

Perspective

Volume 52, No. 1, 2016

*Celebrating 50 years
as CMHC's employee magazine*

*La revue des employés
de la SCHL depuis 50 ans*

Canada



In this issue

- 3 President's Desk
- 3 Editor's Letter
- 4 Brand Essentials
- 5 Innovation and Change Management Division
- 6 Helping Newcomers Find a Place to Call Home
- 7 Volunteering in Guatemala
- 8 B.C. Region Stars Shine Bright!
- 8 Employee Recognition: New Ways to Say "Thanks!"
- 9 Retrospective
- 11 Assisted Housing's Pathway and Playbook
- 12 CMHC's First Nation Housing Symposium
- 13 Talent Continuum and the Middle Management Strategy
- 13 Living our Values at CMHC
- 14 Mental Health Initiative Update
- 15 Nota Bene
- 16 Pension and Benefits Corner

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
doccentre

TRANSLATION AND PROOFREADING
Linguistic Services

CONTRIBUTORS

Human Resources
Lori Gandy

Digital and Creative Services
Christine Carkner & Maurice Nadeau

British Columbia
Elisabeth Lefrançois

Prairie and Territories
Young Ong & Renée Nat

Ontario
Kathie Howes

Quebec
Marie-Èlène Décarie

Atlantic
Alana Milner

Linguistic Services
Nota Bene Team

Policy & Research
Karen Marcus

Assisted Housing
Denis Losier

Public Affairs
Suzanne Clément

Insurance
Sofia Shah

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 et Maurice Nadeau

Colombie-Britannique
Elisabeth Lefrançois

Prairies et territoires
Young Ong et Renée Nat

Ontario
Kathie Howes

Québec
Marie-Èlène Décarie

Atlantique
Alana Milner

Services linguistiques
Équipe de Nota bene

Politiques et Recherche
Karen Marcus

Aide au logement
Denis Losier

Relations publiques
Suzanne Clément

Assurance
Sofia Shah

Dans ce numéro

- 3 Mot du président
- 3 Message de la rédactrice en chef
- 4 À vos marques
- 5 Division de l'innovation et de la gestion du changement
- 6 Aider les nouveaux arrivants à trouver un logement
- 7 Une bénévole au Guatemala
- 8 Les étoiles de la région de la C.-B. sont à l'honneur!
- 8 Reconnaissance des employés : de nouvelles façons de dire « merci »!
- 9 Rétrospective
- 11 Le Parcours et le Guide stratégique : de nouvelles ressources pour l'Aide au logement
- 12 Symposium de la SCHL sur le logement des Premières Nations
- 13 Continuum de gestion des talents et stratégie visant les gestionnaires intermédiaires
- 13 Incarner les valeurs de la SCHL
- 14 Mise à jour sur l'initiative de promotion de la santé mentale
- 15 Nota bene
- 16 La rubrique sur les pensions et les avantages sociaux



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 aidez 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

As you know, CMHC is celebrating its 70th anniversary throughout 2016. For 70 years, the hard work and dedication of employees past and present has enabled CMHC to help Canadians meet their housing needs. We have accomplished a great deal together. We've helped house Canada's World War II veterans, ensured Canadians have access to a range of housing options, including homes for those most vulnerable among us, supported the development of sustainable housing design and technology, and developed innovative mortgage financing programs to support homebuyers.

You've likely already heard a lot of talk this year about innovation. Innovation at CMHC isn't new; it is at the core of everything we've done over the last 70 years and everything we do today. The convenient thing about innovation is that it often inspires a virtuous circle. When we innovate, not only do we create opportunities for more efficient processes, more responsive services and products, we also inspire others to follow suit. Ideas beget newer ideas, products and services—all created with the view, in CMHC's case, of helping Canadians meet their housing needs. Importantly, innovation doesn't have to be an exciting or amazing development; even the smallest of incremental improvements often bring immeasurable value over the long term.

It's not hard to explain *why* innovation is important, especially in the context of CMHC's mandate. This year, we will begin to turn our attention to the *how*. How can we encourage and reward innovation? How can we ensure that we approach issues from all angles and think about our work in terms of possibilities and not limitations? What tools do we need? What conversations do we need to have? How can we open our eyes to the opportunities ahead of us from the more comfortable perch of repeating established practices?

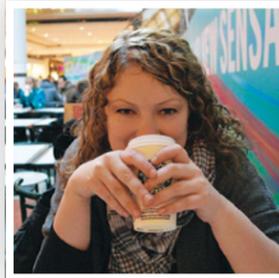
The National Tour will give all of us an opportunity to start thinking about what innovation means to us as individuals, in our jobs, in our sectors and introduce tools to help us. I hope you will come away energized and inspired to continue the conversation among your teams and as part of your everyday work.

Soon, we will be putting our innovative ideas into action as we work to re-establish the federal government's role in supporting affordable housing. We are, after all, at the heart of a world-leading housing system. This has been the hallmark of CMHC for the past 70 years, and it's what we'll continue to do for the next 70.



Letter from the Editor

You may have already heard that 2016 is CMHC's 70th anniversary, which is a milestone well worth celebrating. Here at *Perspective*, we're celebrating a special occasion of our own, as this year marks 50 years of publishing *Perspective*. By the way, I should mention that *Perspective* was by no means CMHC's first employee magazine. CMHC published *After Hours* between 1948 and 1958, but as the name suggests, this was more of a vehicle for recreational employee news. Between 1958 and 1966, CMHC employees kept up on their internal news with two separate publications, *The Recreation Club News*, and the appropriately titled *CMHC Newsletter*. These were two distinctly different magazines with one focusing on recreational and the other on business news, rather than the mix of corporate and personal information that you see in our pages today.



To help celebrate our golden anniversary, we're going to publish some retrospective materials in each of our four issues in 2016. Some I hope you'll find interesting, others I know you'll find fun.

I took some time recently to browse through our first dozen issues of *Perspective* (we published monthly back in 1966), and what struck me most about the major stories of those days is how similar they are to the issues that we're confronting today.

For example, housing affordability was a big issue in those days. One article in the April 1966 edition referenced how "various influences" were driving the price of housing in downtown Toronto to the point where someone on an annual income of less than \$7,000 would be unable to buy a home in that city. Imagine!

There was also a lot of talk of homebuilding practices in Canada in those days. Incentives to encourage homebuilding in winter were in place, and new condominium legislation in Alberta promised to give birth to an altogether new concept of housing. In fact, Canada was so advanced in its homebuilding practices in those days (as it is now) that delegations from all over the world visited CMHC offices to see our technology in action.

Lots was happening at CMHC as well. We got our first computer in August of that year. It was about the size of a small room, but boy did it promise big things. There was also a great deal of work being done then to make CMHC a more efficient and responsive organization.

You'll surely recognize these themes as ones that are still very much current in our daily lives here at CMHC. It's interesting how that culture of continuous improvement within our organization and across the housing industry still rings true even after 50 years.

As the saying goes: the more things change, the more they stay the same.

Lesley

Lesley McElroy, Editor-in-Chief



Message de la rédactrice en chef

Peut-être savez-vous déjà que 2016 est l'année du 70^e anniversaire de la SCHL, un événement qui mérite d'être célébré en grand! Ici, à la rédaction de *Perspective*, nous fêtons aussi une occasion spéciale, puisque notre publication aura 50 ans cette année. Pour l'anecdote, je devrais mentionner que *Perspective* n'est pas, loin de là, le premier magazine des employés de la Société. En effet, il y eut d'abord *After Hours* entre 1948 et 1958, mais, comme son nom l'indique, cette revue portait avant tout sur les loisirs des employés. Ensuite, de 1958 à 1966, deux publications internes distinctes se côtoyaient à la SCHL. La première, *The Recreation Club News*, mettait l'accent sur les loisirs des employés, et la deuxième, intitulée fort à propos *CMHC Newsletter*, s'intéressait à leurs activités professionnelles. L'information était donc ainsi scindée en deux, plutôt que regroupée comme dans nos pages aujourd'hui.

Pour souligner notre jubilé, nous publierons des documents d'époque dans les quatre numéros de cette année. J'espère que certains de ces documents susciteront votre intérêt et je suis convaincue que d'autres sauront vous amuser.

Récemment, en feuilletant les douze premiers numéros de *Perspective*, parus en 1966 (c'était un mensuel à l'époque), ce qui m'a le plus frappé est la similarité entre les sujets couverts dans les grands reportages d'alors et les enjeux qui nous préoccupent aujourd'hui.

Par exemple, l'abordabilité du logement était un sujet d'actualité important il y a cinquante ans. Dans un article d'avril 1966, on décrivait la façon dont « certains facteurs » faisaient tellement monter les prix des logements au centre-ville de Toronto, qu'avec un revenu annuel inférieur à 7 000 \$, on n'avait pas les moyens d'acheter une habitation dans cette ville. Cela semble presque irréal!

On s'intéressait aussi beaucoup aux pratiques de construction au pays, à ce moment-là. On avait mis en place des mesures incitatives pour encourager les constructeurs à bâtir pendant l'hiver et introduit en Alberta des lois régissant la copropriété, qui promettaient de donner naissance à un concept de logement révolutionnaire. De fait, le Canada était alors un tel précurseur dans le domaine de la construction (et c'est encore le cas aujourd'hui!) que des délégations du monde entier venaient visiter les bureaux de la SCHL pour voir notre technologie en action.

Beaucoup de choses se sont passées à la Société en 1966. Ainsi, au mois d'août, nous faisons l'acquisition de notre premier ordinateur. Il avait à peu près la taille d'une petite salle, mais promettait de grandes choses! On parlait aussi des efforts considérables déployés pour faire de la SCHL un organisme efficace et réactif.

Ces thèmes vous sont sans doute familiers, car ils sont toujours d'actualité dans notre vie de tous les jours, ici à la SCHL. *Perspective* dépeignait alors une culture d'amélioration permanente à la SCHL et dans le secteur de l'habitation en général, un portrait toujours fidèle à notre réalité, même après un demi-siècle.

D'où l'adage : plus ça change, plus c'est pareil!

Lesley

Lesley McElroy, rédactrice en chef



Mot du président

par Evan Siddall

Comme vous le savez, la SCHL célébrera son 70^e anniversaire tout au long de 2016. Grâce au travail incessant et au dévouement de ses employés passés et actuels, la Société a pu, au cours des 70 dernières années, aider les Canadiens à répondre à leurs besoins en matière de logement. Ensemble, nous avons beaucoup accompli. Nous avons aidé à loger les combattants qui revenaient de la Seconde Guerre mondiale, veillé à ce que les Canadiens, notamment les plus vulnérables, aient accès à un éventail d'options de logement, appuyé la conception d'habitations et de technologies durables, et mis sur pied des programmes de financement hypothécaire novateurs pour soutenir les acheteurs.

Vous avez sans aucun doute déjà beaucoup entendu parler d'innovation cette année. Ce concept n'est pas nouveau à la SCHL; il est au cœur de tout ce que nous avons fait au cours des 70 dernières années et de tout ce que nous faisons aujourd'hui. L'un des avantages de l'innovation tient à ce qu'elle favorise souvent un cercle vertueux. Lorsque nous innovons, non seulement nous créons des occasions d'accroître l'efficacité de nos processus et d'offrir des produits et des services mieux adaptés, mais nous invitons les autres à emboîter le pas. Les idées entraînent de nouvelles idées ainsi que de nouveaux produits et services, tous ayant pour but, dans le cas de la SCHL, d'aider les Canadiens à répondre à leurs besoins en matière de logement. Plus important encore, l'innovation n'a pas forcément à être un progrès énorme ou remarquable; même la plus petite amélioration apporte souvent une valeur inestimable à long terme.

Il n'est pas difficile d'expliquer *pourquoi* l'innovation est importante, surtout dans le contexte du mandat de la SCHL. Cette année, nous commencerons à nous intéresser au *comment*. Comment pouvons-nous encourager et récompenser l'innovation? Comment pouvons-nous nous assurer d'aborder les questions sous tous les angles et de voir les possibilités que nous offre notre travail plutôt que les contraintes qui y sont associées? De quels outils avons-nous besoin? Quelles discussions devons-nous avoir? Comment pouvons-nous nous ouvrir aux occasions qui nous attendent plutôt que de continuer d'appliquer les pratiques établies avec lesquelles nous nous sentons plus à l'aise?

La Tournée nationale sera l'occasion pour chacun de nous de commencer à réfléchir à ce que signifie l'innovation pour elle ou lui en tant que personne, dans son travail et au sein de son secteur, et de mettre au point des outils pour nous aider. J'espère qu'elle vous motivera et vous incitera à poursuivre la conversation, tant avec vos équipes que dans le cadre de vos activités quotidiennes.

Nous mettrons bientôt en pratique nos idées novatrices tout en travaillant à rétablir le rôle du gouvernement fédéral en matière de soutien au logement abordable. Nous sommes, après tout, au cœur d'un système de logement de classe mondiale. C'est ce qui caractérise la SCHL depuis les 70 dernières années et qui lui permettra de continuer à se distinguer pendant encore aussi longtemps.

CMHC BOUTIQUE

de la SCHL

Show your pride!

Thanks to the CMHC Boutique, you can soon wear your CMHC pride on your sleeve. Or your chest. Or even your coffee mug.

Fresh off last year's successful launch, the Boutique will be back in business for three weeks this spring, between April 4 and April 22. This is your chance to join your colleagues across the country in showing your pride in working for Canada's authority on housing.

The CMHC Boutique offers a wide range of quality-made, reasonably priced merchandise. You'll find everything: active wear like tees, hoodies, polo shirts and lightweight jackets, and accessories like scarves, mitts, umbrellas, gym bags and coffee mugs—all branded with the CMHC logo. Even better, many of the products for sale in the Boutique are made here in Canada.

Here's the 4-1-1 on the CMHC Boutique

It opens only twice a year, in the spring and fall. So if you're on the fence about whether to buy, don't wait long. The Boutique is open for only three weeks each season. Once it closes, you'll have to wait to get your hands on the coolest CMHC gear.

Boutique goods are on display at National Office and throughout the regions during the offering period. Because sometimes it helps to see something in person rather than looking at a thumbnail picture on a website, you'll have the chance to see the collection's finest goods in your office.

Everything is custom made just for you! That's right. CMHC doesn't maintain an inventory of branded products. Everything is made to order, which helps to keep the cost of each piece as low as possible.

The CMHC Boutique is a partnership between CMHC and Staples, one of Canada's leading providers of office supplies and branded merchandise. Buying goods from the Boutique is a perfect way of showing pride in your work at CMHC and building a stronger, more inclusive culture.



Affichez votre fierté!

Grâce à la boutique de la SCHL, vous pourrez bientôt arborer fièrement les couleurs de la SCHL, que ce soit sur un chandail, sur une veste ou même sur une tasse à café.

Après le lancement fort réussi de l'an dernier, la boutique rouvrira ce printemps pour une période de trois semaines, du 4 avril au 22 avril. Profitez de l'occasion pour vous joindre à vos collègues des quatre coins du pays et afficher votre fierté de travailler pour l'autorité en matière de logement au Canada.

La boutique de la SCHL offre une vaste gamme d'articles de qualité, à prix abordable. Vous y trouverez de tout : des vêtements de sport comme des tee-shirts, des chandails à capuchon, des polos et des vestes légères ainsi que des accessoires comme des foulards, des mitaines, des parapluies, des sacs de sport et des tasses à café – tous aux couleurs de la SCHL. Et, de plus, de nombreux articles de la boutique sont fabriqués ici, au Canada.

Infos sur la boutique SCHL

La boutique n'ouvre que deux fois par année, au printemps et à l'automne, chaque fois pendant une période de trois semaines seulement. Alors mieux vaut ne pas trop hésiter, car lorsque la boutique ferme, vous devez attendre pour vous procurer les fabuleux articles au logo de la SCHL.

Les articles de la boutique seront exposés au Bureau national et dans les régions pendant la période de commande. Parce qu'il est parfois plus facile de se faire une idée en personne qu'à partir d'images miniatures sur un site Web, vous pourrez voir les très beaux articles de la collection dans vos bureaux.

Tout est fabriqué sur demande, juste pour vous! Vous avez bien lu. La SCHL ne conserve pas d'articles en stock. Tout est fait en fonction des commandes, ce qui contribue à maintenir les prix le plus bas possible.

La boutique de la SCHL est issue d'un partenariat entre la SCHL et Bureau en Gros. L'achat de produits à la boutique de la SCHL : quelle excellente façon d'afficher votre fierté de travailler à la SCHL et de participer à une culture plus forte et plus inclusive!

Here's how to order

Ordering is easy. Look for details on the next offering period on CMHC TV and *The Daily*. During the offering period, browse products on the Boutique website and order directly through Staples' secure online ordering system.

If you prefer, you can also call Staples toll-free for bilingual customer support at 1-855-235-1870.

You can find the CMHC Boutique website at cmhcschl.corpmerchandise.com, but only during the offering period.

If you would like more information or have any questions about the CMHC Boutique, contact Maurice Nadeau, at 613-748-2558 or at mrnadeau@cmhc.ca.

Happy shopping!

Pour commander

Il est facile de passer une commande. Des détails seront diffusés sur Télé SCHL et dans *Le Quotidien* pendant la prochaine période de commande. Pendant cette période, consultez le site Web de la boutique et faites vos achats au moyen du système de commande en ligne sécurisé de Bureau en Gros.

Il sera également possible de communiquer sans frais avec le service à la clientèle de Bureau en Gros, au 1-855-235-1870 (service bilingue).

Vous trouverez le site Web de la boutique de la SCHL à l'adresse cmhcschl.corpmerchandise.com – mais seulement pendant la période de commande.

Pour obtenir d'autres renseignements ou vous informer au sujet de la boutique de la SCHL, communiquez avec Maurice Nadeau, 613-748-2558 ou mrnadeau@schl.ca.

Bon magasinage!

Introducing the Innovation and Change Management Division

Last October, three relatively new CMHC functions—the Corporate Process Redesign Office (CPR), the Project Management Office (PMO) and the Enterprise Performance Office (EPO)—were brought together under one roof to form a new division within the Human Resources sector called Innovation and Change Management (ICM). Through a number of services, skills and tools, the ICM team is mandated with supporting a culture of innovation and change within the organization. Explicitly investing in these two important organizational characteristics (innovation and change) by creating a new functional area demonstrates management's commitment to ensuring CMHC is well positioned to remain a high-performing organization for years to come.

Operating under the tagline “Enabling You to Give Life to Ideas” and acting as a centre of expertise, the new division has five key activities:

1 Project management,

including project management and tools, mentoring and training in best practices.

Gestion de projet :

englobe la gestion de projet et les outils, le mentorat et la formation sur les pratiques exemplaires.

2 Change management,

which includes applying formal change management methodologies, developing change management tactics and supporting employees through change.

Gestion du changement :

comprend l'application des méthodes de gestion du changement en bonne et due forme, l'élaboration de tactiques de gestion du changement et le soutien des employés en période de changement.

3 Performance measurement,

including support for corporate analytics and reporting, employee engagement, and monitoring and reporting to management and employees on the full range of ICM activities.

Mesure du rendement :

comprend le soutien à la production d'analyses et de rapports de la Société, la mobilisation des employés ainsi que le suivi et les rapports à la direction et aux employés relativement à toute une gamme d'activités d'IGC.

4 Refonte des processus :

activités visant notamment à améliorer l'efficacité des processus, à offrir un savoir-faire en cartographie, en analyse et en conception de processus, à favoriser et à renforcer une culture de gestion allégée par la formation et la mobilisation des employés.

Process re-engineering,

including driving process efficiencies, providing expertise in process mapping, analysis and design, facilitation and fostering a culture of “thinking lean” through training and employee engagements.

5 Innovation :

comprend l'offre d'outils et le recours à des services d'IGC divers, afin d'encourager les idées et la collaboration des employés, et d'être le champion de la mise en œuvre de nouveaux processus, services, lignes de conduite et produits.

Innovation,

including providing tools and calling on other ICM services to foster employee ideation and collaboration and to champion the implementation of new processes, services, policies or products.

ICM Division Director, Steffan Jones, says he is extremely lucky to work with such a dynamic, talented and passionate group. “Our team wants to help employees innovate, develop new policies and tools to encourage innovation and tear down any barriers that may get in the way of the next great CMHC idea. Since October, we have been developing our framework for innovation and amalgamating our CPR, PMO and EPO structures, and now we want to help people use our resources to affect change within CMHC.”

Présentation de la Division de l'innovation et de la gestion du changement

En octobre dernier, trois fonctions relativement nouvelles de la SCHL — la Refonte des processus de la Société (RPS), le Bureau de gestion de projet (BGP) et le Bureau du rendement organisationnel (BRO) — ont été regroupées dans une nouvelle division des Ressources humaines nommée « Innovation et gestion du changement » (IGC). Par l'entremise d'un certain nombre de services, de compétences et d'outils, l'équipe de cette division a pour mandat de favoriser la culture de l'innovation et du changement dans l'organisation. En investissant explicitement dans ces deux caractéristiques organisationnelles (l'innovation et le changement) par la création d'une fonction, la direction montre à quel point elle tient à ce que la SCHL soit bien placée pour rester très performante pendant des années.

La nouvelle division a adopté le slogan suivant : « Vous donner les moyens d'aller au bout de vos idées » et sert de centre d'expertise. Elle a cinq activités clés :

Steffan Jones, directeur, IGC, estime qu'il a beaucoup de chance de travailler avec un groupe aussi dynamique, talentueux et passionné. « Notre équipe veut aider les employés à innover et à élaborer des lignes de conduite et des outils pour encourager l'innovation. Elle est prête à éliminer tout ce qui pourrait entraver la naissance d'une idée de génie pour la Société. Depuis octobre, nous avons élaboré notre cadre d'innovation, combiné les structures de la RPS, du BGP et du BRO, et maintenant nous souhaitons inciter les gens à utiliser nos ressources pour stimuler le changement au sein de l'organisation. »

Be part of the change!

Stay tuned for more information in the coming months. In the meantime, please don't hesitate to contact a member of the ICM team if you want to learn more, or better yet, have an idea you want to have heard!

Steffan Jones
Director, Innovation and Change Management
613-748-2754 or sjones@cmhc.ca

Sharon Ross
Manager, Project Management Office
613-748-2176 or sross@cmhc.ca

Emily Bashir
Acting Manager, Corporate Process Redesign Office
613-748-2165 or ebashir@cmhc.ca

Monica Diazgranados
Manager, Enterprise Performance Office
613-740-5498 or mdiazgra@cmhc.ca

Real-life solutions

ICM already has a number of initiatives in play. For example, its initial work-out sessions in Insurance and Assisted Housing are helping teams within CMHC identify solutions to troublesome problems.

In April, ICM will introduce a new online ideation platform. Using the Canadian-made Planbox solution (which has already been battle-tested by such world-renowned brands as Starbucks, Bridgestone, Nestlé and Philips) the platform will create a virtual environment for CMHC colleagues to posit and discuss ideas for change. Every participant will be invited to build on or critique ideas in an open, transparent and collaborative environment.

Solutions concrètes

IGC a déjà mis en œuvre un certain nombre d'initiatives. Par exemple, les séances de résolution de problèmes, proposées au personnel de l'Assurance et de l'Aide au logement, ont aidé les équipes de la SCHL à trouver des solutions à des problèmes particulièrement épineux.

En avril, la Division introduira une nouvelle plate-forme d'échange d'idées en ligne. À partir de la solution Planbox, conçue au Canada (qui a déjà été testée sur le terrain par des marques aussi renommées que Starbucks, Bridgestone, Nestlé et Philips), la plate-forme créera un environnement virtuel où des collègues de la Société pourront suggérer des idées de changement et en discuter. Chaque participant sera invité à faire fructifier ou à critiquer les idées lancées, dans un esprit d'ouverture, de transparence et de collaboration.

Participez au changement!

Des précisions vous seront communiquées dans les prochains mois. En attendant, n'hésitez pas à vous adresser à l'un des membres de l'équipe d'IGC si vous souhaitez en savoir davantage ou, mieux encore, si vous avez une idée à soumettre!

Steffan Jones
Directeur, Innovation et gestion du changement
613-748-2754 ou sjones@schl.ca

Sharon Ross
Gestionnaire, Bureau de gestion de projet
613-748-2176 ou sross@schl.ca

Emily Bashir
Gestionnaire intérimaire, Refonte des processus de la Société
613-748-2165 ou ebashir@schl.ca

Monica Diazgranados
Gestionnaire, Bureau du rendement organisationnel
613-740-5498 ou mdiazgra@schl.ca



Helping Newcomers Find a Place to Call Home

Available in eight languages – English, French, Arabic, Simplified Chinese, Punjabi, Spanish, Tagalog, Urdu

For the 250,000 some people who come from other parts of the world each year to settle in Canada, immigration can be a difficult and complicated process. There's so much more involved in moving to another country than just learning the language. Newcomers have to navigate new banking systems, find jobs, enroll their children in schools and much, much more. Even before they do any of that, they have to find safe, comfortable and affordable places to live.

As Canada's national housing agency, CMHC helps newcomers by publishing a series of guides, fact sheets and videos in eight languages, all of which are designed to make the transition to life in Canada a little bit easier.

Information for renters

Renting Your First Home in Canada: What Newcomers Need to Know is a useful resource for those arriving in Canada. It explains the various types of rental housing, tenants' rights and responsibilities and how to find a place to rent. It also includes a glossary of common rental terms.

Other rental-related CMHC products for newcomers includes fact sheets on signing leases, keeping a home in good condition, what to look for in a rental unit, finding and renting homes for large families, paying rent, understanding "for rent" advertisements, as well as a video on renting a home, and a guide to rental options and legal rights.

Information for buyers

Buying Your First Home in Canada: What Newcomers Need to Know offers step-by-step explanations of the processes involved in buying a first home in this country. CMHC also offers various other homebuyer resources for newcomers, such as a homebuyer's checklist for buying a home, a brief video on buying a home, a guide to mortgage loan insurance, and fact sheets on such topics as what to look for when buying a home, making an offer on a home, how to find the perfect home, what professionals to involve in the buying process, and the basics of condominiums.

Information for everyone

Your Credit Report is a brief fact sheet designed to teach people about the importance of credit scores and provides tips on how to improve your score. Other mortgage-related information touches on choosing a mortgage, mortgage planning tips, mortgage fraud and solutions for families that are having trouble making mortgage payments. Additionally, the *Get House Smart* video highlights some of the tools available on the CMHC website that cover the basics of home buying: setting a price range, budgeting monthly expenses and the types of mortgages available to buyers.

Housing Observer Online

Another valuable resource for up-to-date knowledge about the Canadian housing market, and in-depth study of housing industry trends is the [CMHC Housing Observer Online](http://cmhc.ca/observer).

Anyone can use the site to find information on such topics as vacancy rates, housing market growth, industry technology and trends, such as adaptable housing.

Share today!

There are so many great tools and resources available to newcomers on the [CMHC website](http://cmhc.ca). Share them with your colleagues and anyone else you may know that is new to our country or is considering a move here.

The CMHC page for newcomers is located at cmhc.ca/newcomers. The Housing Observer Online site can be found at cmhc.ca/observer.

Aider les nouveaux arrivants à trouver un logement

Offert en 8 langues : anglais, français, arabe, panjabi, espagnol, chinois simplifié, tagalog et ourdou

Pour les quelque 250 000 personnes qui choisissent chaque année d'immigrer au Canada, le processus peut être difficile et complexe. Le déménagement dans un autre pays nécessite beaucoup plus que l'apprentissage d'une nouvelle langue. Les nouveaux arrivants doivent naviguer dans un autre système bancaire, trouver un emploi, inscrire leurs enfants à l'école, etc. Mais avant tout cela, ils doivent trouver un endroit sûr, confortable et abordable où habiter.

À titre d'organisme national responsable de l'habitation au Canada, la SCHL vient en aide aux nouveaux arrivants en publiant une série de guides, de feuillets d'information et de vidéos accessibles en huit langues dans le but de faciliter leur transition à la vie au Canada.

Information pour les locataires

Louer son premier logement au Canada – Ce que les nouveaux arrivants doivent savoir est une ressource utile pour les personnes qui arrivent au Canada. On y décrit les divers types de logements locatifs, les droits et les responsabilités des locataires et la façon de trouver un logement à louer. Ce document contient également un glossaire de la location.

La SCHL propose aux nouveaux arrivants d'autres produits sur les logements locatifs, notamment des feuillets d'information sur les sujets suivants : la signature d'un bail, comment garder votre logement en bon état, visiter un logement locatif, trouver et louer un logement pour une famille nombreuse, le loyer, et déchiffrer les annonces « À louer ». Les nouveaux arrivants ont aussi accès à une vidéo sur la location d'un logement ainsi qu'à un guide sur les options de location et les droits légaux.

Information pour les acheteurs

L'achat de votre première maison au Canada – Guide à l'intention des nouveaux arrivants explique étape par étape le processus d'achat d'une première habitation au Canada. La SCHL propose aussi d'autres ressources aux nouveaux arrivants qui souhaitent acheter un logement, comme une liste de choses à vérifier lors de l'achat, une brève vidéo sur l'achat d'un logement, un guide sur l'assurance prêt hypothécaire et des feuillets d'information sur une foule de sujets : choses à vérifier lors de l'achat d'une maison, présenter une offre d'achat, comment trouver la maison idéale, savoir à quels spécialistes faire appel dans le processus d'achat et l'ABC des logements en copropriété.

Information pour tous

Votre dossier de crédit est un court feuillet d'information conçu pour vous renseigner sur l'importance de la cote de crédit et les manières de l'améliorer. Les autres renseignements sur les prêts hypothécaires concernent le choix d'un prêt hypothécaire, des conseils pour une bonne planification hypothécaire, la fraude hypothécaire et des solutions pour les familles qui peinent à effectuer leurs versements hypothécaires. De plus, la vidéo *Faire le choix éclairé* présente quelques outils sur les rudiments de l'achat d'une habitation qu'on trouve sur le site de la SCHL : définir une gamme de prix, faire un budget des dépenses mensuelles et connaître les types de prêts hypothécaires offerts aux acheteurs.

L'Observateur du logement en ligne

L'Observateur du logement en ligne est une autre ressource précieuse que propose la SCHL aux personnes souhaitant consulter des renseignements à jour sur le marché de l'habitation au Canada, ainsi qu'une étude approfondie des tendances du marché.

Tous peuvent se rendre sur le site pour trouver de l'information sur des sujets comme les taux d'occupation, la croissance du marché de l'habitation, la technologie et les tendances dans le domaine, notamment en matière de logements adaptables.

Partagez aujourd'hui!

Le site Web de la SCHL regorge d'outils et de ressources inestimables pour les nouveaux arrivants. Partagez-les avec vos collègues ou avec toute personne qui vient d'arriver au Canada ou qui compte venir s'y établir.

La page de la SCHL destinée aux nouveaux arrivants est située au schl.ca/nouveauxarrivants. L'Observateur du logement en ligne se trouve quant à lui au schl.ca/observateur.



Volunteering in Guatemala

By **Sofia Shah**, Senior Analyst, Strategy and Competitive Analysis

Over the holidays, I spent two weeks volunteering at an orphanage in Guatemala. I stayed with a local host family in Xela. They took me into their home like I was part of their family. Every morning, my host mother made me the most delicious breakfast that I enjoyed after one of her little ones said a beautiful prayer. (Apparently, there is more to breakfast than chugging a double-double before checking e-mails!)

My first day at the orphanage was an eye-opening experience. It offered only basic conditions. However, after seeing the limited number of staff and supplies available for the 80 or so children, it was clear that building maintenance could not always be the highest priority.

I spent my days playing with the children, doing activities, and teaching English, math and basic hygiene. It brought the kids so much joy to share stories and tell funny jokes.

I was lucky enough to spend Christmas Eve and Christmas Day with the kids. Seeing their smiles and excitement as Santa Claus came for a visit was the most amazing feeling.

The hardest part was saying goodbye. If it weren't for the armed guard protecting the orphanage, I probably would have tried to hide as many of those kids as I could under my jacket to bring them home to Canada.

Before arriving in Guatemala, I wasn't sure how much of an impact I could make without being able to communicate in Spanish, but not once did I feel that a language barrier kept me from providing the love and support that these beautiful children deserved. Through my interactions with them, I learned that a positive attitude can always overcome life's most difficult challenges.



Une bénévole au Guatemala

Par **Sofia Shah**, analyste principale, Stratégie et analyse de la concurrence

Durant les Fêtes, j'ai passé deux semaines au Guatemala à faire du bénévolat dans un orphelinat de la ville de Xela. J'ai séjourné chez une famille locale, qui m'a accueillie à bras ouverts comme si j'étais une des leurs. J'ai eu le plaisir de savourer chaque matin un délicieux déjeuner que préparait la mère, après avoir écouté une magnifique prière récitée par un des enfants de la famille. (Eh oui! il faut croire qu'avalier un café avec deux crèmes et deux sucres avant d'éplucher ses courriels ne constitue pas un déjeuner idéal!)

Ma première journée à l'orphelinat a été une expérience marquante. Les enfants y vivent dans des conditions rudimentaires. Ceci étant dit, après avoir vu le peu de ressources avec lesquelles devait composer un personnel restreint pour prendre soin d'environ 80 enfants, j'ai compris que l'entretien des installations ne pouvait tout simplement pas toujours être une priorité de premier ordre.

J'ai passé mes journées à jouer avec les enfants, à faire différentes activités et à enseigner l'anglais, les mathématiques et l'hygiène de base. Les enfants étaient si heureux de raconter des blagues et des histoires!

J'ai d'ailleurs eu la chance de passer le réveillon et le jour de Noël en leur compagnie. J'ai éprouvé un sentiment extraordinaire à voir leurs sourires et leur excitation quand le père Noël leur a rendu visite.

Mais dire au revoir aux enfants a été déchirant. N'eût été ce garde armé qui surveillait les lieux, j'aurais sûrement tenté d'en dissimuler le plus grand nombre possible sous mon manteau pour les ramener avec moi au Canada.

Avant mon séjour au Guatemala, je craignais de ne pas pouvoir faire une vraie différence dans la communauté, faute de parler espagnol. Cependant, la langue ne m'a jamais empêchée d'offrir à ces merveilleux enfants l'amour et le soutien qu'ils méritent. En apprenant à les connaître, j'ai compris qu'une attitude positive permet toujours de traverser les plus dures épreuves de la vie.

B.C. Region Stars Shine Bright!

On October 9, Public Affairs West launched a new recognition program in the Prairie and Territories, and B.C. regions.

The Star Awards, which are small stars that recipients can pin on their cubicle walls, are meant to embody CMHC's new values: believing in each other, celebrating wins and making a difference on a day-to-day basis.

Each time someone receives three stars, he or she wins a gift certificate. Already, 12 B.C. Region employees have earned gift certificates—and many more will in 2016!

In addition to the Star Awards, the B.C. Region held its first ever People's Choice Awards. Participants were asked to vote on nominees in five categories.



The winners were:

Hemesh Parbhu
Snappiest dresser / Style le plus élégant

Sally Kong
Best treat sharer / Gâteries les plus généreuses

Julia Hodgins
Cheeriest attitude / Meilleure humeur

Congratulations everyone!

Les étoiles de la région de la C.-B. sont à l'honneur!

Les Relations publiques - Ouest ont lancé le 9 octobre dernier un tout nouveau programme de reconnaissance dans les régions des Prairies et territoires et de la C.-B.

Remis aux gagnants sous forme de petites étoiles qu'ils peuvent épingler aux cloisons de leur bureau, les Prix des étoiles servent à célébrer l'engagement envers les nouvelles valeurs de la SCHL : avoir confiance les uns envers les autres, souligner les victoires et faire une différence au quotidien.

Tout employé qui amasse trois étoiles recevra un chèque-cadeau. Douze employés de la région de la Colombie-Britannique ont déjà gagné des chèques-cadeaux, et ce n'est qu'un début pour 2016!

En plus des Prix des étoiles, la région a remis pour la première fois des Prix coup de cœur. Les employés devaient voter pour un gagnant parmi les personnes en nomination dans cinq catégories.

Et les gagnants sont...

Donna Lee
Rire le plus contagieux / Most contagious laugh

Mingson Jang
Meilleures farces/histoires / Best storyteller/joker

Janine Zimmer
Prix d'excellence pour l'ensemble des réalisations / Lifetime Achievement Award

Bravo à tous!



Employee Recognition: New Ways to Say "Thanks!"

It costs nothing to tell someone "thank you," and sometimes even that small gesture makes all the difference in the world. People appreciate being recognized for jobs well done, and when you can give that praise in a new, genuine and creative way, it becomes that much more memorable.

CMHC has developed a handy guide with ideas to help you recognize colleagues, managers and teams more often and in fun ways. *Being Creative and Innovative with Non-Monetary Recognition* will help get your creative juices flowing so you can customize the recognition you give to those around you. You can find the document on [HR Online](#).

Here are a few fun ways to say thanks:

- Send out handwritten "thank you" notes to anyone who has helped you.
- Organize team building activities during work time.
- Decorate someone's office or cubicle to welcome him or her back to work.
- Organize an informal retreat in a park or at a picnic table to get outside for a meeting.
- On a new employee's first day, give a card that says you are glad he or she joined the team.
- Reduce supervision. When an employee or team has proven they're highly capable, sometimes the best reward is to be trusted to continue performing well without as much oversight.

Be sure to check out these additional recognition tools available on HR Online:

- Thanks to You Program User Guide
- Choosing the Appropriate Form of Recognition
- Updated Questions and Answers Document
- Wall of Fame

Découvrez les nouveaux outils de reconnaissance disponibles dans RH en ligne :

- Guide de l'utilisateur du programme Grâce à vous
- Choisir la bonne forme de reconnaissance
- Questions et réponses mises à jour
- Mur de la renommée

Reconnaissance des employés : de nouvelles façons de dire « merci »!

Dire « merci » ne coûte rien et peut parfois faire toute la différence. Les gens aiment que la qualité de leur travail ne passe pas inaperçue. Et quand vous soulignez leurs efforts de manière authentique et originale, votre « merci » a beaucoup plus d'impact.

La SCHL a créé un guide pratique rempli d'idées sur la façon dont vous pouvez souligner le travail de vos collègues, de vos gestionnaires et de vos équipes plus souvent et de façon amusante. Ce guide, intitulé *Témoigner sa reconnaissance de façon créative, ça n'a pas de prix!*, vous aidera à montrer votre reconnaissance à ceux qui vous entourent de façon originale et personnalisée. Consultez-le dans [RH en ligne](#).

Voici quelques exemples de « mercis » exprimés avec créativité :

- Envoyez un mot de remerciement écrit à la main aux personnes qui vous ont aidé.
- Organisez, pendant les heures de travail, des activités pour renforcer l'esprit d'équipe.
- Décorez le bureau d'un employé qui revient au travail pour lui souhaiter la bienvenue.
- Organisez une rencontre informelle dans un parc ou tenez une réunion à l'extérieur, par exemple à une table de pique-nique.
- Remettez aux nouveaux employés une carte de bienvenue à leur arrivée pour leur dire que vous êtes heureux qu'ils se joignent à l'équipe.
- Exercez moins de supervision. Parfois, une équipe ou une personne qui s'est montrée hautement compétente appréciera plus que toute autre forme de reconnaissance la confiance que vous avez en sa capacité de continuer à bien performer.



RÉTRO

SPECTIVE

The year 2016 is Perspective's golden anniversary, marking 50 years of CMHC's employee magazine. What better way to celebrate than to look back at some of the stories—serious and otherwise—that made headlines in 1966?

For more on the last 50 years of Perspective, follow this link to see an archive of past issues.

<http://ftp.cmhc-schl.gc.ca/chic-ccd/CMHC%20Perspective/>

L'année 2016 marque le cinquantenaire de Perspective, le magazine des employés de la SCHL. Pour souligner l'événement, nous avons pensé retourner en arrière et jeter un coup d'œil à quelques articles – certains sérieux, d'autres moins – publiés en 1966.

Si vous souhaitez en apprendre davantage sur la publication Perspective au cours des 50 dernières années, cliquez sur ce lien pour voir les archives des anciens numéros.

L'Alberta innove en loi de propriété en condominium

Un projet de loi qu'étudie présentement la Législature de l'Alberta promet d'apporter une innovation aux lois de l'immeuble en Alberta et au Canada. Ce bill qui s'intitule The Condominium Property Act, présente une disposition selon laquelle une personne peut devenir propriétaire d'une partie

L'Alberta a été la première province du Canada à adopter une loi sur les logements en copropriété.

Alberta was Canada's first province to introduce condominium legislation.

bientôt la tenue d'un autre concours de modèles d'habitations, à l'occasion du Centenaire. M. Ronald K. Fraser, président de ce conseil, a déclaré que les détails du concours seront publiés au début du mois de juin. Le but de ces concours est d'attirer l'attention sur les meilleures maisons et les meilleurs complexes d'habitation que l'on construit au Canada et de faire connaître ou public les personnes qui assument la responsabilité de ces entreprises.

Our first issue kicked off with greetings from then president H.W. Hignett. Notice the ashtray on his desk?

Notre premier numéro présentait les salutations du président de l'époque, H.W. Hignett. Vous avez remarqué le cendrier sur le bureau?

in large number of present... the first "Who Am I?" photograph sparked interest in many offices across the country and 42 contest entries were received, including six correct solutions. We hear that some offices even held pools on the result. Our Director of Administration, K. C. Joyner, was recognized by Michel Delorme, Bois Corneau office, J. N. Barr, Montreal Branch, and W. A. Wade, Miss J. M. Laventure, Miss Loraux and Mrs. Berni...

How to carve that Xmas turkey

There is a subtle art to graceful carving that is not easily mastered, but a sharp long-bladed carving knife and a two-tined carving fork with a guard are helpful.

Always ready to lend a hand during the busy holiday season, the team at Perspective offered some helpful turkey-carving advice in its December edition.

Toujours disposée à prêter main-forte à ses lecteurs durant la période occupée du temps des Fêtes, l'équipe de Perspective donnait quelques conseils utiles dans son édition de décembre sur le découpage de la dinde.

If a large bird is being carved some slices of meat may be cut from the thigh and from the drumstick at this time. Remove the wings in a similar manner and if the bird is large divide the pieces on the extra platter so they will look attractive when the platter is passed.

To carve the breast, stick the fork astride the ridge at the peck of the breast bone. Cut thin slices down from the ridge and arrange them one at a time on the extra platter, removing the fork each time to assist in the transfer. If the bird is very large, carve only one side unless more is needed at the time.

Vol. I No. 1

Vol. I No. 3

Vol. I No. 12

Vol. I No. 8

Guess correct answer

The first "Who Am I?" photograph sparked interest in many offices across the country and 42 contest entries were received, including six correct solutions. We hear that some offices even held pools on the result. Our Director of Administration, K. C. Joyner, was recognized by Michel Delorme, Bois Corneau office, J. N. Barr, Montreal Branch, and W. A. Wade, Miss J. M. Laventure, Miss Loraux and Mrs. Berni...



the most correct answers by the end of the year, so keep them coming!

Twenty-three entries were from Head Office, but Toronto, Vancouver, Victoria, Kingston, Ottawa Branch, Regina, Edmonton, Halifax, Bois Corneau and Montreal were also represented.

The Contest Editor was delighted to receive an entry from J. R. "Dart" McGill, long time Building Superintendent at Head Office, who retired in 1963.

For fun, readers were asked to guess the name of the person whose baby photos were reprinted in the magazine. Pour le plaisir, on a demandé aux lecteurs de deviner le nom des personnes dont les photos d'enfance étaient insérées dans le magazine.

Sidelight

A United Nations expert on urban growth says from now the world's population of may be livable. If this long enough

No records this year but future brighter

Housing activity this year will fail to match last year's promise, but the future of the industry is bright, President says.

Urban Dwellers

Articles about demographics and housing trends often graced the pages of Perspective in 1966. In one, an expert forecast that the world's population would exceed six billion by 2001. Not a bad guess!

Des articles sur les tendances liées à la population et au marché de l'habitation rehaussaient souvent les pages de Perspective en 1966. Dans l'un d'eux, un expert prévoyait que la population mondiale dépasserait les six milliards de personnes en 2001. Pas mal comme prévision!

Urban Dwellers

Articles about demographics and housing trends often graced the pages of Perspective in 1966. In one, an expert forecast that the world's population would exceed six billion by 2001. Not a bad guess!



Vol. I No. 1

Discussion en groupe - à R.-C. - coût des maisons

M. J. McCulloch, gérant du bureau de Toronto faisait partie d'un groupe d'experts qui a enregistré une discussion de 15 minutes pour le programme de radio de

que des influences diverses ont un effet tel sur le coût des maisons unifamiliales dans le Toronto Métropolitain qu'une personne, dont le revenu annuel est infé-

Il semble que les marchés de l'habitation aient toujours fait les marmottes. En 1966, les gens étaient préoccupés par le fait qu'un salaire annuel de 7 000 \$ serait bientôt insuffisant pour acheter une maison au centre-ville de Toronto.

It seems that housing markets have always been a newsworthy topic. In 1966, people worried that an annual income of \$7,000 would soon be too little to afford a home in downtown Toronto.

Page 8 - AVRIL 1966 - PERSPECTIVE

La France observe la construction en hiver

Une délégation composée de 32 hommes d'affaires et de techniciens de toutes les phases de la construction a visité le Canada en décembre.

Perspective relatait souvent les visites de délégations étrangères qui venaient voir de leurs yeux les plus récentes innovations technologiques en habitation, ce qui prouve que le Canada était déjà alors, comme aujourd'hui, un leader mondial des pratiques de construction.

Perspective often highlighted the visits of delegations from all over the world that came to see the latest housing technology in action, proving Canada was then, as it is now, a world leader in building practices.

été organisé conjointement par l'Association des constructeurs d'habitations du Toronto Métropolitain et par la Société centrale d'hypothèques et de logement. Les délégués ont visité un certain nombre d'emplacements où ils ont pu examiner des maisons unifamiliales.

Assisted Housing's PATHWAY and PLAYBOOK

Providing new resources

In support of its new operating model, in 2015, Assisted Housing released two new tools to help its employees better understand their clients' housing goals and needs, and how they, in their role, can better help those clients reach their goals.

The Pathway is designed for all First Nation Housing (FNH) employees to work as one team to support its clients' unique and diverse housing needs. *The Affordable Housing Playbook and Coaching Manual* implements a common methodology that is focused on empowering Affordable Housing employees to develop, manage and maintain winning client relationships. Both support CMHC's new operating model and distinctly address several of its new values, including "Be an owner," "Do the right thing," "Make a difference" and "Amaze our clients."

A pathway to success

The Pathway describes a client relationship management cycle for working with clients in First Nation communities. The cycle has four components:

- Focusing our efforts: FNH employees use a number of housing- and community-related indicators to help determine on which areas to focus with the client for the upcoming year.
- Client engagement: Based on the areas of focus, FNH employees work with the client to decide the types and frequency of engagement. For example, an area of focus for a client may be related to written housing policies and procedures. A type of engagement may be working with the community to develop a housing policy, which may include bringing in a mentor (expert in the field) to assist in its development.
- Client relationship roadmaps: This tool is used to build a strategic and measurable annual plan for each client that targets the areas of focus and integrates the key client engagement activities and initiatives, all aimed at helping clients achieve their housing objectives.
- Client profiles: Through a client relationship management tool, FNH employees build and maintain detailed client profiles that capture information and intelligence gleaned through the previous *Pathway* components, and which help to further build client relationships and help clients meet their housing needs.

As you can see, *The Pathway* cycle starts and ends with First Nation clients.

The Playbook: the right action at the right time for the right reason

At the heart of *The Affordable Housing Playbook and Coaching Manual* are three key priorities that guide the work of the Affordable Housing Centre:

1. Create new affordable housing units.
2. Preserve existing units, which helps transform social housing projects into self-sustained and viable projects.
3. Manage our portfolio, which includes the existing social housing stock and F-P-T agreements, in an efficient manner.

The Playbook defines the necessary activities that need to be undertaken for each priority as well as the expected results to be achieved (key performance indicators). These activities are grouped into four main categories:

- **Research, analysis and planning** to identify and create action plans for new affordable units.
- **Client relationship management** to influence positive outcomes and make efficient use of budget and capacity.
- **Training, information transfer and visibility** to raise awareness of CMHC's affordable housing expertise.
- **Functional effectiveness** to achieve greater operational efficiency, improve client service and implement best risk management practices.

In a nutshell, *The Playbook* helps ensure the Affordable Housing Centre is doing the right things at the right time and for the right reasons.

Although some content featured is updated and some is completely new, both *The Pathway* and *The Playbook* will outline the skills required for success and list the tools (existing and those yet to be developed) that support best practices. They also provide assistance and refresh the approaches that First Nation Housing and Affordable Housing employees use when working with clients and colleagues.



LE PARCOURS et le GUIDE STRATÉGIQUE : de nouvelles ressources pour l'Aide au logement

De nouveaux outils

En 2015, l'Aide au logement a lancé deux outils pour appuyer son nouveau modèle opérationnel. Ces outils visent à aider les employés à mieux comprendre les objectifs et les besoins de leurs clients sur le plan du logement, et le soutien que, dans leur rôle, ils sont en mesure d'apporter à leurs clients pour que ceux-ci puissent atteindre les buts qu'ils se sont fixés.

Le Parcours est un outil destiné à favoriser des efforts concertés au sein de l'équipe du Logement des Premières Nations afin de répondre aux besoins variés et uniques de chacun des clients. Le *Guide stratégique et manuel de coaching en matière de logement abordable* présente une méthode uniformisée qui mise sur la responsabilisation des employés du Logement abordable relativement à leur capacité à créer des relations solides avec leurs clients ainsi qu'à gérer et à cultiver celles-ci. Les deux outils appuient le nouveau modèle opérationnel de la SCHL et traitent clairement de plusieurs des nouvelles valeurs de la Société, notamment « prendre les choses en main », « faire ce qui est juste », « faire une différence » et « impressionner nos clients ».

Le Parcours : en route vers la réussite

Le Parcours présente un cycle de gestion des relations avec les clients adapté à la clientèle des communautés des Premières Nations.

Le cycle comporte quatre étapes :

- Concentration des efforts : En utilisant différents indicateurs relatifs au logement et à la communauté, les employés du Logement des Premières Nations peuvent déterminer les aspects sur lesquels concentrer leurs efforts pour accompagner leurs clients durant l'année à venir.
- Interaction avec les clients : Selon les aspects qui nécessitent une plus grande attention, les employés déterminent avec les clients leur type et leur niveau d'interaction. Par exemple, un client qui souhaite concentrer ses efforts sur des politiques et des procédures de logement écrites pourrait travailler avec sa communauté à l'élaboration d'une politique de logement, ce qui pourrait exiger de recourir aux services d'un mentor (expert dans le domaine).
- Feuilles de route des relations avec les clients : Cet outil, qui a pour but d'aider chaque client à atteindre ses objectifs en matière de logement, permet d'élaborer un plan stratégique mesurable d'un an en fonction des aspects ciblés, qui intègre les principales activités et initiatives d'interaction avec le client.
- Profils des clients : Grâce à un outil de gestion des relations avec les clients, les employés du Logement des Premières Nations peuvent créer et tenir à jour des profils de clients, où ils consignent les renseignements recueillis au fil des autres étapes du Parcours. Ces profils permettent de renforcer les liens établis avec les clients, en plus de les aider à répondre à leurs besoins en matière de logement.

Comme vous pouvez le constater, *Le Parcours* est axé sur les clients des Premières Nations du début à la fin.



Le Guide stratégique : faire les bonnes choses, au bon moment, pour les bonnes raisons

Le *Guide stratégique et manuel de coaching en matière de logement abordable* est fondé sur trois priorités clés qui dictent le travail des employés du Centre du logement abordable :

1. Créer de nouveaux logements abordables.
2. Préserver les logements existants pour assurer l'autonomie et la viabilité à long terme des ensembles de logements sociaux.
3. Gérer efficacement le portefeuille de logement de la Société, qui comprend le parc de logements sociaux existants et les ententes FPT.

Le *Guide stratégique* définit les activités nécessaires à la réalisation de chaque priorité, et indique les résultats à atteindre (indicateurs clés de rendement). Les activités sont réparties en quatre grandes catégories :

- **Recherche, analyse et planification**, afin de déterminer les possibilités et d'élaborer des plans d'action visant la création de logements abordables.
- **Gestion des relations avec les clients**, afin de favoriser de bons résultats et d'assurer une utilisation efficiente du budget et des capacités.
- **Formation, diffusion de l'information et visibilité**, afin de faire connaître l'expertise de la SCHL en matière de logement abordable.
- **Efficacité fonctionnelle**, afin d'accroître l'efficacité opérationnelle, d'améliorer le service à la clientèle et de mettre en œuvre des pratiques exemplaires de gestion des risques.

Bref, le *Guide stratégique* aide le Centre du logement abordable à faire les bonnes choses, au bon moment et pour les bonnes raisons.

Le Parcours et le *Guide stratégique*, qui allient du contenu mis à jour et du contenu original, présentent les compétences nécessaires à la réussite et les outils actuels et futurs à l'appui des pratiques exemplaires. Ils peuvent être consultés pour des besoins ponctuels ou pour demeurer au fait des approches qu'utilisent les employés du Logement des Premières Nations et du Logement abordable pour travailler tant avec leurs clients qu'avec leurs collègues.

CMHC's First Nation Housing SYMPOSIUM

From November 24 to 26, more than 250 representatives from First Nations across the Prairies and Territories gathered to participate in a symposium on housing, graciously hosted by Enoch Cree Nation at the River Cree Resort, just outside Edmonton.

The symposium was organized by CMHC's First Nation Housing team with the goal of providing a forum for participants to network, share best practices and learn about new thinking on issues, such as basic home maintenance, financial management and housing innovation.

On the first day of the sold-out event, participants and presenters spoke about the challenges they face and the success stories coming out of efforts to better First Nation housing across the region.

Here are a few of their stories:

Rosie Charles *Enoch Cree Nation*

We need to start thinking about mentorship programs in our communities because a lot of our people are in positions where they don't know where to start or what to do in housing.

Clarice Roberts *Montreal Lake Cree Nation*

Right now, my number one priority is educating homeowners. In the past, tenants were just given keys, with no idea on how to keep up their homes.

Nelson Lepine *Director of Capital Projects and Technical Advisor, Carcross/Tagish First Nation*

We have a tiny homes initiative that is more about building life skills and less about building tiny homes. We are trying to provide simple tools to help individuals make good life decisions.

Roxanne Harper *Turtle Island Associates*

The most amazing thing that I'm seeing at this forum is the Aboriginal talent. I would say it is one of the first times in the country where we've seen this kind of conference where the vast majority of the speakers are First Nations people and that is incredibly well done.



SYMPOSIUM

de la SCHL sur le logement des Premières Nations

Du 24 au 26 novembre, plus de 250 représentants des Premières Nations des Prairies et des territoires se sont réunis au River Cree Resort, près d'Edmonton, pour participer à un symposium sur le logement tenu gracieusement par la Nation crie Enoch.

Le symposium a été organisé par l'équipe du Logement des Premières Nations de la SCHL, qui voulait offrir aux participants une tribune où réseauter, échanger des pratiques exemplaires et découvrir de nouvelles approches en présence d'enjeux tels que l'entretien de base d'une maison, la gestion financière et les innovations dans le domaine de l'habitation.

Lors de la première journée de cet événement qui affichait complet, les participants et les conférenciers ont parlé des défis qui se posent à eux et des succès dont sont couronnés les efforts qu'ils déploient afin d'améliorer les conditions de logement des Premières Nations dans la région.

Voici quelques-unes de leurs histoires :

Rosie Charles *Nation crie Enoch*

Nous devons penser à instaurer des programmes de mentorat dans nos communautés, parce que beaucoup de gens ne savent pas par où commencer ni ce qu'il faut faire en matière de logement.

Clarice Roberts *Nation crie de Montreal Lake*

En ce moment, ma principale priorité est d'informer les propriétaires d'habitations. Dans le passé, les locataires recevaient leurs clés sans pourtant savoir comment entretenir leur logement.

Nelson Lepine *Directeur des projets d'immobilisations et conseiller technique, Première Nation de Carcross/Tagish*

Nous avons une initiative de micromaisons qui vise davantage l'acquisition d'aptitudes nécessaires à la vie quotidienne que la construction de micromaisons. Nous voulons fournir aux gens des outils simples pour les aider à prendre de bonnes décisions dans leur vie.

Roxanne Harper *Turtle Island Associates*

Durant le symposium, j'ai vraiment été frappée par le talent présent chez les Autochtones. C'est l'une des toutes premières fois que j'assiste à une conférence semblable au pays, où la grande majorité des conférenciers sont des membres des Premières Nations, et c'est extrêmement bien réussi.



CMHC's Middle Management Strategy

CMHC's new Middle Management Community is an exciting new element of the overall talent management continuum, which will benefit not just middle managers, but employees across the Corporation, by strengthening overall leadership capacity. This initiative is one part of a broader plan to cascade talent management and development throughout the Corporation.

The middle management strategy involves foundational skill-building activities to help middle managers enhance their capabilities as leaders and as problem solvers. The program includes training, coaching and collaborative learning opportunities.

Shining the spotlight on middle managers acknowledges their unique and critical role within CMHC. Middle managers bridge the gap between members of the National Leadership Team and employees across the country. They form a vital link between strategy and execution. They are the culture carriers for CMHC and the people responsible every day for managing the organization's business affairs, human resources and team performance.

This initiative will support the efforts of senior managers who are tasked with helping to prepare middle managers for senior leadership roles and to enable them to succeed in current roles. The newly minted Executive Champion of the initiative, Charlie MacArthur, Senior Vice President, Assisted Housing and Regional Operations, is excited about this new role: "Our middle management community contributes significantly to helping the entire organization be innovative and creative. They bring such passion and talent to their work and to CMHC. I am looking forward to providing leadership and visibility to this valuable initiative,

and to actively participating, along with my management colleagues, in learning activities for middle managers."

In 2015, leadership development activities were targeted to the EC/MC and National Leadership Team levels. This year's focus on middle management is the first step in cascading talent management along the continuum, with emerging leaders being the next level of focus. Ultimately, all employees will benefit from an increased focus on talent management at all levels.

Stratégie visant les gestionnaires intermédiaires de la SCHL

Le nouveau réseau de gestionnaires intermédiaires de la SCHL apporte un élément novateur et stimulant au continuum de gestion des talents, qui bénéficiera non seulement aux gestionnaires intermédiaires, mais aussi aux autres employés de la Société, puisqu'il renforcera les capacités de leadership en général. Cette initiative fait partie d'un vaste plan qui consiste à cascader la gestion des talents et le perfectionnement de groupe en groupe, partout à la SCHL.

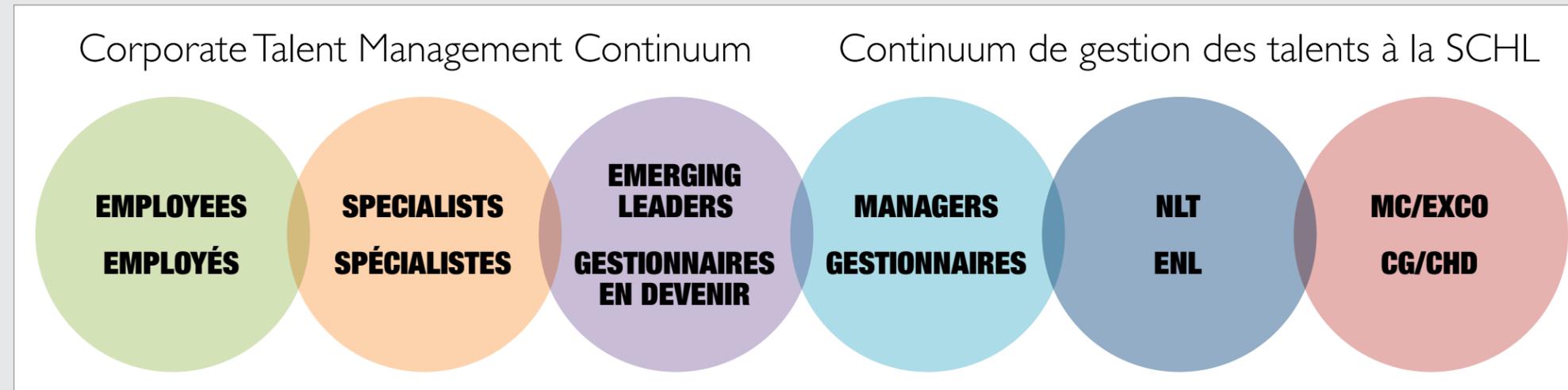
La stratégie destinée aux gestionnaires intermédiaires comprend des activités visant à renforcer leurs compétences de base pour les aider à parfaire leur capacité à diriger et à résoudre des problèmes.

De la formation, de l'encadrement et des occasions d'apprentissage en équipe sont prévus.

En pointant les projecteurs sur les gestionnaires intermédiaires, on reconnaît le caractère unique et essentiel de leur rôle à la SCHL. Les gestionnaires intermédiaires font le lien entre les membres de l'Équipe nationale de leadership et les employés partout au pays. Ils forment un lien vital entre la stratégie et son exécution. Ce sont des promoteurs de culture pour la SCHL et les personnes responsables au quotidien de gérer les affaires, les ressources humaines et le rendement des équipes au sein de l'organisation.

Cette initiative soutiendra les efforts des gestionnaires principaux, qui sont chargés d'aider les gestionnaires intermédiaires à se préparer à des rôles de hauts dirigeants et de leur permettre de réussir dans leurs fonctions actuelles. Le tout nouveau champion exécutif de l'initiative, Charlie MacArthur, premier vice-président, Activités régionales et Aide au logement, est enthousiasmé par son nouveau mandat : « Notre réseau de gestionnaires intermédiaires contribue grandement à favoriser l'innovation et la créativité dans l'ensemble de l'organisation. Ces personnes apportent beaucoup de passion et de talent à leur travail et à la SCHL. Je me réjouis à la perspective d'offrir leadership et visibilité à cette précieuse initiative, et de participer activement, avec mes collègues gestionnaires, aux activités de formation destinées aux gestionnaires intermédiaires. »

En 2015, les activités de développement des compétences en leadership ciblaient les niveaux du Comité de gestion (CG), du Comité de la haute direction (CHD) et de l'Équipe nationale de leadership (ENL). L'accent mis cette année sur les gestionnaires intermédiaires est une première étape dans la transmission de la gestion des talents le long du continuum, et la prochaine concernera les gestionnaires en devenir. À la fin du processus, tous les employés bénéficieront de la priorité accordée à la gestion des talents à tous les niveaux.



Living our Values at CMHC

To celebrate our 70th anniversary, we want to hear from you!

As we mark CMHC's 70th anniversary, this is a great opportunity to celebrate our many achievements and contributions to Canada's housing and financial systems.

To commemorate this milestone in our company's history, we are inviting you to tell your story – share how you are living our values in your day-to-day work and activities.

Submissions can be sent by text, video or photo to culture@cmhc.ca throughout 2016. They will be shared through CMHC TV, *Perspective* and the Culture Club page on the CMHC in motion website.

We look forward to hearing from you!



Incarner les valeurs de la SCHL

Pour célébrer le 70^e anniversaire, parlez-nous de vous!

Puisque 2016 marque le 70^e anniversaire de la SCHL, saisissons cette excellente occasion pour célébrer nos nombreuses réalisations et contributions au système financier et au système de logement du Canada.

Pour souligner cet important jalon de l'histoire de notre Société, nous vous invitons à raconter votre histoire. Dites-nous comment vous incarnez nos valeurs dans votre travail et votre quotidien.

Les histoires (textes, vidéos ou photos) pourront être envoyées à culture@schl.ca tout au long de 2016. Elles seront diffusées à Télé SCHL, dans *Perspective* et sur la page intranet du Club de la culture sur le site web de SCHL en mouvement.

Nous avons hâte d'avoir de vos nouvelles!

BECAUSE Mental Health MATTERS

As part of our commitment to being at the heart of a world-leading housing system, we have identified the need “to foster a mentally healthy employee population who is resilient in the face of personal and workplace challenges.” An important part of this commitment means helping employees make the link between physical and mental health and overall wellness.

CMHC launched its Mental Health Initiative in October 2014. This initiative, supported by [Employee Relations](#), promotes an accountable culture and enabled people. It places a great deal of emphasis on respect for employee well-being and creating a healthier workplace that provides employees with the supports they need to be healthy and successful in their work. CMHC is leading the way among public sector organizations in creating a healthy workplace and this leadership role will remain a key focus.

Here are some of the program's achievements in 2015:

- **Greater support for psychological services.** Effective July 1, 2015, CMHC increased the maximum coverage under CMHC's group health insurance plan for psychological services. Coverage now ranges between \$500 and \$2,500, depending on the health care plan option chosen by employees.
- **Mental health ambassador training** wrapped up in early January 2015. Ambassadors hail from all corners of CMHC, including members of the Management Committee, the National Leadership Team, staff from Human Resources and employees involved in the mental health initiative. With their training complete, ambassadors are empowered to reach out to their colleagues to provide assistance, and develop and refine CMHC mental health initiatives.
- **Training** for people leaders and all remaining employees ran through the spring and early summer. By the end of June, nearly all CMHC employees had completed their mental health training.
- **CMHC partnered** with mental health leaders [Morneau Shepell](#), [Great-West Life](#) and [LifeSpeak](#) to offer a broad array of programming, awareness tools and services that support employees and their families.
- **CMHC signed on as a Platinum Award sponsor of the Royal's 2015 Inspiration Awards.** As one of the event's premiere sponsors, CMHC presented a Personal Inspiration Award to a long-time sufferer of bipolar disorder who has volunteered more than 1,300 hours to helping other people in similar circumstances.

Building on these successes in 2016

CMHC has plenty more to give when it comes to fostering a healthy workplace, and mental health initiatives in 2016 are just the beginning. Evan remains committed as ever as the Sponsor for CMHC's Mental Health Initiative, and CMHC's new Wellness and Mental Health Champion, Nadine Leblanc, will lead the work for the year ahead. New members have been recruited to join an expanded committee, now called the Wellness and Mental Health Committee, and new terms of reference have been developed for the Committee.

This year's activities include:

- inviting employees to join the conversation on mental health with [Bell Let's Talk Day](#) on January 27;
- sponsoring and presenting an award at the Royal's Inspiration Awards Gala on March 4;
- entering a team and training runners and walkers to participate in the [Shoppers Run for Women in May](#) (CMHC entered the largest team and raised the most money in last year's edition of this mental health fundraiser);
- participating in a national fitness challenge (scheduled for spring), which rewards teams of employees for completing physical fitness tasks, and reminds everyone of the connection between physical and mental health and wellness;
- promoting organization-wide activities for the [Canadian Mental Health Association's Mental Health Week](#), May 2 to 8;
- formally recognizing [World Mental Health Day](#) (October 10) through various activities; and
- offering training refreshers to current employees and bringing new employees on board with CMHC's commitment to mental health and wellness, and to help already-trained employees further build their acumen and communications skills.

“ It is an honour for me to be the new Wellness and Mental Health Champion. Having overcome mental illness in my own life, it's important to me to raise awareness and make a difference. Mental health matters—to me, my family, my friends and my colleagues. I'm looking forward to working with the members of the Wellness and Mental Health Committee to provide a supportive and healthy workplace through ongoing awareness and education. ”

Nadine Leblanc, Vice-President, Audit



PARCE QUE la santé mentale, ÇA COMPTE

Dans le cadre de notre engagement à être au cœur d'un système de logement de classe mondiale, nous avons reconnu le besoin de « favoriser un milieu de travail propice à une bonne santé mentale, où les employés sont en mesure de bien répondre à leurs défis personnels et professionnels ». Cet engagement exige, en bonne partie, d'aider les employés à établir un lien entre la santé physique et mentale et le bien-être en général.

Avec l'aide des [Relations avec les employés](#), la SCHL lançait l'Initiative de promotion de la santé mentale en octobre 2014. Elle appuie l'atteinte des objectifs que représentent une culture responsable et des gens outillés pour la réussite. L'initiative se fonde essentiellement sur le respect du bien-être des employés et la création d'un milieu de travail sain, qui leur offre le soutien nécessaire pour allier santé et réussite professionnelle. La SCHL montre véritablement l'exemple dans le secteur public pour ce qui est de créer un milieu de travail sain, et le leadership dont la Société fait preuve demeure une grande priorité.

Voici quelques-unes des réalisations de 2015 dans la cadre de l'initiative :

- **Accès facilité aux services psychologiques** – Le 1^{er} juillet 2015, la SCHL a augmenté la couverture minimale des services psychologiques comprise dans le régime collectif d'assurance-maladie de ses employés. La couverture varie désormais entre 500 et 2 500 \$, selon l'option de régime à laquelle ils adhèrent.
- **Formation des ambassadeurs de la santé mentale** – La formation a pris fin au début de janvier 2015, et des ambassadeurs de la santé mentale sont maintenant présents dans toute la SCHL. Parmi eux, on compte des représentants du Comité de gestion, de l'Équipe nationale de leadership et des Ressources humaines, ainsi que des employés engagés dans l'Initiative de promotion de la santé mentale. Forts de leur formation, les ambassadeurs sont outillés pour tendre la main à leurs collègues qui ont besoin d'aide, ainsi que pour améliorer les initiatives en place et mettre sur pied de nouveaux projets visant à promouvoir la santé mentale.
- **Formation des employés** – Les gestionnaires de personnes et les autres employés de la SCHL ont suivi une formation sur la santé mentale, qui s'est échelonnée du printemps au début de l'été. À la fin de juin, la quasi-totalité du personnel avait terminé sa formation sur la santé mentale.
- **Partenariats** – La SCHL s'est associée à des chefs de file du domaine de la santé mentale, soit [Morneau Shepell](#), [la Great-West](#) et [Life Speak](#), afin d'offrir une vaste gamme de programmes, d'outils de sensibilisation et de services pour soutenir les employés et leur famille.
- **Commanditaire platine du gala des prix Inspiration 2015 du Royal Ottawa** – En tant que partenaire d'excellence de l'événement, la SCHL a remis un prix Inspiration dans la catégorie personnelle à une personne souffrant d'un trouble bipolaire depuis longtemps et qui a bénévolement consacré plus de 1 300 heures à aider des personnes vivant dans des situations semblables.

Nos succès comme source d'inspiration pour 2016

La SCHL a beaucoup à offrir pour favoriser la santé mentale au travail, et cela ne s'arrête pas aux initiatives à venir en 2016. Evan demeure entièrement dédié à la cause en tant que parrain de l'Initiative de promotion de la santé mentale, et notre nouvelle championne du mieux-être et de la santé mentale, Nadine Leblanc, dirigera les activités cette année. Le Comité du mieux-être et de la santé mentale a fait peau neuve avec son nouveau nom et son nouveau mandat et il compte maintenant un plus grand effectif depuis l'ajout de nouveaux membres.

Voici un aperçu des activités de cette année :

- Inviter les employés à participer à la conversation sur la santé mentale lors de [la journée Bell Cause pour la cause](#), le 27 janvier.
- Parrainer et présenter un prix au gala des prix Inspiration du Royal Ottawa le 4 mars.
- Former une équipe et entraîner des coureurs et des marcheurs en vue de participer à [la Course pour les femmes](#) organisée par Pharmaprix. L'an dernier, c'est la SCHL qui avait inscrit l'équipe la plus nombreuse à la course et amassé le plus gros montant en dons pour cette campagne de financement à l'appui de la santé mentale.
- Participer au Défi national de la bonne condition physique (prévu pour le printemps), qui récompensera des équipes d'employés qui relèveront différents défis physiques et a pour objectif de souligner la relation entre la santé physique et mentale et le bien-être.
- Promouvoir des activités dans l'ensemble de la Société pour [la Semaine de la santé mentale organisée par l'Association canadienne pour la santé mentale](#), qui aura lieu du 2 au 8 mai.
- Reconnaître officiellement [la Journée mondiale de la santé mentale](#) du 10 octobre au moyen de différentes activités.
- Offrir des mises à jour pour continuer de sensibiliser les employés actuels à la santé mentale et de développer leurs aptitudes pour la communication, et assurer la formation des nouveaux employés pour leur permettre de prendre part à l'engagement de la SCHL envers la santé et le bien-être.

« C'est un honneur d'avoir été nommée championne du mieux-être et de la santé mentale. J'ai surmonté la maladie mentale dans ma vie personnelle, et je veux maintenant sensibiliser les gens et faire une différence. La santé mentale, ça compte : ça compte pour moi, ma famille, mes amis et mes collègues. J'ai hâte de collaborer avec les autres membres du Comité du mieux-être et de la santé mentale pour offrir un milieu de travail sain et positif grâce à la sensibilisation et à la formation continues. »

Nadine Leblanc, vice-présidente, Audit

Cocoa, Cacao and Coca

- What is the difference between cocoa and cacao?
 - There is no difference
 - Cocoa refers to cacao seeds that have been processed
 - Cocoa comes from coca, a shrub whose leaves produce cocaine whereas cacao derives from the cacao tree
- Chocolate became a fashionable drink in Europe in the 1600s. People believed it had:
 - Nutritious properties
 - Medicinal properties
 - Aphrodisiac properties
 - All of the above
- Theobroma*, which is the Latin word for cocoa, literally means:
 - Bromine tea
 - Roman drink
 - Food of the gods



Solutions on page 16.

Cacao, cacahouète et chocolat

- Le mot « chocolat » vient du nahuatl (dialecte nahua) « xocoatl » (ou « cacahuatl ») qui, dans la société aztèque, faisait référence à :
 - Un liquide amer à base de cacao utilisé notamment comme préliminaires au mariage
 - Les fèves de cacao utilisées comme monnaie d'échange
 - Toutes les réponses ci-dessus
- La cacahouète, dont le nom est aussi dérivé de « xocoatl » est :
 - Une arachide
 - Le fruit de l'arachide
 - La graine contenue dans ce fruit
 - Toutes les réponses ci-dessus
- Le nom latin de cacao *theobroma* signifie :
 - Thé au brome
 - Nourriture des dieux
 - Boisson de Rome

Solutions à la page 16.

March—One Day Later!

Every four years, one day is added to the month of February. 2016 is such a year. Do you know where the term “leap year” comes from?

For common years, a specific date normally advances one day of the week from one year to the next. For a **leap year**, however, a given date will advance two days from March onward. It therefore leaps over one of the days in the week, as a result of the extra day inserted at the end of February.

Sit Back and Relax

We will soon be able to sit outside and enjoy the surrounding scenery. How many words can you think of to describe the small structure or garden shelter where one can relax and admire the landscape? We have given you the first letter of each word as a clue. Can you think of any others? If so, let us know at linguistic_services@cmhc.ca.

- G _ _ _ _ _
- P _ _ _ _ _
- P _ _ _ _ _
- A _ _ _ _ _
- B _ _ _ _ _

Solutions on page 16.

Enfin mars! Un jour plus tard

Tous les quatre ans, le mois de février compte un 29^e jour. C'est le cas en 2016. Mais savez-vous d'où vient ce long adjectif difficile à prononcer?

L'adjectif **bissextil** (notez bien l'absence du « e » final au masculin) provient du latin *bissextilis*. À l'époque de l'Empire romain, l'année débutait le 1^{er} mars. Pour chaque année bissextile, au lieu d'ajouter un jour à la fin de février, on « doublait » (*bis*) le sixième (*sextus*) jour précédant la nouvelle année. Le jour intercalaire ainsi ajouté entre le 23 et le 24 février portait le nom de **bissexte**.

Moment de détente

Les beaux jours reviennent et avec eux les moments passés à admirer la nature qui nous entoure. Combien de termes pouvez-vous trouver pour désigner une petite construction, un petit abri de jardin d'où l'on peut observer le paysage? En guise d'indice : la première lettre de chacun. Vous en connaissez d'autres? Transmettez-les-nous à Services_linguistiques@schl.ca.

- G _ _ _ _ _
- R _ _ _ _ _
- P _ _ _ _ _
- P _ _ _ _ _
- T _ _ _ _ _

Solutions à la page 16.



Pension and Benefits Corner

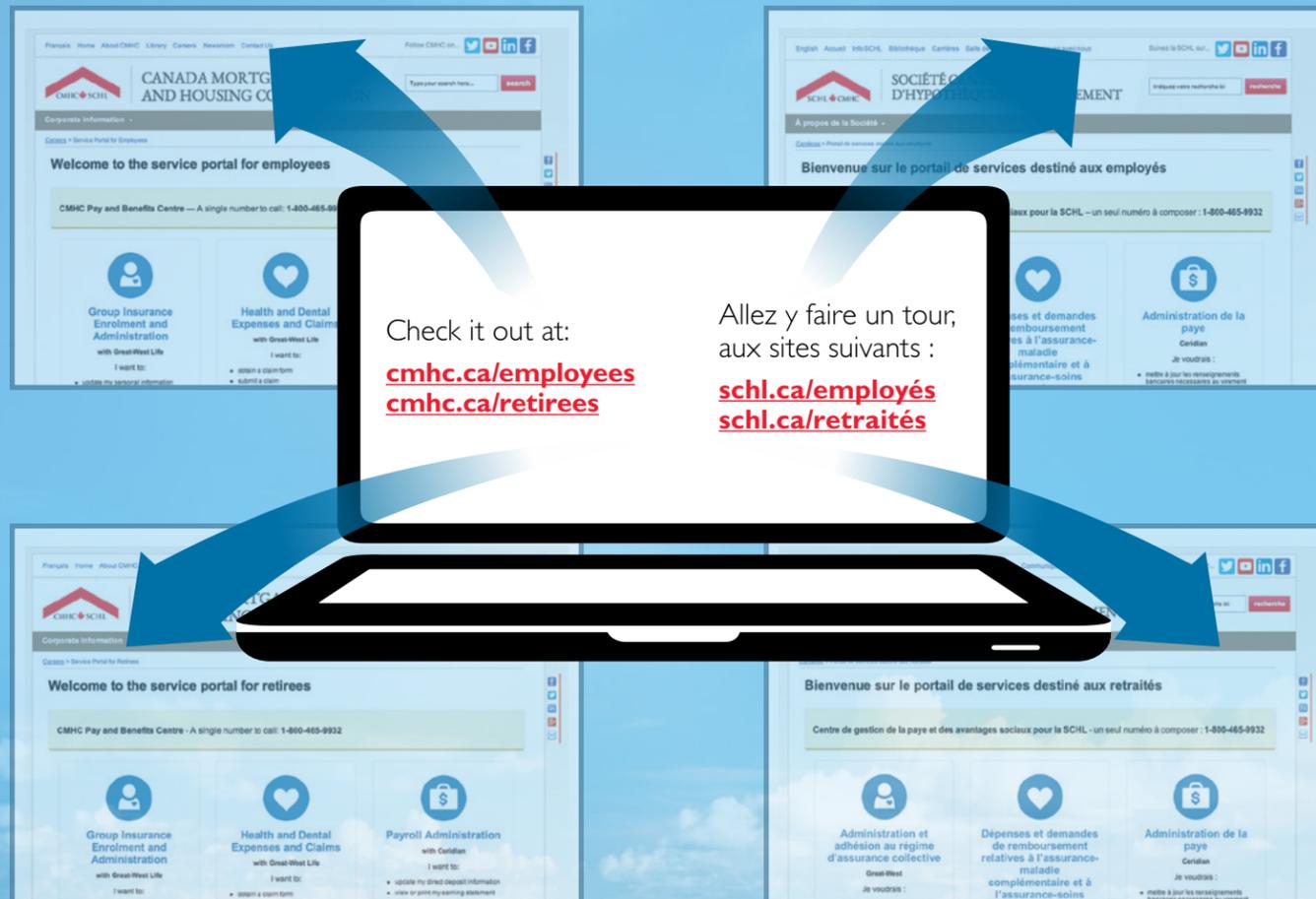
By the Total Reward Strategy Division

Introducing the CMHC Pay and Benefits Centre Web Portal

To make it easy for you to access your pay, benefits and pension information, CMHC has created a new online portal that provides access to all of our service providers for employees and retirees.

Through the portal, you will be able to access information on:

- payroll;
- pensions;
- health and dental expenses and claims;
- group insurance enrolment and administration;
- the Employee and Family Assistance Program; and
- the defined contribution pension, group RRSP and group TFSA.



La rubrique sur les pensions et les avantages sociaux

par la Division de la stratégie de rémunération globale

Nouveau Portail Web pour la gestion de la paye et des avantages sociaux de la SCHL

La SCHL a créé, à l'intention des employés et des retraités, un nouveau portail en ligne qui donne accès à tous ses fournisseurs de services, afin de faciliter l'accès à l'information sur la paye, les avantages sociaux et le régime de retraite.

Grâce à ce portail, vous pourrez consulter les renseignements suivants :

- la paye;
- les régimes de retraite;
- les dépenses et demandes de remboursement relatives à l'assurance-maladie complémentaire et à l'assurance-soins dentaires;
- l'adhésion au régime d'assurance collective et son administration;
- le Programme d'aide aux employés et à leur famille;
- le Régime de retraite à cotisations déterminées, le REER collectif et le CELI collectif.

Check out CMHC's new Vacation Allocation Schedule

Great news! Regular employees with five or more years' service at CMHC will enjoy an extra week of holidays beginning in 2016.

CMHC made the change after finishing a review of its vacation allocation schedule last year. Current research suggests that more employee vacation time leads to increased productivity and better morale.

The new vacation schedule came into effect on January 1 and changes the milestones at which the extra holidays kick in. (See table)

Additional vacation credits will be added to HR Online in April. Employees who have reached one of the new service thresholds prior to 2016 will see their vacation allocations increase by the full week in April. Employees who will reach one of the new service thresholds in 2016 will also see their credits increase in April. Their credits will be prorated from their start date anniversaries to the end of the year.

If you have any questions on the new vacation allocation schedule, please contact the Human Resources Shared Services team at 613-748-2175 or hr-assistants@cmhc.ca.

Jetez un coup d'œil au nouveau barème des crédits de congés de la SCHL

CMHC Vacation Allocation Schedule

Years of service / Années de service

Under 5 years / Moins de 5 ans	15 jours/days	15 jours/days
5 years/ans	15 jours/days	20 jours/days
10 years/ans	20 jours/days	25 jours/days
15 years/ans	20 jours/days	25 jours/days
20 years/ans	25 jours/days	30 jours/days

Barème des congés annuels de la SCHL

Avant le 1^{er} janvier 2016 / Prior to January 1, 2016 À compter du 1^{er} janvier 2016 / Effective January 1, 2016

Bonne nouvelle! Les employés permanents qui comptent cinq ans ou plus de service à la SCHL bénéficieront d'une semaine de congé annuel supplémentaire à compter de 2016.

La SCHL a apporté ce changement après avoir effectué, l'année dernière, un examen de son barème des congés annuels. Selon des recherches récentes, un plus grand nombre de congés annuels entraînerait une augmentation de la productivité et du moral des employés.

Le nouveau barème de congés annuels, qui est entré en vigueur le 1^{er} janvier dernier, comporte des changements aux seuils auxquels les congés supplémentaires sont attribués. (Voir le tableau)

Les crédits de congé annuel additionnels seront ajoutés dans RH en ligne au mois d'avril. Les employés qui ont atteint un des nouveaux seuils de service du barème avant 2016 verront leurs crédits de congés accrus d'une semaine complète en avril. Les employés qui atteindront un des nouveaux seuils de service en 2016 verront également leurs crédits augmenter en avril. Dans ce cas, leurs crédits seront calculés au prorata à compter de leur date d'anniversaire d'embauche jusqu'à la fin de l'année.

Si vous avez des questions au sujet du nouveau barème de congés annuels, veuillez communiquer avec l'équipe des Services partagés des Ressources humaines, au 613-748-2175, ou envoyer un courriel à l'adresse hr-assistants@schl.ca.

Solution to Nota Bene "Cocoa, Cacao and Coca" (page 28): 1) b, 2) d, 3) c

Solution to Nota Bene "Sit Back and Relax" (page 28):
1) Gazebo 2) Pavilion 3) Pergola 4) Arbour 5) Belvedere

Solution du jeu Nota bene « Cacao, cacahouète et chocolat » (page 29):
1) c, 2) d, 3) b

Solution du jeu Nota bene « Moment de détente » (page 29):
1) Gloriette 2) Rotonde 3) Pergola 4) Pavillon 5) Tonnelle