.

Le projet d'accès sans fil s'est déroulé en deux étapes. On a d'abord établi une connexion sans fil pour tous les utilisateurs d'ordinateurs portatifs de la SCHL au Bureau national et dans les centres d'affaires régionaux. On a ensuite élargi l'accès sans fil sécurisé à tous les appareils de la Société, en plus de simplifier l'accès pour les visiteurs.

Qu'est-ce qui attend I&T en 2016?

En un mot : beaucoup! Les innombrables initiatives prises par I&T jusqu'à présent ont contribué à préparer la voie pour trouver des solutions nouvelles et novatrices qui transformeront notre façon de mener nos activités.

À l'approche de la fin de l'année, le moment est venu de faire un important temps d'arrêt, d'évaluer l'important travail accompli par I&T à ce jour et d'établir si nous sommes sur la bonne voie pour atteindre notre objectif quinquennal.

Cela permettra à la SCHL de se rapprocher de son objectif d'être au cœur d'un système de logement de classe mondiale.

CMHC Supports the United Way

Fall is a special time of year, when employees across CMHC gather to raise money for the annual United Way campaign. Although specific activities vary from region to region, everyone's passion for community building and *joie de vivre* is the same, no matter where you travel.

Here's a quick roundup of some of the great things your colleagues did this year.

National Office

At National Office, the Government of Canada Workplace Charitable Campaign (GCWCC) has become the CMHC Charitable Giving Campaign. The change is a more accurate reflection of CMHC's culture of giving.

"Our campaign theme for this year is 'Our Passion, Our Community, Our Mission'," said Campaign Chair Nadine Leblanc. "Our new slogan, 'CMHC Gives – Count me in!' is a perfect expression of the desire and enthusiasm employees have for charity work."

This year's campaign officially kicked off on September 17 with the annual—and always popular—pancake breakfast. Earlier events, including a BBQ and a dunk tank, helped set the tone for a fun-filled energetic campaign!

The highlight was the celebratory event on October 1. Jonathan Pitre, the young man from Russell, Ontario, who has become the very public face of a rare skin condition called epidermolysis bullosa, was on hand to talk about his experiences and share his message of hope. Gary Nelson, a former high-tech worker who joined United Way Ottawa, and now supports workplace fundraising campaigns like ours, also spoke at the event.

Bureau national

Au Bureau national, la Campagne de charité en milieu de travail du gouvernement du Canada (CCMTGC) a été renommée « Campagne de charité de la SCHL » afin de mieux refléter la culture du don qui existe à la SCHL.

« Cette année, le thème de notre campagne est *Notre passion – Notre communauté – Notre mission*, a déclaré Nadine Leblanc, présidente de la campagne. Notre nouveau slogan, *La SCHL donne – Comptez sur moi!*, illustre parfaitement le désir qu'ont les employés de donner à leur prochain et leur enthousiasme pour le travail caritatif. »

La campagne de cette année a débuté le 17 septembre par le traditionnel déjeuner de crêpes – toujours très couru. D'autres activités de la campagne qui avaient eu lieu plus tôt, notamment un barbecue et un bassin-trempette, ont contribué à donner le ton à cette campagne divertissante et énergique!

Le clou de la campagne a été la célébration du 1er octobre. Jonathan Pitre, un adolescent de Russell, en Ontario, devenu dans l'espace public le « visage » d'une maladie rare de la peau (l'épidermolyse bulleuse), est venu parler de ce qu'il a vécu et livrer un message d'espoir. Gary Nelson, ancien travailleur du secteur de la haute technologie qui œuvre aujourd'hui pour Centraide Ottawa et fournit de l'aide lors de campagnes de financement en milieu de travail comme la nôtre, s'est lui aussi adressé aux employés ce jour-là.

Here we can see Mark Chamie and Peter De Barros getting ready to duel it out at the pancake flipping contest for the coveted golden spatula award!

Ici on peut voir Mark Chamie et Peter De Barros se préparant à s'affronter lors du concours de retournement de crêpes pour remporter la très convoitée spatule dorée!

Jonathan Pitre, the "Butterfly Boy" who suffers from a rare skin condition, joined us at our campaign launch event to share his message of challenge, perseverance and hope.

Jonathan Pitre, l'enfant papillon atteint d'une maladie cutanée rare, était des nôtres lors du lancement de la campagne. Il nous a décrit le défi qu'il doit relever et nous a transmis un message de persévérance et d'espoir.

La SCHL appuie Centraide

L'automne est un moment spécial de l'année, car des employés de toute la SCHL s'unissent alors pour recueillir des fonds dans le cadre de la campagne annuelle de Centraide. Les activités varient d'une région à l'autre, mais toutes, d'un bout à l'autre du pays, témoignent de la volonté d'aider sa collectivité et de l'enthousiasme pour cette cause.

Faisons un tour d'horizon des réalisations de vos collègues cette année :

Région des Prairies et des territoires

Dans la région des Prairies et des territoires, la campagne Centraide de 2015 a pris son envol le 5 octobre avec la tenue d'un concours culinaire inspiré de la populaire émission *Chopped*, sur la chaîne Food Network. Les membres de l'Équipe de gestion régionale ont formé des brigades qui se sont affrontées pour remporter le titre de meilleur chef de la région. La conférencière invitée pour le lancement a décrit l'effet déterminant qu'a eu Centraide dans sa vie.

Parmi les autres activités organisées dans la région cette année, mentionnons une vente de pâtisseries et des tirages à 50-50. N'oublions pas la première marche annuelle de Centraide dans la région, à l'occasion de laquelle des employés de tous les points de service ont parcouru 5 km à pied.

Cette année, l'une des activités les plus mémorables de la campagne a été le jeu du lutin malin. Quand un lutin atterrissait sur votre bureau, vous deviez vous prendre en photo avec lui et envoyer votre autophoto par courriel aux Relations publiques. Vous deviez ensuite payer un dollar pour faire disparaître le lutin et le faire réapparaître sur le bureau d'un collègue. Nous avons beaucoup ri pendant les deux semaines qu'a duré ce jeu!

Prairie & Territories Region

PTR's 2015 United Way campaign kicked off on October 5 with a cooking competition modelled on the popular Food Network show, "Chopped." Regional management teams faced off against one another to claim the title of the PTR Top Chef. The special guest speaker on launch day shared some thoughts on how the United Way had personally impacted her life.

Other events included a bake sale, 50-50 draws and the region's first annual United Way Walk, where staff from all points of service offices took part in 5-km walks in their various regions.

The "Hanging with my Gnomies" activity was one of the more memorable parts of this year's campaign. Those who received a roaming gnome on their desk had to take a selfie with the gnome and e-mail it to Public Affairs. They were then asked to pay a loonie to get the gnome off of their desk and move him to someone else's. The fun kept going for two weeks.

B.C. Region

B.C.'s United Way campaign put the "fun" into "fundraising," with food, team building and prizes, all wrapped in the opportunity to learn more about the United Way.

The campaign started with a zesty bang on October 27 as staff gathered over tacos to hear moving stories about the impact of the United Way in their community. Business lines then demonstrated their knife-wielding skills in the annual pumpkin carving contest on October 30. The following week, employees could make a special campaign contribution to enjoy denim comfort during Jeans Week. The feasting continued on November 3 as the United Way team delivered coffee and tasty baked goods directly to everyone's desks, with a grand wrap-up on November 6 with amazing draw prizes, including a three-night getaway on the Gulf Islands.

During the campaign, staff had fun at work and made a difference, all while living some of CMHC's values. Who knew that giving could be so enjoyable?

Région de la Colombie-Britannique

Les membres de l'équipe de la campagne Centraide de la Colombie-Britannique ont mis une touche de plaisir dans la campagne de financement – nourriture, activités de renforcement de l'esprit d'équipe et prix étaient au rendez-vous – tout en donnant à leurs collègues l'occasion d'en apprendre davantage sur Centraide.

Le 27 octobre, la campagne a débuté sur une note épicée, par une dégustation de tacos durant laquelle les employés ont entendu des gens parler du rôle que Centraide a joué dans leur milieu. Le 30 octobre, des employés des différents groupes fonctionnels ont montré leur adresse à manier le couteau à l'occasion du concours annuel de sculpture de citrouilles. La semaine suivante, les employés ont pu faire un don spécial pour avoir le privilège de porter un jean pendant la semaine du jean. Les festivités se sont poursuivies le 3 novembre, l'équipe de Centraide ayant servi du café et de délicieuses pâtisseries au bureau de chaque employé. La grande finale a eu lieu le 6 novembre; on a alors fait tirer des prix fantastiques, dont une escapade de trois nuits dans les îles Gulf!

Durant la campagne, nous nous sommes amusés au travail tout en faisant une différence. Nous avons mis en pratique certaines de nos valeurs. Qui savait que donner pouvait être aussi ludique?

Atlantic Region

The main focus of the Atlantic's GCWCC for 2015 was the CMHC bingo game.

Each week, colleagues played numbers on special bingo cards that spelled out C-M-H-C instead of B-I-N-G-O. Debbie Morgan, who organizes the event every year, called out numbers twice a day in one card per week until someone called bingo (or CMHC in this case). The campaign ended with four winners, all of whom took home gift cards.

The scratch of highlighters could be heard throughout the Halifax office as CMHC Bingo! took over.(L-R) Charlie Aucoin, Bingo winner; Debbie Morgan, Bingo organizer; Caroline M. Arsenault, Bingo Winner.

Région de l'Atlantique

En 2015, le point fort de la CCMTGC de l'Atlantique a été le jeu de bingo « SCHL ».

Chaque semaine, des collègues ont joué au bingo sur des cartes marquées S-C-H-L, plutôt que B-I-N-G-O. Deux fois par jour, Debbie Morgan, qui organise l'activité tous les ans, a annoncé des chiffres que les employés devaient repérer sur leur carte de la semaine, jusqu'à ce que quelqu'un crie BINGO! (dans ce cas-ci, SCHL!) Le jeu a fait quatre gagnants, qui ont tous reçu une carte-cadeau.

On pouvait entendre le grattement des marqueurs dans tout le bureau de Halifax lorsque le jeu de bingo « SCHL » a commencé. (De gauche à droite) Charlie Aucoin, gagnant du bingo; Debbie Morgan, organisatrice du bingo; Caroline M. Arsenault, gagnante du bingo.

Région de l'Ontario

Dans la région de l'Ontario, l'équipe de Centraide a ajouté une touche personnelle à sa campagne annuelle en invitant des employés de la SCHL qui ont fait appel à Centraide dans le passé à venir parler des difficultés qu'ils ont dû affronter. Cette façon de faire a permis aux collègues de tisser des liens importants, autrement, et leur a montré comment Centraide a aidé concrètement des gens qu'ils côtoient tous les jours. Cela a créé un sentiment de chaleur et de proximité encore plus grand à la SCHL.

L'un des clous de la campagne dans la région de l'Ontario a été l'ascension à pied de la tour CN, le 8 novembre. Onze personnes ont grimpé les 1 776 marches de la tour. Ce défi stimulant attire toujours l'attention, tant des participants que des collègues qui les parrainent. Il constitue un excellent moyen de recueillir des fonds pour la CCMTGC.

« L'escalade à pied de la tour CN est une occasion unique de s'unir à ses collègues afin d'amasser de l'argent pour une grande cause en faisant une activité qui n'est généralement pas ouverte au public, a déclaré Kathie Howes, conseillère principale aux Relations publiques. Bien sûr que c'est difficile, mais les efforts sont récompensés quand on arrive au sommet! Ce qui m'impressionne le plus dans ce défi, c'est qu'il illustre les valeurs de la SCHL! »

Ontario Region

In the Ontario Region, this year's campaign was a personal one, as employees who have turned to the United Way for assistance in overcoming personal hardships were asked to share their stories. This approach connected colleagues in new and important ways, and showed them how the United Way has helped people they see every day, creating an even greater sense of warmth and closeness within CMHC.

One of the Ontario Region's signature campaign events was the CN Tower stair climb, which took place on November 8. Eleven people climbed all 1,776 steps to the top of the tower. This challenging initiative always attracts attention, whether it be from staff participating in the climb or their colleagues sponsoring them, overall it is an important fundraiser for the GCWCC.

"The CN Tower stair climb is a unique opportunity to join your colleagues in raising money for a great cause by tackling a challenge that is not normally open to the public," said Senior Public Affairs Advisor Kathie Howes. "Sure, it's tough going, but all that hard work really pays off when you climb that last step. What's even more impressive about this challenge is that it speaks to CMHC's values!"

Région du Québec

Les bureaux de Montréal et de Québec ont organisé un certain nombre d'activités à l'appui de la CCMTGC, dont un pique-nique à la pizza, auquel ont participé les retraités par une belle journée ensoleillée, un dîner spaghetti mettant en vedette un conférencier de Centraide, des tirages de billets pour La Ronde, une vente de pâtisseries par encan silencieux et une vente de sacs de friandises pour l'Halloween.

Le comité organisateur de Centraide Montréal a programmé une activité très dynamique pour la fin novembre : il a mis les employés au défi d'enfiler leurs chaussures de course et de faire plusieurs fois le tour du square Dorchester, juste en face du bureau, ou de parrainer un coureur.

« Je sens que, par mon engagement, je contribue à ma façon à faire changer les choses pour les gens dans le besoin », a déclaré Réjean Mathieu, trésorier du comité CCMTGC de Québec.

Quebec Region

The Montréal and Québec offices organized a number of activities in support of the GCWCC, including a sunny "Pizza-Nic" pizza lunch with retirees, a spaghetti lunch with a guest speaker from the United Way, raffles for La Ronde tickets, a bake sale with a silent auction and the sale of treat bags at Halloween.

The Montréal United Way organizing committee hosted a very dynamic activity in late November. They challenged employees to run or sponsor a runner, who would run laps around Dorchester Park, right across from the office.

"I feel that through my actions I can, in my own way, make a difference in the lives of those in need," said Réjean Mathieu, Québec GCWCC committee treasurer.

PACo

25 Years and Still Getting Better

For 25 years, CMHC has benefitted from the efforts of numerous employees who have contributed to improving the company through the President's Advisory Council (PACo). PACo has been one of the key vehicles through which employees have influenced positive change at CMHC. The Council provides employees with an open forum to bring forward strategic and corporate-wide issues, including suggestions and recommendations for improvement.

From its beginning in 1990, PACo has contributed to developing and implementing a number of initiatives that have improved CMHC's business, enhanced our workplace environment and made the work experience all the more rewarding for CMHC employees.

CCP

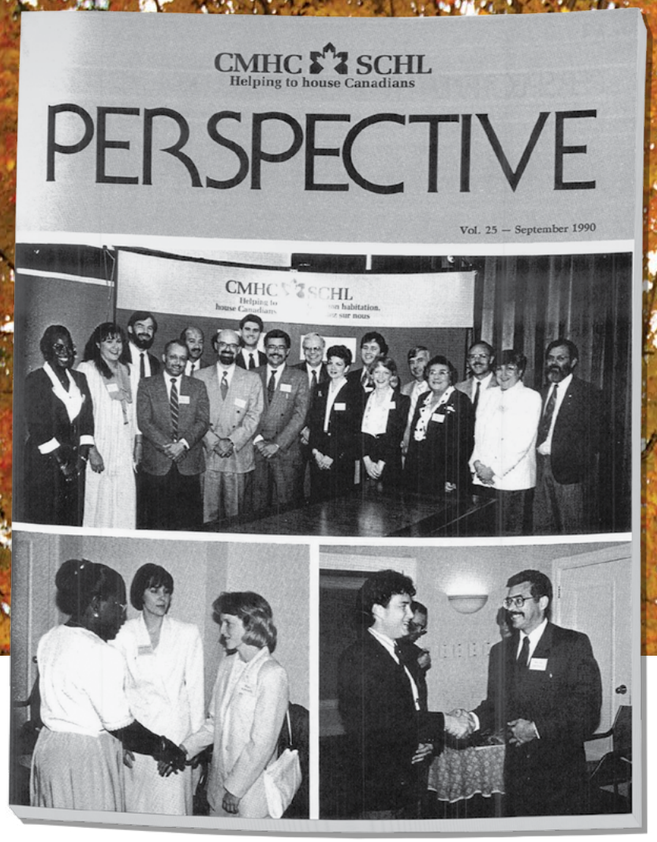
25 ans plus tard, on s'améliore encore!

La SCHL tire depuis 25 ans grand bénéfice des efforts des nombreux employés qui, par l'entremise du Conseil consultatif du président (CCP), se vouent à améliorer la Société. Le CCP est l'un des principaux moyens par lesquels les employés ont contribué au changement positif à la SCHL. Il offre aux employés un forum ouvert où aborder des enjeux stratégiques et des questions touchant toute la Société et où soumettre des suggestions et des recommandations en vue d'améliorer les choses.

Depuis son lancement en 1990, le CCP a permis d'élaborer et de mettre en œuvre un certain nombre d'initiatives qui ont amélioré les activités et le milieu de travail de la SCHL et rendu l'expérience de travail à la Société d'autant plus gratifiante pour les employés.

Front row, left to right / *Rangée avant (de gauche à droite)* : René Babin, Jennifer Houston, Dany Skelling, Jill Snow, Evan Siddall, Heather McLintock-Trites, Sandra Turner, Monique LaPlante, Kathie Howes

Behind front row, left to right / *Rangée du fond (de gauche à droite)* : Alex Lamoureux, Jeremy Bart, Karin Schreurs, Shawn Fauteux, Maya Weiss, Daniela Mata, Scott Drover, Katie Patterson, Steve Ressler, Yasmine Boswell, Tim Andrews, Michael Kerr


CMHC SCHL
Helping to house Canadians
PERSPECTIVE
Vol. 25 -- September 1990

Debbie Galipeau, a PACo member from its early days, recalls how important the Council was to the Corporation back then:

"PACo grew out of the ideas generated by the Advisory Group Women, a corporate-wide committee mandated by CMHC's Women's Bureau, a division that had responsibilities to ensure women's issues were identified and dealt with. A number of key initiatives were undertaken, including promoting equal opportunities for both women and men; permanent part-time work; telework, flexible hours and compressed work week; maternity leave; travel insurance; daycare centre on site; wellness program and gym on site."

Successive presidents have put their stamp on PACo and encouraged employee members to contribute to creating a better CMHC. Our current president is no exception.

"Evan is deeply interested and engaged in what is on the minds of our constituents," said Kathie Howes, Senior Public Affairs Advisor with the Ontario Region, who joined PACo this summer. "We had meaningful conversations around each point we raised, and he challenged us to help come up with solutions."

CMHC in motion ushered in an expanded role for PACo, including spearheading the review of suggestions coming out of the One Idea Challenge, greater involvement with the annual National Tour and important contributions to the corporate-wide discussions on culture and values.

As we celebrate PACo's 25th anniversary, we are also seeing a host of changes being brought to the Council that reflect its changing role. New terms of reference have been implemented, along with an expanded mandate that reflects the role the Council plays with CMHC's leadership. Two new positions, Chair and Co-Chair, have been introduced, positions that will be held by members on a six-month rotational basis.

At the recent meeting in October, PACo met with members of the Executive Committee for engaging discussions about a variety of issues and solutions brought forward by employees; an opportunity that was highly appreciated by both PACo and Executive Committee members.

"It was a great first step toward building a strong relationship with all senior CMHC leaders, not just Evan," said Jeremy Bart, Senior Analyst in the Insurance Sector.

"It's clear the Executive Committee values PACo and its role," said Kathie.

PACo members also play a huge role in encouraging employees to bring forward ideas—and solutions—to help build a stronger, more innovative CMHC. This positive collaboration with employees underpins our efforts to encourage greater innovation and creativity, and to become a higher performing organization.

Anyone who has served on PACo would agree that it's one of the most valuable experiences they have had as employees.

"The meetings reminded me what a gift it is to hold this role on behalf of my colleagues," said Kathie. "I ran for PACo because I care about CMHC and I recognize the importance of PACo's role in being a champion for the programs, policies and initiatives my co-workers care about and believe in."

Added Jeremy, "I'm hoping PACo continues to help build CMHC for the future and to work with CMHC's full leadership team in an open and collaborative manner."

Membre du CCP des premiers jours, Debbie Galipeau se souvient de l'importance que le Conseil avait alors pour la Société.

« Le CCP est né des idées du groupe consultatif des femmes, un comité national mis sur pied par le Bureau de la promotion féminine de la SCHL, une division dont la responsabilité était de cerner et de régler les problèmes touchant les femmes. Un certain nombre d'initiatives importantes ont été lancées à cet égard : promouvoir l'égalité des chances pour les femmes et les hommes; instaurer des postes permanents à temps partiel, le télétravail, l'horaire flexible, la semaine de travail comprimée, le congé de maternité et l'assurance voyage; et établir un programme de mieux-être, de même qu'une garderie et une salle d'exercice sur place. »

Les présidents successifs ont tous marqué le CCP de leur empreinte et incité les employés qui en étaient membres à contribuer à améliorer la SCHL. Notre président actuel ne fait pas exception.

« Evan s'intéresse énormément aux préoccupations des employés que nous représentons et en tient compte, déclare Kathie Howes, conseillère principale, Relations publiques (Ontario), et membre du CCP depuis l'été dernier. Nous avons eu des conversations constructives au sujet de chacun des points que nous avons soulevés, et Evan nous a mis au défi de contribuer à la recherche de solutions. »

SCHL en mouvement a été à l'origine d'un rôle accru pour le CCP, qui englobe notamment l'examen des suggestions émanant du défi Une idée, une participation accrue à la Tournée nationale et une contribution importante aux discussions sur la culture et les valeurs, tenues à l'échelle de la Société.

À l'heure où nous célébrons le 25e anniversaire du CCP, nous constatons que le CCP est l'objet de nombreux changements, qui traduisent l'évolution de son rôle. Le CCP a un nouveau mandat, de même que des responsabilités élargies tenant compte du rôle qu'il joue auprès de la haute direction de la SCHL. Deux nouveaux postes – président et coprésident – ont été créés et seront occupés par des membres du CCP à tour de rôle pendant des périodes de six mois.

À la réunion qu'il a tenue en octobre, le CCP a rencontré les membres du Comité de la haute direction afin de discuter de diverses questions et solutions soumises par les employés. Les membres du CCP et ceux du Comité de la haute direction ont, d'un côté comme de l'autre, grandement apprécié la rencontre.

« C'est un important premier pas vers l'établissement de liens étroits avec tous les cadres supérieurs de la SCHL, et non seulement avec Evan », a déclaré Jeremy Bart, analyste principal au Secteur de l'assurance.

« Il est évident que le Comité de la haute direction attache de l'importance au CCP et à son rôle », a affirmé Kathie.

Les membres du CCP jouent également un rôle énorme en incitant les employés à soumettre des idées – et des solutions – pour que la SCHL devienne encore plus forte et plus novatrice. Cette collaboration positive avec les employés est à la base de nos efforts pour susciter plus d'innovation et de créativité et devenir une organisation très performante.

Toute personne ayant siégé au CCP confirmera que c'est une des expériences les plus enrichissantes qu'un employé puisse vivre.

« Les rencontres m'ont rappelé à quel point c'est un véritable cadeau d'exercer ce rôle au nom de mes collègues, a dit Kathie. J'ai posé ma candidature pour siéger au CCP parce que je me soucie de la SCHL et que je comprends l'importance du rôle du CCP dans la défense des programmes et des lignes de conduite qui tiennent à cœur à mes collègues et en lesquels ils croient. »

« J'espère que le CCP continuera de contribuer à préparer la SCHL pour l'avenir et de travailler avec l'équipe de direction au grand complet, dans un esprit d'ouverture et de collaboration », a ajouté Jeremy.

A Happy Day of Learning

On September 23, staff from the Vancouver and Granville Island offices took part in a dynamic and fun-filled Day of Learning that focused on the theme of happiness. The beautiful setting, informative programming and engaging activities helped make the event a benefit to everyone who attended.

The day began with a one-of-a-kind panel discussion on housing. The session was hosted by Lance Jakubec, Senior Affordable Housing Consultant, and featured special guests Marla Zucht, General Manager of the Whistler Housing Authority; Bob Nicklin, Chief Executive Officer of Affordable Housing Societies; and Jim O'Dea, Co-Founder of Terra Housing.

Debbie Lang Pearmain, a wellness trainer and coach with Shepell FGI, presented an interactive and informative workshop entitled *Is Happiness a Journey or a Destination?*

A scavenger hunt followed. Staff members from the Granville Island and Vancouver offices were mixed together and given items to find around the island. The experience added to the fun of the day and its team-building component.

After the hunt, Affordable Housing Consultant Sandra Turner shared her passion for her work with a comprehensive presentation about housing challenges in Canada's North.

The day ended with a special video premiere. Prior to the Day of Learning, everyone was invited to submit short clips of themselves dancing to Pharrell Williams' hit song, "Happy." What better way to end a day focused on happiness.

Journée de formation sous le thème du bonheur

Le 23 septembre, les employés des bureaux de Vancouver et de Granville Island ont pris part à une journée de formation dynamique et divertissante sous le thème du bonheur. Le paysage magnifique, le contenu instructif qui était au programme et les activités stimulantes agrémentant le tout ont contribué à en faire une journée mémorable pour toutes les personnes présentes.

La journée a débuté par une table ronde unique en son genre sur le thème du logement animée par Lance Jakubec, conseiller principal en logement abordable. Les invités spéciaux étaient Marla Zucht, directrice générale de la Whistler Housing Authority, Bob Nicklin, chef de la direction de Affordable Housing Societies et Jim O'Dea, cofondateur de Terra Housing.

Debbie Lang Pearmain, formatrice et accompagnatrice dans le domaine du mieux-être chez Shepell FGI, a présenté un atelier interactif des plus intéressants intitulé : « Le bonheur, une destination ou une façon de voyager? »

Ensuite, les employés des bureaux de Granville Island et de Vancouver se sont mélangés pour une chasse au trésor. Ils ont reçu une liste d'objets à trouver sur l'île. Ce jeu a ajouté une touche de plaisir à la journée tout en renforçant l'esprit d'équipe.

Après la chasse au trésor, Sandra Turner, conseillère en logement abordable, a parlé de sa passion pour son travail en faisant un exposé détaillé sur les défis liés au logement qui se posent dans le Nord.

La journée s'est terminée par la première d'une vidéo bien spéciale. Avant la journée de formation, tous avaient été invités à remettre des vidéoclips d'eux-mêmes en train de danser sur la chanson à succès *Happy*, de Pharrell Williams. Quoi de mieux pour clore une journée axée sur le bonheur?

Building an Effective Development Plan for 2016

2015 has been a busy year at CMHC. Corporately, we took a number of important steps to lay the foundation for the future. For some, these changes brought challenges. Many people moved into new positions or took on new responsibilities, and embraced new opportunities to learn and grow.

CMHC in motion helped us, as an organization, to chart a course for the future with a strong focus on being a high-performing organization. By focusing on performance, and on the training and development needed to achieve results, each of us can contribute to CMHC's goal of being the heart of a world-leading housing system.

Plan for Success

Your development plan is one tool you can use to align your career goals with the learning and training opportunities you need to achieve them—and with CMHC's objectives. Take the time to create and follow a clear and focused development plan. Check back with it regularly throughout the year, make any adjustments needed, and use the plan to stay on track.

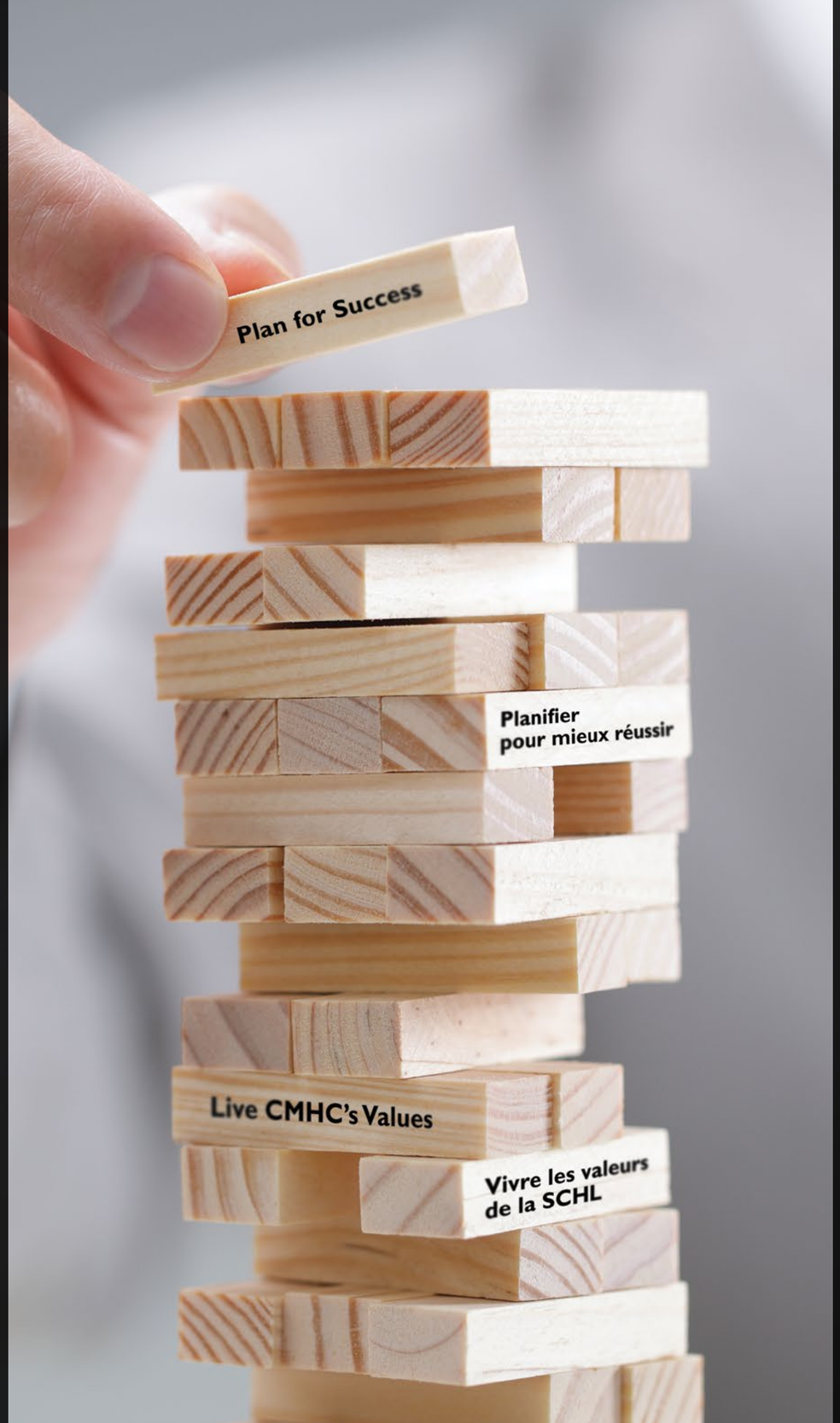
The end of the year is an especially good time to evaluate your progress against your development plan. Look back at what you achieved (and what you didn't) over the past 12 months so you can build on your successes and learn from any shortcomings.

As you reflect on your development over the past year, ask yourself the following:

- Did you proactively seek feedback from your supervisor on your performance?
- How have you changed? What new skills have you gained?
- If you weren't able to achieve some of your development goals, what stopped you? Was it timing, knowledge, motivation, direction, or something else entirely?
- Did you address any concerns or other feedback you received from your supervisor during your mid-year review or throughout the year? Did this feedback highlight any additional areas for improvement that you can include in your development plan for 2016?
- Were you involved in any team initiatives, committees or other projects that allowed you to expand your contacts, learn more about CMHC's business lines and develop or enhance your leadership, project management and communication skills? If so, how did your involvement in those activities contribute to your professional development?

Live CMHC's Values

As you look forward to 2016, reflect on CMHC's new values. Think about how your performance and achievements might align with them. Consider also creating development goals for the year ahead that enhance your capacity to live these values every day.



Établir un plan de perfectionnement efficace pour 2016

L'année 2015 a été bien remplie à la SCHL. D'importantes mesures ont été prises à l'échelle de la Société pour jeter les bases de notre avenir. Pour certains, ces changements ont comporté des défis : les uns ont été affectés à de nouveaux postes, les autres ont dû assumer de nouvelles responsabilités, et tous ont profité de ces occasions pour apprendre et progresser.

L'initiative ***SCHL en mouvement*** nous a aidés à tracer la voie à suivre pour l'avenir en mettant l'accent sur notre objectif d'être une organisation très performante. En nous concentrant sur notre rendement ainsi que sur la formation et le perfectionnement nécessaires pour atteindre nos objectifs, chacun d'entre nous peut contribuer au but de la SCHL qui consiste à être au cœur d'un système de logement de classe mondiale.

Planifier pour mieux réussir

Votre plan de perfectionnement est un outil qui vous permet d'harmoniser vos objectifs professionnels avec des occasions pertinentes de formation et de perfectionnement, ainsi qu'avec les objectifs de la Société. Prenez le temps d'établir un plan de perfectionnement clair et bien ciblé, et assurez-vous de le suivre. Revisitez-le périodiquement durant l'année, apportez-y les modifications nécessaires et utilisez-le pour garder le cap.

La fin de l'année est un moment particulièrement opportun pour évaluer votre progression par rapport au plan de perfectionnement que vous aviez établi. Faites le bilan des objectifs que vous avez atteints (et de ceux que vous n'avez pas atteints) au cours des douze derniers mois afin de vous inspirer de vos réussites et de tirer des leçons de vos faiblesses.

Lorsque vous faites le point sur votre cheminement de la dernière année, posez-vous les bonnes questions :

- Avez-vous tenté de façon proactive d'obtenir la rétroaction de votre superviseur sur votre rendement?
- Comment avez-vous évolué? Quelles sont les nouvelles compétences que vous avez acquises?
- Si vous n'avez pas atteint tous vos objectifs de perfectionnement, qu'est-ce qui vous en a empêché? Était-ce une question d'échéancier, de connaissances, de motivation ou d'orientation, ou s'agissait-il d'un problème complètement différent?
- Avez-vous pris en compte les préoccupations et les commentaires formulés par votre superviseur au cours de l'année ou au moment de votre évaluation de mi-année? Cette rétroaction a-t-elle mis l'accent sur des points à améliorer qu'il serait judicieux d'inclure dans votre plan de perfectionnement de 2016?
- Avez-vous participé à des initiatives ou à des projets d'équipe ou encore à des comités, qui vous ont permis d'élargir votre réseau, d'en apprendre davantage sur les secteurs d'activité de la SCHL et de développer ou d'améliorer vos compétences en leadership, en gestion de projet et en communication? Si c'est le cas, de quelle façon votre participation à ces activités a-t-elle contribué à votre perfectionnement professionnel?

Vivre les valeurs de la SCHL

Dans l'attente de 2016, arrêtez-vous pour réfléchir aux nouvelles valeurs de la SCHL. Voyez comment votre rendement et vos réalisations peuvent s'y harmoniser. Envisagez également d'élaborer des objectifs de perfectionnement pour 2016 qui vous aideront à vivre ces valeurs au quotidien.

Performance Planning:
MAKE IT WORK FOR YOU IN 2016

As another year comes to a close, we will soon begin performance planning for the new year. Now is a good time to provide a refresher on SMART objectives to help you develop a performance plan with robust objectives that will drive your activities throughout the year.

Specific

Clearly define what you want to accomplish and the results you want to achieve.

Ask yourself the following questions:

What am I going to do? Why is this important for me to do? How am I going to do this?

Measurable

Clearly identify the measurement standards to be used in your assessment.

These may be quantities or qualities. Make sure to establish concrete criteria for measuring progress. If you can't measure something, you can't manage it.

Ask yourself the following questions:

Is the objective or indicator measurable? Can you answer "yes" or "no" to the question "Has this indicator been achieved?" How will I know that the change has occurred? Can these measurements be obtained?

Aligned

Individual objectives are aligned with strategic directions and business priorities.

The alignment of your objectives with your division's and CMHC's broader business objectives creates a clearer "line of sight" to help you understand how your contributions relate to the bigger picture vision. This, in turn, will assist you to take ownership of your day-to-day performance results and be accountable for your individual objectives.

Realistic

Your goal must be achievable, but it can be "a stretch."

Ask yourself the following questions:

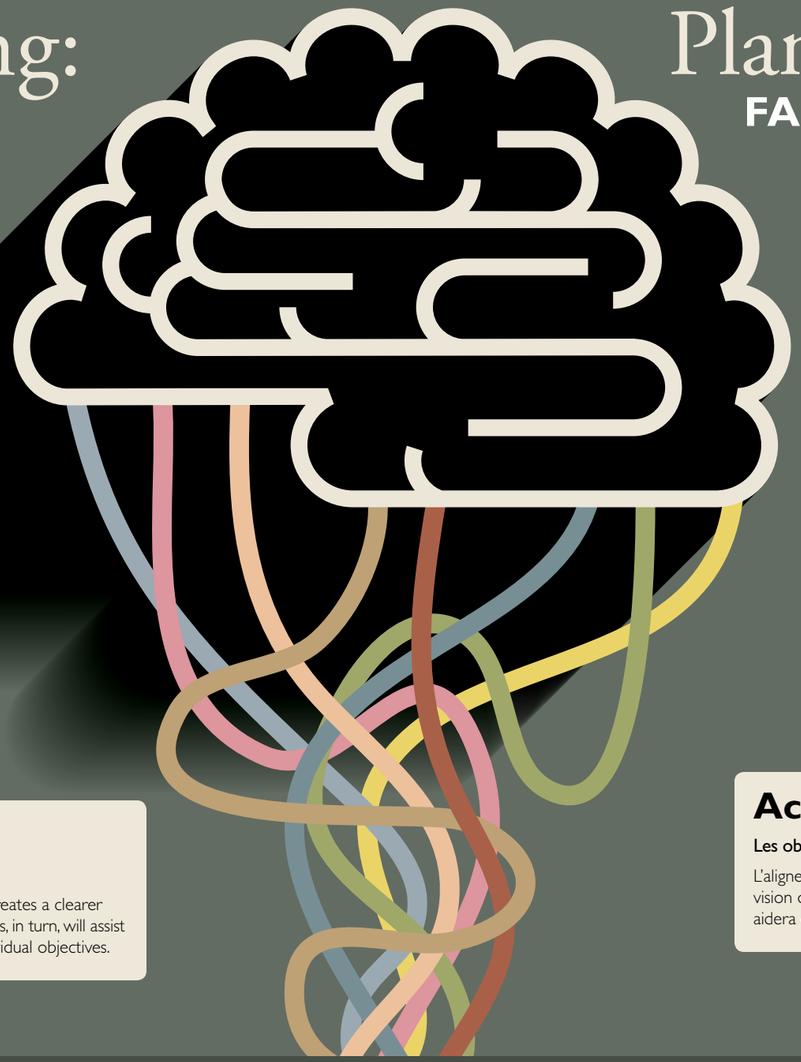
Can it be done in the proposed time frame? Are the limitations and constraints clear? Is this achievable with current resources? Is it challenging and achievable? Do other priorities need to be revisited to make this happen?

Time-bound

You and your manager should agree to the timelines, measures and milestones.

Ask yourself the following questions:

Is there a time frame identified? Is it clear when the objective has to be accomplished, and how and when it will be measured?



Tips on writing **SMART** objectives

Writing a SMART objective is easy. Follow the guidelines above and consider these helpful tips.

- Avoid non-specific words such as estimate, explore, understand, support, consider, observe and assess.

  A less effective goal would be simply, "Review files."

- Use specific action words to describe your objectives, for example, develop, implement, produce, conduct, provide, resolve, organize and lead.

  A more effective, SMART objective would be "Review a minimum of 100 existing files per month for the first three months."

Planification du rendement :
FAITES-EN UN ATOUT EN 2016

La fin de l'année approche, et nous amorcerons bientôt le processus de planification du rendement pour 2016. C'est le moment idéal de faire un rappel au sujet des objectifs SMART afin de vous aider à élaborer un plan de rendement fondé sur de solides objectifs qui orientera vos activités tout au long de l'année.

Spécifique (précis)

Indiquez clairement ce que vous voulez accomplir et les résultats que vous souhaitez obtenir.

Posez-vous les questions suivantes :

Que vais-je faire? Pourquoi est-ce un objectif important pour moi? Comment vais-je m'y prendre?

Mesurable

Exposez clairement les normes d'évaluation en termes quantitatifs ou qualitatifs.

Établissez des critères concrets pour mesurer les progrès. Vous ne pouvez pas gérer ce que vous ne pouvez pas mesurer!

Posez-vous les questions suivantes :

L'objectif ou l'indicateur est-il mesurable? Pouvez-vous répondre par « oui » ou par « non » à la question « Cet indicateur a-t-il été atteint »? Comment saurai-je si le changement s'est produit? Ces mesures sont-elles réalisables?

Accepté (convenu) / concret / harmonisé

Les objectifs individuels sont alignés sur les orientations stratégiques et les priorités de l'entreprise.

L'alignement de vos objectifs sur ceux de votre division et sur les objectifs plus vastes de la Société vous donne une vision directe qui vous aide à comprendre comment votre contribution s'intègre dans la vision d'ensemble. Cela vous aidera en retour à vous approprier votre rendement quotidien et à assumer la responsabilité de vos objectifs individuels.

Réaliste

Votre objectif doit être réalisable, mais il peut représenter un défi.

Posez-vous les questions suivantes :

Cet objectif peut-il être réalisé dans le délai proposé? Les limites et les contraintes sont-elles claires? Est-il réalisable avec les ressources actuelles? Est-il réalisable tout en présentant une part de défi? Doit-on changer des priorités pour y arriver?

Temporel

Vous devez vous entendre avec votre gestionnaire sur les dates cibles, les mesures et les étapes à franchir.

Posez-vous les questions suivantes :

A-t-on établi un délai? La date de réalisation est-elle clairement définie? Quand et comment l'objectif sera-t-il mesuré?

Conseils pour rédiger des objectifs **SMART**

Il est facile de rédiger un objectif SMART. Reportez-vous aux lignes directrices ci-dessus et suivez ces conseils utiles.

- Évitez les mots généraux, par exemple : estimer, explorer, comprendre, soutenir, considérer, observer et évaluer.

  Un objectif SMART peu efficace se résumerait à : « Examiner des fichiers. »

- Utilisez des mots d'action précis pour décrire vos objectifs, par exemple : élaborer, mettre en œuvre, produire, effectuer, fournir, résoudre, organiser et diriger.

  Un objectif SMART plus efficace pourrait prendre la forme suivante : « Examiner au moins 100 fichiers existants par mois pendant les trois premiers mois. »

Bring CMHC's new values into your performance plan

As you prepare your 2016 performance plan, consider creating goals that demonstrate your capacity to live CMHC's new values. Here are some examples of performance indicators associated with our new values.

VALUES	KEY PERFORMANCE INDICATOR
Be an **owner**	I am proactive in identifying issues, and I take the necessary actions to implement solutions and/or follow through.
Amaze our clients	I actively build connections with clients and find ways to impress them.
Think **"yes"** first	I am open, receptive and constructive when responding to requests from clients and colleagues.
Do the **right** thing	I act with the highest integrity and keep promises and commitments made to others.
Believe in each other	I embrace, consider and respect a diverse range of opinions, ideas, beliefs and backgrounds as part of my everyday work.
Celebrate both wins and failures	I consistently evaluate the outcomes of projects to identify areas for improvement and lessons learned.
Ask **"why?"**	I suggest changes to existing processes and activities when I don't believe they contribute to our success.
Be **fearless** in the face of change	I embrace and adapt to change as a natural course of business.
Make a **difference**	I act with conviction and a sense of purpose.
Have **fun** every day	Having fun together builds relationships that result in more effectiveness, trust and innovation.

Intégrez les nouvelles valeurs de la SCHL à votre plan de rendement

Au moment de préparer votre plan de rendement 2016, envisagez d'établir des objectifs qui démontrent votre capacité d'incarner les nouvelles valeurs de la SCHL. Voici quelques exemples d'indicateurs de rendement associés à ces valeurs.

VALEUR	INDICATEUR CLÉ DE RENDEMENT
Prenez les choses en **main**	Je détecte les problèmes de façon proactive et j'entreprends les actions nécessaires pour mettre en œuvre des solutions et effectuer un suivi.
Impressionnez nos clients	Je crée activement des liens avec les clients et je trouve des façons de les impressionner.
Pensez d'abord à dire **« oui »**	Je réponds aux demandes de mes clients et de mes collègues de façon ouverte, réceptive et constructive.
Faites ce qui est **juste**	J'agis avec la plus grande intégrité, et je respecte mes engagements et les promesses que je fais aux autres.
Ayez **confiance** les uns envers les autres	J'accueille et je considère avec ouverture et respect un large éventail d'opinions, d'idées, de croyances et d'origines dans le cadre de mon travail quotidien.
Soulignez tant les victoires que les échecs	Je fais systématiquement le point sur les résultats de mes projets pour déterminer les améliorations possibles et les leçons tirées.
Demandez **« pourquoi? »**	Je propose des changements aux activités et aux processus existants lorsque je crois qu'ils ne contribuent pas à notre succès.
N'ayez **pas peur** du changement	J'accepte le changement comme étant l'évolution normale des choses et je m'y adapte.
Faites une **différence**	J'agis avec conviction et j'ai le sens du devoir.
Ayez du **plaisir** tous les jours	Avoir du plaisir ensemble permet de tisser des liens qui contribuent à accroître l'efficacité, la confiance et l'innovation.

Montréal and Québec Offices Take Time Out for a

ZEN RENDEZVOUS

October is Canada's **Healthy Workplace Month®**, a time for organizations and employees to focus on the four elements of healthy workplaces: healthy lifestyles, workplace culture and mental health, physical environments and corporate social responsibility*.

The members of CMHC's Quebec Well-Being at Work (WBW) Committee kicked off the month with a Zen Rendezvous celebration. Staff members were invited to participate in activities on September 30: Shepell delivered a conference on relaxation techniques during lunch with a tea-tasting social activity. Employees were also invited to enjoy a massage chair.

"The sessions filled up quickly and those who attended appreciated the opportunity to learn ways to regain control over their at-times hectic lives," said Geneviève Forget, member of the WBW Committee.

"As a mother of two young children who works five days a week and has a two-hour commute every day, I sometimes feel like I am caught in a whirlwind," said Janie Montreuil, Business Analyst, Affordable Housing. "It was wonderful to learn simple techniques that can be easily applied at any time of the day. For a moment, it felt like time stood still, and that I was, in a way, regaining control over my life."

Senior Underwriter Karina Sebastiano was just as enthusiastic.

"I really liked the conference," she said. "I will put to use what I learned right away. Thank you to the Committee for this great initiative."

Richard Anctil, Isabelle Bougie, Marie-Élène Décarie, Geneviève Forget, Christine Martel and Marinette Esika Ndangi are part of the Quebec WBW Committee.

*http://healthyworkplacemonth.ca/en/about/about

RENDEZ-VOUS ZEN

pour les employés de Montréal et de Québec

Octobre est **le Mois national de la santé au travail®**, une période où les organisations et les employés sont invités à réfléchir aux quatre éléments d'un lieu de travail sain : des modes de vie sains, la culture et la santé mentale du lieu de travail, l'environnement physique et la responsabilité sociale d'entreprise.*

À la SCHL, les membres du comité Mieux-être au travail (MET) de la région du Québec ont souligné le début de ce mois en organisant un Rendez-vous ZEN. Le 30 septembre, les employés ont été invités à participer à différentes activités. À l'heure du midi, Shepell a donné une conférence sur les techniques de relaxation, qui a été suivie d'une dégustation de thé. Des massages sur chaise étaient également offerts.

« Les séances se sont remplies rapidement, et les participants ont apprécié cette occasion de découvrir des façons de retrouver un sentiment de maîtrise dans leur vie, où tout va souvent trop vite », a déclaré Geneviève Forget, membre du comité MET.

« Lorsqu'on est mère de deux jeunes enfants, qu'on travaille cinq jours sur sept et qu'on passe deux heures par jour dans le voyagement, on a parfois l'impression d'être pris dans un tourbillon, a déclaré Janie Montreuil, analyste des activités, Logement abordable. C'était merveilleux d'apprendre des techniques simples pouvant être facilement appliquées à n'importe quel moment de la journée. Pendant un instant, j'ai eu l'impression que le temps s'était arrêté et que je reprenais, en quelque sorte, le contrôle de ma vie. »

Karina Sebastiano, souscriptrice principale, était tout aussi enthousiaste :

« J'ai bien aimé la conférence, a-t-elle dit. Je vais immédiatement mettre en pratique ce que j'ai appris; merci au Comité MET de cette belle initiative. »

Le comité MET du Québec est composé de Richard Anctil, Isabelle Bougie, Marie-Élène Décarie, Geneviève Forget, Christine Martel et Marinette Esika Ndangi.

*http://healthyworkplacemonth.ca/fr/about/about

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

BY LINGUISTIC SERVICES — PAR LES SERVICES LINGUISTIQUES

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.

A Picture Is Worth a Thousand Words

Brrr, I'm scared!

Because cold and fear can make the human body react in similar ways, various expressions combine these notions. For example:

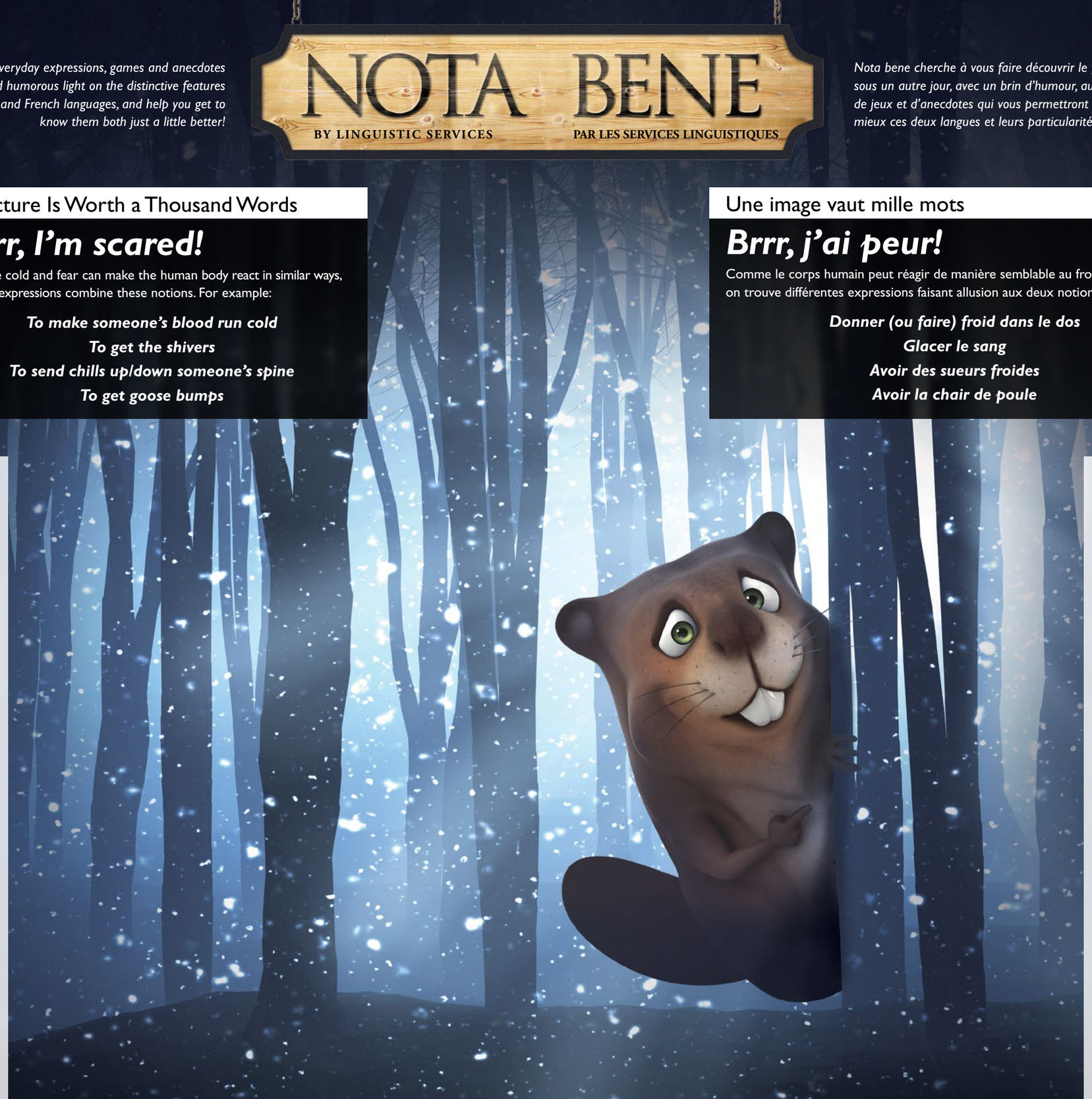
To make someone's blood run cold
To get the shivers
To send chills up/down someone's spine
To get goose bumps

Une image vaut mille mots

Brrr, j'ai peur!

Comme le corps humain peut réagir de manière semblable au froid et à la peur, on trouve différentes expressions faisant allusion aux deux notions, par exemple :

Donner (ou faire) froid dans le dos
Glacer le sang
Avoir des sueurs froides
Avoir la chair de poule



Weather Report

As Canadians, our predilection for weather chatter is definitely part of our identity.

Talking about weather is one thing, but writing about it is another. How would you write the temperature for a typical day in December: "-10°C," "-10 C" or "minus 10°C?"

Find the answer to this question—and much more—in the *Writing Style and Spelling Guide* recently produced by Linguistic Services and available on Admin online.

Did You Know?

The word **furnace** dates back to the 13th century, when it was borrowed from the French word *fornais*, which itself is an evolution of the Latin word *fornax*, meaning "oven." The household central heating system we call a **furnace** in Canada and the United States is most often referred to as a **boiler** or **heater** in the rest of the English-speaking world.

Bulletin météo

Quelles règles doit-on suivre à la SCHL pour écrire ou abréger les unités de mesure? Prenons l'exemple de la température – sujet de conversation de prédilection des Canadiens, s'il en est! –, quelle unité doit-on utiliser : le degré Celsius ou centigrade? Et comment écrire le symbole : « 10,5 °C », « 10.5°C » ou « 10,5 C »? Pour le savoir, et en apprendre davantage, consultez le point de langue sur le système international d'unités dans le nouveau *Guide de rédaction* produit par les Services linguistiques et accessible dans Admin en ligne.

Saviez-vous que…

Le mot **mazout**, le combustible dérivé du pétrole utilisé dans les systèmes de chauffage qu'on appelle la plupart du temps « huile » au Canada et en Suisse, a été emprunté directement à la langue russe (мазут), mot lui-même formé d'après un mot arabe voulant dire « résidus », au début du XX^{e} siècle. En France et en Belgique, on lui préfère **fioul**, de l'anglais *fuel* (pour « combustible »), emprunté au franco-normand *fûaille* (« bois de chauffage ») au XII^{e} siècle.

B.C. Region Hosts

WALKING TOURS

B.C.'s Affordable Housing department offered its first-ever guided walking tours this summer—and CMHC staff was delighted to participate.

The first tour took place on July 29. Affordable Housing employees took their colleagues on an eye-opening walk through 11 sites in downtown Vancouver. The projects toured showed how each of the different business lines supports each other and brought to light how the different aspects of the organization tie together.

The second tour took place on September 15. This time, the tour focused on projects and inspirational stories from Vancouver's Downtown Eastside—one of the oldest neighbourhoods in the city and one of the poorest in the country. Staff members visited 12 sites—among them revitalizations, new developments, reclaimed heritage buildings, mixed-use buildings, retail and residential properties, container housing units and even a former remand centre that had been transformed into a residential housing facility. All demonstrated innovations to address the challenges of affordability, with most either directly or indirectly funded by CMHC.

Both tours demonstrated to staff how CMHC is actively involved in housing projects in its immediate neighbourhood. The tours brought to life the difference each of us makes in the lives of so many Canadians.

La région de la C.-B. organise des

VISITES GUIDÉES À PIED

L'équipe du logement abordable de la Colombie-Britannique a offert ses toutes premières visites guidées cet été – et les employés de la SCHL étaient ravis d'y participer.

La première visite a eu lieu le 29 juillet. Les employés du logement abordable ont fait visiter à leurs collègues 11 sites du centre-ville de Vancouver pendant cette marche éducative. Les ensembles visités ont montré comment les différents secteurs d'activité se soutiennent les uns les autres et ont fait ressortir les liens qui existent entre les différents volets de l'organisation.

La deuxième visite s'est déroulée le 15 septembre. Elle portait sur des ensembles et des histoires inspirantes du quartier Downtown Eastside de Vancouver – un des quartiers les plus vieux de la ville, et l'un des plus pauvres du pays. Les participants ont visité 12 sites, dont des projets de revitalisation, de nouveaux aménagements, des immeubles patrimoniaux rénovés, des bâtiments à usage mixte, des propriétés abritant des commerces de détail et des résidences, des logements constitués de conteneurs, et même un ancien centre de détention provisoire transformé en immeuble d'habitation. Ces sites, qui ont presque tous été financés directement ou indirectement par la SCHL, montrent des façons novatrices de répondre au problème d'abordabilité.

Les deux visites ont permis aux employés de voir comment la SCHL participe activement à des projets de logement dans leur voisinage immédiat et de constater comment nous faisons tous une différence dans la vie d'un si grand nombre de Canadiens.

Introducing CMHC's Virtual Centre for Expertise in Analytics and Modelling

CMHC's Virtual Centre for Expertise in Analytics and Modelling was officially launched in July. The Centre aims to bring together staff from across the Corporation to develop and build cross-functional capabilities in analytics and modelling.

Any CMHC employee who works in the analytical and modelling functions (such as data analysts, model developers and users, and oversight and audit personnel) may participate in centre activities. The activities of the Centre will:

- promote industry and regulatory best practices in analytics and modelling;
- increase awareness of CMHC's internal analytics and modelling techniques;
- break down silos of data, knowledge and expertise across the Corporation;
- promote awareness and understanding of CMHC's Model Risk Policy and Model Risk Policy Guideline; and
- support continuous learning and professional development by staff within CMHC's analytics and modelling community.

Some of the Centre's key activities include presentations by subject matter experts, with particular emphasis on showcasing the expertise of staff across CMHC's analytics and modeling community.

Here are some of our accomplishments in 2015

- We officially launched the Centre in July with a special presentation on model risk management best practices by Denise Price-Hoo, Director of Model Governance and Approvals at the Office of the Superintendent of Financial Institutions.
- We established our steering committee in September. Its members include Chair Steven Ehrlich, David D'Amour, Hugo Gomes, Howard Hao, Bob Dugan, Sandra Girard and Véronique David.
- In October, we issued our first call for presentations for our 2016 program of activities.
- We closed out the year in November with a presentation from Dr. Phelim Boyle and Dr. Tyler Yang on mortgage insurance models.

What's ahead for 2016?

Our program of activities for next year focuses on the theme "Understanding the Leading Edge in Analytics and Modelling at CMHC". Presentations and sessions will speak to the following related sub themes:

- What's new in CMHC's analytics and modelling community?
- What's trending in the external analytics and modelling environment?
- How do you communicate complex analytics with clarity, precision and efficiency?
- How is model risk managed at CMHC?

Stay tuned for more information about the Centre!

Voici quelques-unes de nos réalisations de 2015

- Nous avons inauguré le Centre en juillet avec une présentation spéciale sur les meilleures pratiques de gestion du risque de modèle, offerte par Denise Price-Hoo, directrice, Gouvernance et approbation des modèles au Bureau du surintendant des institutions financières.
- Nous avons mis sur pied notre comité directeur en septembre. Il est composé de son président Steven Ehrlich, de David D'Amour, de Hugo Gomes, de Howard Hao, de Bob Dugan, de Sandra Girard et de Véronique David.
- En octobre, nous avons publié notre première demande de présentations pour notre programme d'activités en 2016.
- Nous avons terminé l'année en novembre par une présentation de Phelim Boyle, Ph. D., et de Tyler Yang, Ph. D., sur les modèles d'assurance prêt hypothécaire.

Que nous réserve 2016?

Notre programme d'activités pour l'an prochain a pour thème « Comprendre l'avant-gardisme de l'analytique et de la modélisation à la SCHL ». Les présentations et les séances couvriront les sous-thèmes connexes suivants :

- Quoi de neuf en analytique et en modélisation à la SCHL?
- Quelles tendances se dégagent dans le milieu externe de l'analytique et de la modélisation?
- Comment peut-on communiquer avec clarté, précision et efficacité des notions d'analytique complexes?
- Comment le risque de modèle est-il géré à la SCHL?

D'autres renseignements sur le Centre vous parviendront sous peu.

Présentation du Centre d'expertise virtuel en analytique et en modélisation de la SCHL

Le Centre d'expertise virtuel en analytique et en modélisation de la SCHL a officiellement vu le jour en juillet. Il a pour but de rassembler des employés de tous les secteurs de la SCHL afin qu'ils développent et accroissent les capacités interfonctionnelles en analytique et en modélisation.

Tout employé de la SCHL qui œuvre dans les domaines de l'analytique et de la modélisation (analystes de données, concepteurs et utilisateurs de modèles, personnel de la surveillance et de l'audit) peut prendre part aux activités du Centre. Ces activités permettront de :

- favoriser les pratiques exemplaires de l'industrie ou de nature réglementaire en analytique et en modélisation;
- mieux faire connaître les techniques internes d'analytique et de modélisation de la SCHL;
- favoriser le décloisonnement des données, des connaissances et de l'expertise dans l'ensemble de la Société;
- faire connaître et comprendre la politique sur le risque de modèle de la SCHL et sa ligne directrice;
- soutenir l'apprentissage et le perfectionnement professionnel continus des employés qui font de l'analytique et de la modélisation.

Certaines activités clés du Centre sont des présentations de spécialistes qui mettent l'accent sur l'expertise des employés qui travaillent dans les domaines de l'analytique et de la modélisation à la SCHL.

Pension and Benefits Corner

By the Total Reward Strategy Division

Pension and Payroll Matters – Are you ready?

CMHC has engaged industry leaders Ceridian (payroll) and Aon (defined benefit pension plan) to provide employees and retirees with enhanced service and access to their pay and pension information.

The changes reflect CMHC's focus on becoming a more efficient, accountable and innovative organization by offering streamlined human resources services delivered through state-of-the-art technology.

Beginning in January, you will have online access to your payroll, tax and pension information 24 hours a day, seven days a week, anywhere with an Internet connection.

In mid-December, you will be able to access the Ceridian website to create an account. At that time, you will also be asked to complete your personal tax declaration form. You will also have extended access to telephone support from our service providers.

The go-live date for these new systems is January 1, 2016. To ensure that you are ready to benefit from this extended access to your payroll and pension information, watch the ***CMHC Daily*** for information on accessing the Aon and Ceridian websites.

La rubrique sur les pensions et les avantages sociaux

par la Division de la stratégie de rémunération globale

Votre pension et vos avantages sociaux : êtes-vous prêts?

La SCHL s'est adjoint les services des chefs de file Ceridian (pour la paye) et Aon (pour le régime de retraite à prestations déterminées), qui auront le mandat de fournir aux employés et aux retraités un service amélioré et un accès étendu aux renseignements sur leur paye et leur pension.

Ces changements reflètent les efforts que la SCHL déploie pour devenir une organisation plus efficiente, plus responsable et plus innovatrice, car ils permettront d'offrir des services de ressources humaines simplifiés en misant sur une technologie de pointe.

À partir de janvier, vous pourrez consulter en ligne les renseignements relatifs à votre paye, à vos impôts et à votre pension, 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7, partout où il y a Internet.

À la mi-décembre, vous aurez accès au site Web de Ceridian et serez appelé à y créer un compte. On vous demandera aussi de remplir votre déclaration des crédits d'impôt personnels. Vous aurez également un accès étendu au soutien téléphonique offert par nos fournisseurs de services.

La date d'entrée en service des nouveaux systèmes est le 1er janvier 2016. Afin d'être prêts à profiter de cet accès élargi aux renseignements sur votre paye et votre pension, surveillez ***Le Quotidien SCHL*** pour en savoir davantage sur l'accès aux sites Web d'Aon et de Ceridian.

With Regret

Given the changes to the administration of CMHC's Pension Plan, Human Resources can no longer provide information on employees and alumni who have passed away. As such, the With Regret section of Perspective is being discontinued.

Avec regret

En raison de changements à l'administration du Régime de retraite de la SCHL, les Ressources humaines ne peuvent plus transmettre l'information sur le décès d'employés ou d'anciens employés. La chronique « Avec regret » de Perspective sera donc retirée.