

Perspective

Volume 52, No. 2, 2016



In this issue

- 3 President's Desk
- 3 Editor's Letter
- 4 Brand Essentials
- 5 Ontario Region Day of Learning
- 6 Quebec Region Employees Celebrate Their Colleagues
- 7 B.C. Official Languages Committee Wins Excellence Award
- 8 CMHC Study Shows How Affordable Accessibility Can Be
- 9 Retrospective
- 11 Welcome to Canada: Finding a Home
- 12 Introducing IDEOPOLIS!
- 13 Wellness and Mental Health at CMHC
- 14 Nota Bene
- 15 Performance Management: Have you Checked in Today?
- 16 Pension and Benefits Corner
- 16 Have You Recognized a Colleague Lately?

Editorial Staff

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

Public Affairs

Christine Carkner, Thalie St-Cyr,
Elisabeth Lefrançois, Dean D'Souza,
Marie-Èlène Décarie, Ali Campbell

Linguistic Services

Nota Bene Team

Policy & Research

Karen Marcus

Personnel de rédaction

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

Relations publiques

Christine Carkner, Thalie St-Cyr,
Elisabeth Lefrançois, Dean D'Souza,
Marie-Èlène Décarie, Ali Campbell

Services linguistiques

Équipe de Nota bene

Politiques et Recherche

Karen Marcus

Dans ce numéro

- 3 Mot du président
- 3 Message de la rédactrice en chef
- 4 À vos marques
- 5 Journée de formation de la région de l'Ontario
- 6 Les employés de la région du Québec lancent des fleurs à leurs collègues
- 7 Le Comité des langues officielles de la C.-B. reçoit le Prix d'excellence
- 8 Une étude de la SCHL montre que l'accessibilité peut être abordable
- 9 Rétrospective
- 11 Bienvenue au Canada : Trouver un logement
- 12 Lancement d'IDÉOPOLE!
- 13 Le mieux-être et la santé mentale à la SCHL
- 14 Nota bene
- 15 Gestion du rendement : avez-vous fait une pause-bilan aujourd'hui?
- 16 La rubrique sur les pensions et les avantages sociaux
- 16 Avez-vous souligné le travail d'un collègue dernièrement?



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, or to give us feedback on the current issue. You can reach us via email at perspective@cmhc.ca, or by phone at 613-748-4438.

Opt In – and Save a Tree!

Perspective is available in 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.

Perspective est une 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 pour nous donner votre rétroaction sur le présent numéro. Vous pouvez communiquer avec nous par courriel, à perspective@schl.ca, ou par téléphone, au 613-748-4438.

Choisissez... de sauver un arbre!

Perspective est 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!

Canada



Letter from the Editor

Summer is (finally) upon us!

It always feels good to say those words. It's a way of shrugging off the cool weather that one last time and looking ahead to sunny days, warm nights and time away from the office. If the content of this issue of *Perspective* is any indication, your colleagues across the country have been busy in the lead up to what is traditionally a quieter period for us all.

For example, this issue's Brand Essentials article offers some insightful tips and tricks to help you get your LinkedIn profile in top shape. You'll also find pieces on some of the great work being done in our various regional offices in this issue. The B.C. Region's Official Languages Committee was honoured with the British Columbia Federal Council's Official Languages Excellence Award in March. Congratulations to them! Staff across the Ontario Region participated in a productive grassroots initiative to develop and promote ideas to enhance employee engagement in the region, while the Quebec Region used the International Day of Happiness as inspiration to celebrate the great work of their colleagues.

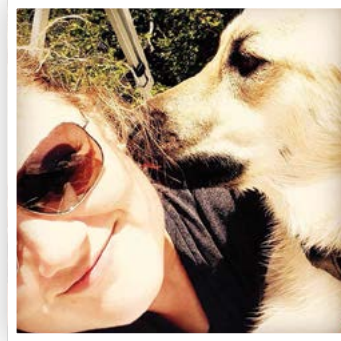
Here at *Perspective*, we've been having fun sifting through our back issues from the 1970s to build our Retrospective series. And while

many of the themes remain the same from year to year (housing innovation, industry trends and employee news always bubble up to the surface), we definitely found some quirky facts and series that we had to share. (For example, how many of you knew that a CMHCer participated in the 1972 Summer Olympic Games? He was a transport worker unloading food at the Olympic Village.)

I'll sign off by wishing you sunny skies and warm breezes for the months ahead. Summers are all-too brief in this part of the world, so get out there and wring every last drop of fun and relaxation out of the season! I, for one, will be following my own advice, as Kellie Elmore wisely opined: "some of the best memories are made in flip flops."



Lesley McElroy, Editor-in-Chief



Message de la rédactrice en chef

L'été est (enfin) arrivé!

C'est toujours avec bonheur qu'on dit ces mots. C'est une façon de chasser le souvenir du temps froid et de rêver aux journées ensoleillées, aux nuits chaudes et aux congés. Comme en témoigne le contenu de ce numéro de *Perspective*, nos collègues d'un bout à l'autre du pays ont été occupés en prévision de cette période de l'année qui, pour nous tous, marque un ralentissement des activités.

Par exemple, l'article « À vos marques » de ce numéro offre des conseils et des astuces utiles pour vous aider à faire la mise à jour de votre profil LinkedIn. Vous y trouverez également des articles qui vous permettront d'en apprendre davantage sur l'excellent travail accompli dans les différents bureaux régionaux. Ainsi, le Comité des langues officielles de la région de la Colombie-Britannique a reçu en mars le Prix d'excellence des langues officielles du Conseil fédéral de la Colombie-Britannique. Nos félicitations à toute l'équipe. Le personnel de l'ensemble de la région de l'Ontario a participé à une initiative productive visant à développer et à promouvoir des idées pour accroître la mobilisation des employés de la région. La région du Québec, pour sa part, a trouvé son inspiration dans la Journée internationale du bonheur pour souligner la qualité du travail de tous.

Quant à nous, membres de l'équipe de *Perspective*, nous avons pris plaisir à feuilleter les anciens numéros, publiés depuis les années 1970, pour concocter une série rétrospective. Bien que bon nombre des thèmes soient demeurés les mêmes au fil du temps (l'innovation en matière de logement, les tendances du secteur et la rubrique « Quoi de neuf? » refaisaient toujours surface), nous avons sans l'ombre d'un doute mis la main sur quelques faits et séries cocasses que nous nous devions de partager. (Par exemple, combien parmi vous savaient qu'un employé de la SCHL avait participé aux Jeux Olympiques d'été de 1972? Il travaillait au déchargement de la nourriture arrivant au Village olympique.)

En terminant, je veux vous souhaiter du soleil et de douces brises durant les mois qui viennent. Les étés sont toujours trop courts dans nos régions, alors sortez, amusez-vous, relaxez et profitez de tout ce que cette saison peut offrir! Personnellement, je suivrai mon propre conseil, puisque, comme l'a si bien dit Kellie Elmore, « some of the best memories are made in flip flops » (les moments passés en sandales de plage deviennent certains de nos plus beaux souvenirs).



Lesley McElroy, rédactrice en chef

From the President's Desk

By Evan Siddall

"If you have an apple and I have an apple and we exchange these apples then you and I will still each have one apple. But if you have an idea and I have an idea and we exchange these ideas, then each of us will have two ideas."

– George Bernard Shaw

If early returns are any bellwether, then a hallmark of Canada's new government will be consultation and collaboration. That's fantastic. CMHC believes in the need to involve stakeholders in our decision making, and we welcome the opportunity to incorporate those ideas even further into our work.

We should be particularly pleased that, in its recent budget, the Government announced a number of important new initiatives that are directed at Canada's housing stock and that involve CMHC directly. The first is the creation of an Affordable Rental Housing Innovation Fund, which CMHC will use to test new approaches to lower the costs and risks of financing affordable rental housing projects. The second is an Affordable Rental Housing Financing Initiative that will give municipalities much-needed money to finance the construction of more affordable housing units.

The third and most notable is a National Housing Strategy, which will see CMHC bringing together our provincial and territorial partners and stakeholders from across the country to identify innovative, long-term solutions to Canada's current and

future housing challenges, with the end goal of a comprehensive strategy to reduce housing need. As part of this initiative, we will also be tapping into CMHC's own wealth of knowledge and expertise by encouraging employees to participate in this important conversation.

These initiatives are examples of the consultative and collaborative work we do outside our offices. There's much we do along those lines inside these walls as well. For example, big change is afoot with our employee intranet. We are partnering with experts in this field to consult with employees and business lines to determine how we can transform our intranet into a hub that connects us all and that fosters an even greater spirit of collaboration, engagement and innovation.

We're also embarking on consultations with CMHC employees across the country about issues like business culture, new technologies, environmental management and the most recent ideas on office space design.

Finally, we've just launched **IDEOPOLIS**, a brand new platform for creating, sharing and refining the next great ideas at CMHC. You can read all about this exciting tool and opportunities for you to use it on page 12.

Some people say talk is cheap. I disagree. I think it's the most important thing we can do corporately to ensure our priorities are aligned with the needs of Canadians and the needs of our employees.



Mot du président

par Evan Siddall

« Si tu as une pomme, que j'ai une pomme, et que l'on échange nos pommes, nous aurons chacun une pomme. Mais si tu as une idée, que j'ai une idée et que l'on échange nos idées, nous aurons chacun deux idées. »

- George Bernard Shaw

À en juger par ses premiers mois au pouvoir, le nouveau gouvernement sera caractérisé par la consultation et la collaboration. C'est une excellente chose! La SCHL croit qu'il faut que les intervenants participent à nos décisions, et nous nous réjouissons de l'occasion de pouvoir intégrer encore davantage leurs idées à notre travail.

Nous sommes particulièrement ravis que, dans son récent budget, le gouvernement ait annoncé un nombre important de nouvelles initiatives visant le parc de logements du Canada, auxquelles la SCHL prendra part directement. La première est la création d'un fonds pour l'innovation en matière de logement locatif abordable, que la SCHL utilisera pour mettre à l'essai de nouvelles méthodes visant à réduire les coûts ainsi que les risques liés au financement des ensembles de logements locatifs abordables. La deuxième est l'Initiative de financement de logements locatifs abordables, qui procurera aux municipalités l'argent dont elles ont tant besoin pour financer la construction de logements abordables.

La troisième – et la plus remarquable – est la Stratégie nationale sur le logement, par laquelle la SCHL rassemblera ses partenaires provinciaux et territoriaux et les parties prenantes de l'ensemble du pays pour façonner des solutions novatrices à long terme qui permettront de relever les défis actuels et futurs en matière de logement au Canada, l'objectif ultime étant l'élaboration d'une stratégie exhaustive de

réduction des besoins en matière de logement. Dans le cadre de cette initiative, nous tirerons aussi parti des vastes connaissances et de la grande expertise de la SCHL en encourageant les employés à participer à cette importante discussion.

Ces trois initiatives sont des exemples du travail consultatif et collaboratif que nous accomplissons à l'extérieur de nos bureaux. À l'interne aussi, nous employons abondamment ces approches. Par exemple, des changements importants seront apportés à l'intranet qu'utilisent nos employés. Nous collaborons avec des experts afin de consulter les employés et les secteurs d'activité pour déterminer comment nous pouvons transformer notre intranet en une plaque tournante qui nous reliera les uns aux autres et favorisera un esprit de collaboration, de mobilisation et d'innovation encore plus grand.

Nous tiendrons également des consultations avec des employés de toutes les régions sur des sujets comme la culture d'entreprise, les nouvelles technologies, la gestion environnementale et les idées émergentes en matière de conception des espaces de bureau.

Enfin, nous venons de lancer **IDÉOPOLE**, une nouvelle plate-forme qui servira à trouver, à partager et à peaufiner les grandes idées qui marqueront la SCHL de demain. Vous pouvez lire à la page 12 tous les détails au sujet de cet outil extraordinaire et des occasions que vous aurez de l'utiliser.

Certains pourraient dire que la discussion est vaine. Je ne suis pas d'accord. Je crois au contraire que c'est ce qu'il y a de plus important à faire, en tant que société, pour nous assurer que nos priorités correspondent aux besoins des Canadiens et de nos employés.

Tips and Tricks to Help You Shine on LinkedIn

LinkedIn is the world's largest professional social network. It's a hub for more than 350 million users in more than 200 countries, and the third most-used social network in Canada. Aimed at professionals, it enables people to exchange and share information and ideas to help develop their skills and learn more about the industries that interest them.

Why join?

There are plenty of reasons to join LinkedIn. One is to become a CMHC ambassador and help reach its diverse audiences. You can also:

- demonstrate thought leadership; show the world that you're an expert in your field;
- get answers from industry leaders and access knowledge, insights and opportunities you can't find anywhere else;
- generate leads: establish connections with stakeholders and business leaders;
- network and reconnect with peers and friends, as well as current and past colleagues and partners; and
- power your career by discovering inside connections when looking for a job or advancing your current one.

Become a LinkedIn all-star!

It's one thing to be on LinkedIn. It's another entirely to build your profile to all-star status. Follow these 10 tips for success.

1. Make sure your profile is complete. Include a photo, a profile summary and descriptions of your current and past positions.
2. Choose a professional, close-up photo where you are looking straight ahead. (If you need a photo taken, the Public Affairs social media team can help. Ask us how!)
3. Load your headline with useful keywords that someone would actually search. Think of it as a short description rather than a job title. Highlight your value add.
4. Customize your URL with your first and last name so it is shareable and looks professional.
5. Keep your summary brief, creative and interesting.
6. Showcase your experience, expertise and skills.
7. Include industry-specific keywords where possible to increase your profile's chance of being found.
8. Leverage your primary connections to build a solid network.
9. Get recommendations and endorsements to strengthen your presence even further.
10. Join groups that are pertinent to your line of work.

Keep your eyes open for the next social media training session offered at National Office or in your region, or watch the webinar recording of the session on [Public Affairs Online](#).

Your checklist to being a LinkedIn ambassador

Being an ambassador and an effective LinkedIn user takes work, but the more you put into the site, the more you'll get out of it. Here are some tips for success.

Every day

- Log in to your account to review your connection requests and notifications.
- Check your home page feed. Like, comment and share the timely and valuable content.

Each week

- Connect with new people. Be sure to personalize your invitation requests.
- Find and post interesting content related to your field.
- Participate in group discussions.

Once a month

- Search and follow new groups and companies.
- Update your profile.



Astuces pour vous aider à briller sur LinkedIn

LinkedIn est le plus vaste réseau social de professionnels du monde. C'est un carrefour de réseautage pour plus de 350 millions d'utilisateurs de plus de 200 pays et le troisième média social en importance au Canada. LinkedIn permet aux professionnels d'échanger de l'information et des idées dans le but de développer leurs compétences et de mieux connaître les secteurs d'activité qui les intéressent.

Pourquoi s'inscrire sur LinkedIn?

Il y a une foule de bonnes raisons de vous ouvrir un compte sur LinkedIn. La première : pour agir comme ambassadeur de la SCHL et nous aider à rejoindre nos différents publics. En voici d'autres :

- Démontrer un leadership éclairé – Montrer au monde entier que vous êtes un expert dans votre domaine.
- Obtenir des réponses des chefs de file du secteur – Accéder à des connaissances, à des renseignements et à des occasions que vous ne trouverez pas ailleurs.
- Attirer des clients potentiels – Établir des liens avec divers intervenants et des chefs de file du milieu des affaires.
- Faire du réseautage et reprendre contact – Trouver vos amis et vos pairs, ainsi que des collègues anciens et actuels et des partenaires.
- Propulser votre carrière – Découvrir des contacts à l'interne au moment de chercher un emploi ou de progresser dans votre poste actuel.

Devenez un expert absolu sur LinkedIn!

Être sur LinkedIn, c'est bien, mais amener votre profil à atteindre le niveau « expert absolu » c'est nettement plus intéressant. Voici 10 astuces qui vous aideront à y arriver :

1. Assurez-vous de compléter votre profil. Ajoutez une photo, un résumé de votre profil et des descriptions de votre poste actuel et de vos postes antérieurs.
2. Choisissez une photo d'aspect professionnel, en gros plan, où vous regardez directement la caméra. (Si vous avez besoin d'une photo, l'équipe des médias sociaux des Relations publiques peut vous aider. Consultez-nous!)
3. Dans votre résumé professionnel, utilisez des mots clés utiles (ceux que vous pensez qu'une personne pourrait chercher). Voyez ce résumé comme une courte description plutôt qu'un titre de poste. Faites ressortir votre valeur ajoutée.
4. Personnalisez votre adresse URL en indiquant votre prénom et votre nom pour qu'elle soit facile à partager et ait une apparence professionnelle.
5. Votre résumé doit être bref, original et accrocheur.
6. Faites valoir votre expérience, vos connaissances spécialisées et vos compétences.
7. Dans la mesure du possible, incluez des mots-clés propres à votre secteur d'activité afin d'augmenter les chances que votre profil soit trouvé.
8. Tirez profit de vos principaux contacts pour vous constituer un réseau solide.
9. Obtenez des recommandations pour accroître votre présence.
10. Joignez-vous à des groupes liés à votre secteur d'activité.

Une séance de formation sur les médias sociaux sera offerte au Bureau national ou dans votre région – soyez à l'affût! Vous pouvez aussi regarder le webinar proposé sur le site [Relations publiques en ligne](#).

Liste de vérification pour être un ambassadeur sur LinkedIn

Jouer le rôle d'ambassadeur et savoir utiliser efficacement LinkedIn exige du travail, mais plus vous mettez de l'information sur le site, plus c'est payant. Voici quelques astuces pour vous aider à réussir :

Tous les jours

- Consultez votre compte LinkedIn pour voir vos demandes de mise en relation et vos notifications.
- Vérifiez le flux sur votre page d'accueil. Aimez, commentez et partagez le contenu pertinent et utile.

Toutes les semaines

- Entrez en relation avec de nouvelles personnes. Assurez-vous de personnaliser vos demandes de mise en relation.
- Trouvez et affichez du contenu intéressant lié à votre domaine.
- Participez à des discussions de groupe.

Une fois par mois

- Cherchez et suivez de nouveaux groupes ou de nouvelles entreprises.
- Mettez à jour votre profil.

It Takes a Village

Ontario Region Day of Learning

If it takes a village to raise a child, it's no surprise it takes an entire Ontario Region to raise engagement levels. And that's exactly what happened at the 2016 Ontario Region Day of Learning that took place on March 10.

The goal of the event was to break through any barriers to engagement in the region.

The motley crew tasked with this challenge included Tia-Lin Woods, Priscilla Prias-Molina, Dean D'Souza, Ranga Abeyasinghe, Carl Lawrence and Patricia Miceli—a.k.a The Day of Learning Team (D.o.L Team)

Hours upon hours, the D.o.L Team met to discuss how the perfect balance of learning, staff interaction, corporate objectives and entertainment could be struck to take engagement to the next level.



In the words of the great Montell Jordan, "This is how we do it!"

The day began with several training sessions that targeted staff competencies, tied into CMHC's core values, and delivered important learning applications. They included the following:

- **Influence and Persuasion** with Joe Gaski, in which participants learned about persuasion strategies and influence traps, and how to rely on the power of emotional intelligence rather than positional power.
- **Innovation and Thinking Lean** with CMHC's Adam Stratas (Corporate Process Redesign), a session that introduced lean principles, methodologies and tools, and which explained the benefits of process improvement.
- **Challenging Team Members** with CMHC alum Jean-François Pinsonnault, which taught about team development and effectiveness, and suggested ways to provide constructive feedback.
- **BigStorming** with Marilyn Barefoot, a session that introduced a new tool to help people find new ways to introduce efficiencies in the workplace and help clients find solutions to everyday challenges.

During the afternoon 'Pitch it UP!' session, staff were then invited to apply their new-found knowledge and tools to four key engagement issues: trust in leadership, innovation, communication, and learning and development.



Staff members were broken into small groups and given one hour to brainstorm ideas and solutions around one of the four engagement issues. The following questions helped direct the discussion.

- **Trust in leadership:** What plan can staff and management implement to help increase your level of trust and confidence in CMHC's leadership?
- **Innovation:** How can innovation be sparked, implemented and recognized at CMHC?
- **Learning and development:** What opportunities could the Ontario Region provide for learning and development to support you in owning your career?
- **Communication:** How do we improve open and honest communication between all levels of staff?

After the brainstorming session, each group pitched its ideas to two Regional Management Team (RMT) members, who were challenged with creating a compelling argument for why their engagement idea should be given priority in the region.

RMT members then 'Pitched Up!' the four best ideas to a panel of judges. Cue:

- Christina Haddad, Ontario Regional Vice-President
- Carla Staresina, Vice-President, Affordable Housing
- Charlie MacArthur, Senior Vice-President, Assisted Housing and Regional Operations
- Michel Laurence, Vice-President, Housing Markets and Indicators
- Kathie Howes, Ontario Region PACo Representative
- Denise McPherson, Senior Clerk, Surveys

The winning idea, pitched by RMT members Mark Salerno and Giovanni Tino, was OBCDevelopmentMatch.com, a platform for employees and managers to share information about career goals, strengths and experience, as well as take part in potential mentorship, career and project opportunities.

Ça prend tout un village!

Journée de formation de la région de l'Ontario

S'il faut tout un village pour élever un enfant, alors, sans surprise, il faut rallier tout le personnel d'une région pour relever le degré de mobilisation! C'est exactement ce que nous avons fait le 10 mars, lors de la Journée de formation 2016 de la région de l'Ontario.

L'objectif de la journée était de surmonter les obstacles à la mobilisation dans la région.

L'équipe formée pour relever ce défi était constituée de Tia-Lin Woods, Priscilla Prias-Molina, Dean D'Souza, Ranga Abeyasinghe, Carl Lawrence et Patricia Miceli.

Les membres de l'équipe ont beaucoup discuté pour trouver le parfait équilibre entre apprentissage, interactions, objectifs de la Société et divertissement : le bon dosage pour amener la mobilisation à un niveau supérieur.



Voici notre recette!

En matinée, nous avons tenu plusieurs séances axées sur les compétences des employés et le lien de chacune avec les valeurs essentielles de la SCHL. Les participants y ont appris des notions importantes sur les thèmes suivants :

- **Influence et persuasion** – Pendant cette séance animée par Joe Gaski, les participants ont appris des stratégies de persuasion, des façons de reconnaître les pièges courants de l'influence ainsi que des astuces pour se fier au pouvoir de leur intelligence émotionnelle plutôt qu'à l'autorité que leur confère leur poste.
- **Innovation et gestion allégée** – Cette formation donnée par Adam Stratas (de la Refonte des processus de la SCHL) décrivait les principes de la gestion allégée, les méthodes et outils qui y sont associés, ainsi que les avantages liés à l'amélioration des processus.
- **Mettre au défi les membres de son équipe** – Animée par un ancien de la SCHL, Jean-François Pinsonnault, cette séance de formation visait à montrer comment bâtir une équipe – et mesurer son efficacité – et comment fournir une rétroaction constructive.
- **BigStorming** – Pendant cette formation, Marilyn Barefoot a présenté un nouvel outil qui permet de réaliser des gains d'efficacité au travail et d'aider les clients à résoudre leurs défis quotidiens en amenant les gens à faire preuve de créativité dans la recherche de solutions.

En après-midi, durant l'activité « Amenez-en des idées! », les employés ont été mis au défi d'utiliser leurs nouvelles connaissances et les outils venant de leur être présentés pour s'attaquer à quatre grands enjeux de la mobilisation : la confiance accordée aux dirigeants, l'innovation, la communication, et l'apprentissage et le perfectionnement.

Après avoir été séparés en petits groupes, les employés ont eu une heure pour brasser des idées et trouver des solutions aux quatre enjeux de la mobilisation. Nous leur avons posé les questions suivantes pour les guider dans leur réflexion :

- **Confiance accordée aux dirigeants** : Quel plan le personnel et la direction pourraient-ils appliquer pour accroître votre niveau de confiance envers les leaders de la SCHL?
- **Innovation** : Comment pourrait-on accélérer, introduire et récompenser l'innovation à la SCHL?
- **Apprentissage et perfectionnement** : Quelles occasions d'apprentissage et de perfectionnement le Centre d'affaires de l'Ontario pourrait-il vous offrir pour faire progresser votre carrière?
- **Communication** : Comment pourrait-on favoriser des communications ouvertes et honnêtes entre tous les niveaux de personnel?



Après la séance de remue-méninges, chaque groupe a présenté ses idées à deux membres de l'Équipe de gestion régionale (EGR). Ceux-ci devaient ensuite présenter un argument irréfutable à l'appui de chaque idée retenue et expliquer pourquoi celle-ci devrait avoir la priorité dans la région.

Les membres de l'EGR ont ensuite soumis les quatre meilleures idées à un jury composé des personnes suivantes :

- Christina Haddad, vice-présidente régionale, Ontario
- Carla Staresina, vice-présidente, Logement abordable
- Charlie MacArthur, premier vice-président, Activités régionales et Aide au logement
- Michel Laurence, vice-président, Marché de l'habitation et Indicateurs du logement
- Kathie Howes, représentante de la région de l'Ontario au Conseil consultatif du président
- Denise McPherson, commis principale, Enquêtes

L'idée gagnante a été proposée par Mark Salerno et Giovanni Tino, membres de l'EGR. Il s'agit de la plateforme PerfectionnementAssortiCAO.com, sur laquelle les employés et les gestionnaires peuvent échanger sur leurs objectifs professionnels, leurs points forts et leur expérience et avoir accès à des occasions de mentorat, à des débouchés professionnels et à des possibilités de projet.

So who's going to take this where?

Since the Day of Learning, a specialized cross-departmental team led by two regional staff, Jean-Sébastien Michel and Mary Stergiadis, has been created to bring the OBCDevelopmentMatch.com initiative to light, championed by Mark and Giovanni. The team is also in regular contact with the Ontario Engagement Team to make sure that the focus on staff engagement is always maintained.

The Ontario Engagement Team is currently reviewing seven other ideas that were proposed at the session with a view to assessing their viability and implementation. And true to the Engagement Team's mandate, a call for expressions of interest will be issued to encourage staff to lead and become directly involved in the development of the ideas.



Bringing it home...

Raising anything involves a lot of effort and teamwork. Thanks to the concerted effort of many regional staff, the bar was most definitely raised for future Day of Learning events.

As Ontario RVP Christina Haddad said, "one thing especially stood out today—that innovation is the product of experience and higher expectations... and at OBC, we've got both!"



Alors, qui nous mènera à bon port?

Après la Journée de formation, nous avons créé une équipe de spécialistes interservices dirigée par deux employés de la région, Jean-Sébastien Michel et Mary Stergiadis. Cette équipe a pour mandat de mettre en lumière l'initiative PerfectionnementAssortiCAO.com, défendue par Mark et Giovanni. De plus, elle est en contact constant avec l'Équipe de mobilisation de l'Ontario pour s'assurer de garder le cap sur la mobilisation du personnel.

L'équipe de mobilisation de l'Ontario examine actuellement sept autres idées proposées lors de la journée de formation, afin d'en évaluer la viabilité et la faisabilité. Conformément à son mandat, l'équipe lancera également une demande de manifestations d'intérêt pour encourager les employés à faire preuve de leadership et à participer directement à la mise en œuvre d'idées.



Récolter le fruit de nos efforts ...

Il faut beaucoup d'efforts et de travail d'équipe pour passer à une autre étape. Grâce aux efforts concertés de nombreux employés de la région, il ne fait aucun doute que nous avons réussi à placer la barre plus haut pour nos prochaines journées de formation.

Comme l'a déclaré Christina Haddad, notre vice-présidente régionale : « Un élément est ressorti aujourd'hui – on innove en s'appuyant sur son expérience et en se fixant des attentes plus élevées... Au CAO, nous faisons les deux! »



Quebec Region Employees Celebrate Their Colleagues

On March 21, the day after the International Day of Happiness, the Well-Being at Work (WBW) Committee organized an awareness campaign among Quebec Region employees.

Employees were invited to celebrate spring by offering flowers to their colleagues through the Thanks to You program. Many took advantage of this simple initiative to highlight their colleagues' contributions, show them recognition and have them featured on the Wall of Fame. More than 100 messages circulated throughout the week.

It is important to remember that people achieve good results when they work together. Recognizing colleagues for the important roles they play is a great way to show appreciation

for the work they do and to build a stronger CMHC team.

The Quebec WBW Committee would like to challenge the other regions by inviting them to recognize colleagues through the Thanks To You program. Building a strong internal network is key to everyone at CMHC and very much in keeping with CMHC in motion, which promotes co-operation among centres and regions.



Les employés de la région du Québec lancent des fleurs à leurs collègues

Le 21 mars, au lendemain de la Journée internationale du bonheur, le comité Mieux-être au travail (MET) de la région du Québec a tenu une campagne de sensibilisation auprès des employés.

Tous étaient invités à célébrer le printemps en lançant des fleurs à leurs collègues et compagnons de travail au moyen du programme Grâce à vous. De nombreux employés ont donc profité de cette occasion toute simple pour souligner les bons coups de leurs collègues, leur témoigner de la reconnaissance et les inscrire au Mur de la renommée. Plus de 100 messages ont été échangés pendant la semaine.

Ne perdons jamais de vue que c'est en travaillant ensemble que l'on obtient de bons résultats.

En soulignant le rôle important de nos collègues, nous leur disons à quel point leur travail compte pour nous et nous renforçons l'esprit d'équipe à la SCHL.

Le comité MET de la région du Québec souhaite lancer un défi aux autres régions et les invite à reconnaître l'apport de leurs membres à l'aide du programme Grâce à vous. Tout le monde à la SCHL peut bénéficier d'un réseau interne solide : cela cadre tout à fait avec l'initiative SCHL en mouvement, qui appuie la collaboration entre les centres et les régions.



B.C. Official Languages Committee wins Excellence Award

On March 18, during the *International Day of La Francophonie*, the B.C. Official Languages Committee received the Official Languages Excellence Award from the British Columbia Federal Council. The prize recognizes the outstanding contribution of an employee, or group of employees, to the advancement of official languages in British Columbia.

Throughout the year, the Committee, which includes staff from Granville Island and the regional office, coordinated various initiatives and was able to increase staff awareness and participation in official languages-related activities.

On Granville Island, the staff goes above and beyond to provide exceptional bilingual services. They celebrate linguistic duality and heritage through cultural programming and communication with visitors. Bilingual ambassadors are on site every day between May and August, and a bilingual information officer is available year-round during regular business hours. The staff also hosts a wide variety of events with bilingual and French programming, including:

- the PuSh International Performing Arts Festival in January;
- the Winterruption Festival in February;
- the Vancouver International Children's Festival in May;
- Saint-Jean-Baptiste Day and the Granville Island Farmers Market in June;
- Canada Day in July;
- the Vancouver International Writers Festival in October; and
- Music in the Market in December.

In the regional office, the Committee has implemented various innovative initiatives to demonstrate and encourage a region-wide commitment to official languages. For example, it launched:

- *Je ne sais quoi*, a quarterly newsletter sharing fun facts and information about official languages;
- the Franco-Challenge, a three-week friendly competition held every year between the B.C. Region and the Prairie and Territories Region;
- bilingual lunch and learns on work-related topics that help to weave French and English together into the work environment; and
- a weekly lunch activity (including games, book club and baguette and cheese conversations) that is open to all staff, regardless of their abilities in French.

Congratulations to everyone who shared in this outstanding award!

Le Comité des langues officielles de la Colombie-Britannique reçoit le Prix d'excellence

Le 18 mars, à l'occasion de la Journée internationale de la francophonie, le Comité des langues officielles de la Colombie-Britannique a reçu le Prix d'excellence des langues officielles du Conseil fédéral de la Colombie-Britannique. Ce prix souligne la contribution exceptionnelle d'un employé ou d'un groupe d'employés à la promotion des langues officielles en Colombie-Britannique.

Cette année, le comité – composé d'employés de Granville Island et de notre bureau régional – a coordonné plusieurs initiatives qui lui ont permis d'accroître la sensibilisation du personnel et sa participation à des activités portant sur les langues officielles.

À Granville Island, les employés vont bien au-delà de leur devoir et offrent des services bilingues hors du commun. Leur célébration de la dualité et du patrimoine linguistiques se reflète dans leur programmation culturelle et leur communication avec les visiteurs. Des ambassadeurs bilingues sont sur place tous les jours entre mai et août, et un agent d'information bilingue est à la disposition du public toute l'année pendant les heures d'ouverture. Le personnel organise également des événements très variés qui comprennent des activités bilingues et en français, notamment :

- le PuSh International Performing Arts Festival, en janvier;
- le festival Winterruption, en février;
- le Festival international des enfants de Vancouver, en mai;
- la fête de la Saint-Jean-Baptiste et le marché de producteurs fermiers de Granville Island, en juin;
- la fête du Canada, en juillet;
- le Festival international des écrivains de Vancouver, en octobre;
- Musique au marché, en décembre.

Au le bureau régional, le comité a mis en œuvre plusieurs initiatives novatrices afin de montrer son engagement envers les langues officielles et d'encourager l'ensemble de la région à faire de même. En voici quelques exemples :

- *Je ne sais quoi*, un bulletin trimestriel d'informations et de faits amusants sur les langues officielles;
- le Défi franco annuel, un concours amical de trois semaines entre la région de la Colombie-Britannique et celle des Prairies et des territoires;
- des dîners-causeries bilingues sur des sujets professionnels, qui contribuent à intégrer le français et l'anglais au travail;
- une activité hebdomadaire pendant l'heure du dîner (des jeux, un club de lecture et des conversations autour d'une baguette et d'un morceau de fromage) ouverte à tous les employés, quelle que soit leur aptitude en français.

Félicitations à toutes les personnes qui se sont partagées ce prix d'excellence!

“ I am very proud of our region for receiving this recognition. Our hard work in 2015 paid off! Congratulations to our regional Official Languages Committee for ensuring we go above and beyond our obligations and for making official languages in the workplace fun and accessible to all. Thanks to all staff for embracing both languages at work, whether by taking classes, participating in activities or attending to your clients in French and English. ”

« Je suis très fière que notre région ait reçu ce prix. Les efforts que nous avons déployés en 2015 ont porté leurs fruits! J'aimerais féliciter le Comité des langues officielles de notre région, qui s'est donné beaucoup de mal et a rendu l'utilisation des deux langues officielles au travail amusante et possible pour tous. Merci à tout le personnel d'avoir contribué à la promotion des deux langues officielles au travail, que ce soit en suivant des cours, en participant à des activités ou en répondant aux clients en français et en anglais. »

Caroline Sanfaçon

Regional Vice-President, British Columbia
Vice-présidente régionale, Colombie-Britannique

Caroline Sanfaçon, Regional Vice-President, B.C. and Janet Flowers, General Manager, Granville Island accept the Official Languages Excellence Award on behalf of the B.C. Official Languages Committee.



Caroline Sanfaçon, vice-présidente régionale, C.-B., et Janet Flowers, directrice générale, Granville Island, acceptent le Prix d'excellence des langues officielles, au nom du Comité des langues officielles de la C.-B.

CMHC Study Shows How Affordable Accessibility Can Be

It's no secret that seniors are Canada's fastest growing age group. In fact, the population is aging at a rate never seen before. Estimates from Employment and Social Development Canada suggest that, by 2051, as many as one in four Canadians will be over the age of 65.

Sadly, many of the houses built today can't accommodate the needs of an aging population. Changes to a home's mechanical, electrical and structural systems are disruptive and costly. For some seniors, these kinds of renovations represent a serious barrier to their desire to live independently at home.

With this reality in mind, and a commitment to help seniors age comfortably at home, CMHC conducted a study to determine the incremental cost of equipping modest, newly built homes with the kinds of essential accessibility features that allow seniors to remain in their homes.

The methodology

The *Cost of Including Accessibility Features in Newly Constructed Modest Houses* looked at 60 universal features that would have a significant impact on a home's accessibility. Some were simple changes, like adding lever-style faucets and slip-resistant flooring. Others were more significant alterations, like installing protection against rain and snow above the home's front door, or widening bathrooms to accommodate curbless shower stalls.

The authors of the study drew on a variety of sources and consultations with experts to determine the incremental cost of adding these features into five typical homes: a two-bedroom bungalow with one bathroom; a two-storey, semi-detached, two-bedroom house with a half-bathroom on the entry level and a full bathroom upstairs; a two-storey, detached, three-bedroom home with one and a half-baths; a two-storey, three-bedroom townhouse with a half-bathroom on the entry level and two full bathrooms upstairs; and a two-bedroom, one-bath apartment.

They then indexed all the costs to the real current costs of construction in five major cities across the country—Vancouver, Winnipeg, Toronto, Montréal and Halifax—and confirmed with authorities which accessibility features were already required by law. Those that were required as part of standard construction were not included in the additional incremental costs.

The team members then reached out to the local homebuilders' associations in each city to get feedback on the floor plans, square footage and average construction costs of each home. Members used that information to adjust their models and make them accurate and representative for each city. Their last step was to consult with specialized manufacturers, contractors and technicians to identify the costs of installing specific features and equipment, or to preconfigure a home to accommodate future changes like adding a vertical platform lift or curbless shower.

The results: accessibility is affordable

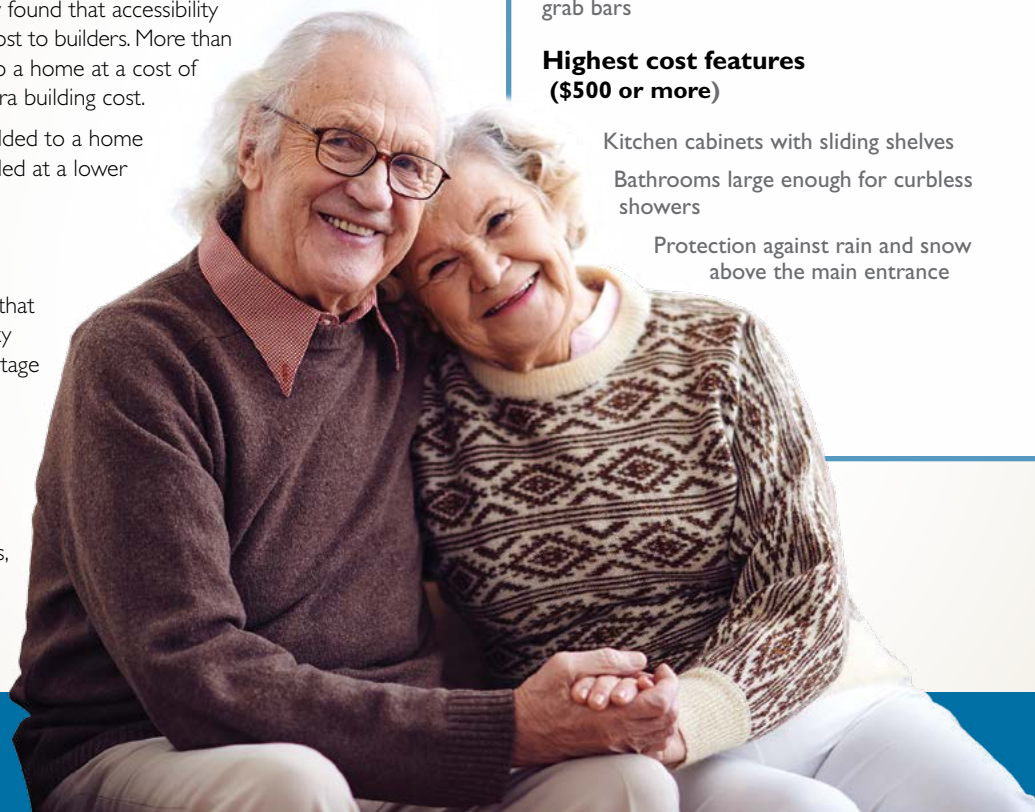
The study's findings may surprise. In a nutshell, they found that accessibility could be achieved with relatively little incremental cost to builders. More than half of the 60 proposed features could be added to a home at a cost of \$100 or less. Some could even be added at no extra building cost.

Three-quarters of the studied features could be added to a home for less than \$500, while several could even be added at a lower cost to similar, non-accessible features.

Planning for tomorrow

The other significant take-away from the report is that new homes need not incorporate all 60 accessibility features, but those that can be added at the build stage for little to no cost should at least be considered. Builders could realize significant marketing benefits from doing so.

Finally, if builders were to modify their designs slightly, such as by strategically positioning certain elements, or roughing in electrical or plumbing lines, they could help their customers save a great deal of time and money when installing the most expensive accessibility features.



Affordable accessibility

Here are some of the features considered in the study:

No-cost and low-cost features (\$0–\$99)

Levered door handles

Easy-grip cabinet handles, faucets and switches

Non-slip, anti-glare flooring

Smoke detectors with audible and visual alarms

Windows with easy-to-use opening and locking systems

Moderate-cost features (\$100–\$499)

Swinging or sliding doors with extra clearance for wheelchairs

Kitchen counters with sliding shelves

Removable toe plates under kitchen sinks

Continuous flooring under kitchen and bathroom sinks

Reinforced bathtub walls to accommodate grab bars

Highest cost features (\$500 or more)

Kitchen cabinets with sliding shelves

Bathrooms large enough for curbless showers

Protection against rain and snow above the main entrance

Une étude de la SCHL montre que l'accessibilité peut être abordable

Ce n'est un secret pour personne : les aînés représentent le groupe d'âge qui affiche le taux de croissance le plus rapide au Canada. De fait, la population vieillit à un rythme jamais vu auparavant. Selon les prévisions d'Emploi et Développement social Canada, un Canadien sur quatre aura plus de 65 ans d'ici 2051.

Il est triste de constater que, dans bien des cas, les maisons construites aujourd'hui ne peuvent répondre aux besoins d'une population vieillissante. Modifier les éléments mécaniques, électriques et structuraux d'un logement est coûteux et perturbant. Ce genre de rénovations représente un obstacle très important au souhait formulé par certaines personnes âgées de vivre chez elles de manière autonome.

Soucieuse de cette réalité et déterminée à aider les aînés à vieillir confortablement chez eux, la SCHL a mené une étude afin de déterminer combien il en coûterait de prévoir dans la construction d'une habitation modeste les caractéristiques d'accessibilité qui s'imposent pour vieillir chez soi.

La méthode

L'Étude visant les coûts liés à l'intégration de caractéristiques d'accessibilité à des habitations modestes neuves portait sur 60 caractéristiques universelles susceptibles d'avoir une incidence importante sur l'accessibilité d'un logement. Il suffisait, dans certains cas, d'ajouter des éléments simples, comme des robinets à levier ou des revêtements de sol antidérapants. D'autres aménagements étaient plus importants, comme l'installation d'une protection contre la pluie et la neige au-dessus de la porte d'entrée ou l'agrandissement de la salle de bain pour y installer une douche de plain-pied.

Les auteurs de l'étude se sont appuyés sur plusieurs sources et consultations d'experts pour déterminer le coût différentiel lié à l'ajout de ces caractéristiques dans cinq logements types : une maison de plain-pied de deux chambres avec une salle de bains; une maison jumelée à deux étages, de deux chambres, avec une salle de toilette au rez-de-chaussée et une salle de bains complète à l'étage; une maison individuelle à deux étages, de trois chambres, avec une salle de bains et une salle de toilette; une maison en rangée à deux étages, de trois chambres, avec une salle de toilette au rez-de-chaussée et deux salles de bains à l'étage; et un appartement de deux chambres avec une salle de bains.

Ensuite, les auteurs ont indexé tous les coûts aux coûts réels actuels de construction dans cinq grandes villes canadiennes – Vancouver, Winnipeg, Toronto, Montréal et Halifax – et ont confirmé auprès des autorités les caractéristiques d'accessibilité exigées en vertu des normes de construction de base. Ces dernières n'ont pas été comptabilisées dans les coûts différentiels additionnels.

Les auteurs ont ensuite demandé aux associations de constructeurs d'habitations de chaque ville ce qu'elles pensaient des plans d'étage, de la superficie et des coûts de construction moyens de chaque habitation. Ils ont tenu compte de cette rétroaction pour adapter leur modèle à la réalité de chaque ville. En dernier lieu, ils ont consulté des fabricants, des entrepreneurs et des techniciens spécialisés afin de déterminer les coûts liés à l'installation de caractéristiques et d'équipements précis ou à une configuration de logement qui permettrait d'apporter des changements plus tard, comme l'ajout d'une plate-forme élévatrice ou d'une douche de plain-pied.

Les résultats : l'accessibilité est abordable

On a constaté, à l'issue de l'étude, que l'accessibilité peut être obtenue à un coût différentiel relativement bas pour les constructeurs, ce qui a de quoi surprendre! Plus de la moitié des 60 caractéristiques proposées pourraient en effet être intégrées à une maison pour moins de 100 \$. Certaines caractéristiques pourraient même être ajoutées sans coût supplémentaire.

Les trois quarts des caractéristiques étudiées pourraient être intégrées pour moins de 500 \$, et il y en a plusieurs qui coûteraient moins cher à installer que les caractéristiques ne permettant pas l'accessibilité.

Planifier l'accessibilité

Le rapport précise en outre que les habitations neuves n'ont pas besoin d'incorporer l'ensemble des 60 caractéristiques d'accessibilité. On devrait toutefois prendre en considération celles qui peuvent être intégrées gratuitement ou à peu de frais à l'étape de la construction. Les constructeurs pourraient en tirer d'importants avantages commerciaux.

Enfin, si les constructeurs modifiaient légèrement leurs plans, en positionnant certains éléments de façon stratégique ou en mettant en place les installations de plomberie et d'électricité de base, ils permettraient à leurs clients de faire de grosses économies de temps et d'argent au moment d'installer des caractéristiques d'accessibilité très onéreuses.

What a time to be alive! The '70s and '80s weren't just about big fashion, even bigger hair and great music. It was a time of social and technological change. Innovation was everywhere, and people across CMHC were embracing new ideas like personal computers, the metric system and energy-efficient housing technology. Just as importantly, women made a number of significant advancements in the workplace. CMHC was at the forefront of advancing equality issues and helping to dispel myths about women at work. We came a long way from the Miss CMHC pageants of the '60s.

In 1972, Quebec residents wrote their mortgage cheques to CMHC on building materials—siding, plywood, insulation and more—to protest faulty home construction.

Pour protester contre les défauts de construction résidentielle, des résidents de Québec ont expédié en 1972 des matériaux de construction — revêtement extérieur, contreplaqué, isolant, etc. — sur lesquels ils ont dessiné leur chèque de paiement hypothécaire émis à l'ordre de la SCHL.

Prince Philip made a quick stop at the annual Ontario Association of Housing Authorities conference in 1970.

En 1970, le prince Philip était de passage à la conférence annuelle de l'association des organismes d'habitation de l'Ontario.

CMHC showed off its brand new head office addition in 1970. (Building B!) What a beauty!

La SCHL a présenté fièrement la toute nouvelle aile de son siège social en 1970 (l'immeuble B). Quelle merveille!

The idea of modular homes as a solution to affordable housing started to gain traction in the '70s.

L'idée des maisons modulaires comme solution au problème de logement abordable commence à susciter de l'intérêt dans les années 1970.

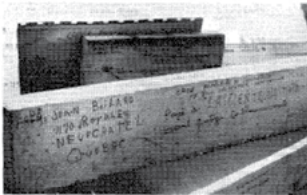
RÉTROSPECTIVE

Perspective in the '70s and '80s

Perspective dans les années 1970 et 1980

A most unusual way to make mortgage payments

by Jean-Claude Savard
Employees of Quebec Branch got the surprise of their working lives June 6 when two truck drivers presented themselves at the reception desk and announced they had "packages" to deliver. These "packages" turned out to be cheques payable to the Corporation, made out on the most unusual material.



Cheques for mortgage payments were made out on any type of construction material available to irate Quebec City homeowners.

The owners hoped their novel form of protest would upset our accounting system, when the homeowners decided to come and pick up their cheques before they could be cashed. Banking charges would have been too expensive.

Vol.7 No.7

Plan d'escompte à l'achat

An lendemain de sa retraite, Lucien Casson coust l'empêchement qu'on prend, lorsque conjugué, les obligations pressées et le "déménagement" du personnel. L. Casson et R. C. Bellard, gérant de la succursale de Windsor, se connaissent depuis belle lurette; ainsi, ce dernier ne fut pas tellement étonné lorsque son valet lui fit part d'un certain "plan d'escompte à l'achat".

Après avoir quelques difficultés à trouver la publicité d'une nouvelle idée, Lucien Casson fit en sorte de reconstruire, par l'intermédiaire de M. Bellard, le maître de Windsor, M. Frank Wainwright. Or, la rencontre porta fruit, dépassant effectivement toute expectation, car les autorités municipales, par la voie de leur premier magistrat, désignèrent un véritable comité au sujet des questions relatives au bien-être des personnes âgées.

Le plan d'escompte (suite de la page 1) Quelques jours plus tard, le 20000 personnes âgées de Windsor attendaient en vain l'annonce de son entrée en vigueur. On ne les entendit pas, car le plan n'est pas encore entré en vigueur. On ne les entendit pas, car le plan n'est pas encore entré en vigueur.



INITIATIVE RÉCOMMENDÉE — Les commémoratifs de Windsor offrent cet avantage à l'initiative de la SCHL. Les cartes de courtoisie sont distribuées par le service de relations publiques.

Vol.6 No.8

Head Office addition completed and occupied

The Head Office addition has been completed and occupied. The new building is a three-story structure with a modern design. It features a large glass facade and a central atrium. The building is located on the corner of... Street and... Street.



SECTION DÉMONTRE LA BEAUTÉ — Le 15 janvier, 1980 l'ajout de l'immeuble B, a été inauguré. On peut voir dans cette photo l'entrée principale de l'immeuble. Les bureaux de l'ajout sont situés dans les étages supérieurs.

Head Office addition (from page 1)

It was reassembled in two days. For two weeks prior to March 2, stacks of paper were brought ready-cut instead of in sheets. With supplies then dispensed, moving paper was not time-consuming.

In the old building, four areas had been set aside for paper storage, the main pressure, the staff's room that was the home of the machines for plans reproduction and photostating and the desk room. 4200 square feet was the total amount of office space available in the four areas, now there's 6,000; however, additional space previously located in the mallroom, is now part of printing.

To make the best use of the additional floor space, Mr. Therien and John Watson, assistant superintendent of the Office Services Department, devised a layout. Supplies of paper are now delivered, one case to the cutter, the press, bindery and addressograph arranged in that order around the room.

Vol.5 No.11

Prince Philip at site of OAHA conference

Prince Philip was in Kingston during the OAHA meeting and at the Holiday Inn where the conference was being held. Unfortunately he couldn't drop in at the meeting although he had been invited to do so. However, many of the delegates were waiting to catch a glimpse of the Duke of Edinburgh as he arrived. On his way through the lobby, he stopped and asked two ladies who were delegates to the conference if the meeting had already begun. When they answered yes, he told them with a smile, "Well then you should not be here. You should always be on time at any conference and never be late". Then into the elevator and away.

Now, almost a year later, actual construction plans are well advanced.

Vol.5 No.1



A new approach to housing for families of low income. This three-bedroom modular home features new materials and new construction techniques. A vinyl and wood panel exterior and vinyl floor.

Model homes feature new materials and new construction techniques

Robert Andras hitched a ride on a freight train on his way to Kenora to unveil model homes featuring new materials and new construction techniques November 18. (Actually, the minister shared the CPR superintendent's private car which was hitched to a freight train.)

The new concept would provide complete, systems-engineered, factory-built modular homes for as little as \$8,000. The homes could be erected on any serviced lot within three days.

The homes have been developed by Transcan Custom Homes Limited to meet the needs of families who are unable to own their own homes.

Vol.5 No.2

Un plan de maison rare

La SCHL reçoit toutes sortes de demandes. En voici une qui vient de parvenir à la Division de l'information au Siège social: Cher monsieur,

Pourriez-vous me dire s'il vous-plaît où je pourrais obtenir une copie des plans de la maison utilisée par Lorne Greene dans l'émission de télévision Bonanza. J'ai appris que ces plans étaient en vente au public dans le cadre d'un projet du Centenaire. J'ai bien hâte de construire sur mon ranch une maison semblable mais je suis incapable d'atteindre une personne capable de me dire où je pourrais acheter les plans. Veuillez me fournir ce renseignement par le retour du courrier et je vous en serai très reconnaissant.

Merci,
Mme Lois Rogers
Circle 13 Arena
R.R. #1
Okanagan Falls, C.B.

Malheureusement nous avons dû répondre que nous n'avions pas encore les plans dans nos dossiers!

PAGE 2 — MAI 1971 — PERSPECTIVE

Vol.6 No.5

SCHL PERSPECTIVE

VOLUME 7, N° 2 OTTAWA, CANADA FEVRIER 1972

Mémoire indéfectible

Celle que Malebranche appelait la folie du logis n'aura plus cette facette d'oublier, la cybernetique suppléant! Grâce aux divers moyens d'informations disponibles, la Société dispose à l'avenir de données statistiques à jour.



De g. à dr.: Jeanne Guigard, Claire Velina et Pierrette Lorrain, de la succursale de Montréal, et Annie Diane Chaves, de celle de Québec.

Vol.7 No.2

Quiétude citadine canadienne vs la jungle urbaine américaine

Sept délégations visitent actuellement en sept de notre pays d'Amérique du Nord. Elles ont pour but de visiter les villes de Toronto, Ottawa, Montréal, Québec, Vancouver, Calgary, Edmonton, Winnipeg et Montréal.



APRÈS UN PROJET — M. Andras de la bonne ville d'Ottawa, ministre fédéral des Affaires municipales, est en visite à la SCHL. À sa droite sont assis (de gauche à droite): M. Andras, M. Andras, M. Andras, M. Andras.

Vol.6 No.7

Les années 1970 et 1980, quelle époque fantastique! Cette période ne s'est toutefois pas résumée à la mode haute en couleur, aux chevelures aux allures plus excentriques que jamais et à de l'excellente musique. Elle en fut une marquée par des changements sociaux et technologiques. L'innovation était au rendez-vous dans tous les domaines, et les employés de toute la SCHL appuyaient les nouvelles idées, comme les ordinateurs personnels, le système métrique et la technologie en matière d'efficacité énergétique pour les habitations. Fait aussi important, les femmes ont réalisé plusieurs progrès importants en milieu de travail. La SCHL était à l'avant-plan lorsqu'il s'agissait de faire avancer les questions d'égalité et de contribuer à détruire les mythes entourant les femmes au travail. Nous en avons fait du chemin depuis la tenue des concours de beauté Miss SCHL dans les années 1960!

La SCHL détient beaucoup de renseignements dans ses dossiers, mais pas ce genre d'information! Elle a reçu la demande d'une personne souhaitant obtenir les plans de la maison de Lorne Green dans l'émission télévisée Bonanza. La SCHL n'a malheureusement pas pu satisfaire à cette demande.

CMHC has a lot of information on file, but not that! Someone wrote in asking for blueprints for the house used by Lorne Green in Bonanza. Sadly, we couldn't accommodate.

Est-ce un employé de la SCHL qui a inventé les réductions pour les aînés? C'est possible.

Did a CMHC employee invent the idea of seniors' discounts? It's possible.

En 1972, des employés apprenaient comment utiliser les nouveaux ordinateurs de la SCHL pour recueillir et mettre en forme les données sur les prêts hypothécaires.

Staff in 1972 learn how to use CMHC's new computers to collect and format mortgage data.

La SCHL a toujours été un chef de file dans le domaine de l'exportation des technologies du bâtiment. Dans les années 1970, nous avons aidé nos collègues américains à en apprendre un peu plus sur la façon dont nous luttons contre la pollution et gérons l'environnement.

CMHC has always been a leader in exporting housing technology. In the '70s, we helped our American colleagues learn a bit about how we manage pollution control and the environment.

Prime Minister Pierre Trudeau visited CMHC offices in 1973.

Le premier ministre Pierre Trudeau a visité les bureaux de la SCHL en 1973.



With Prime Minister Pierre Trudeau and Minister of Housing and Urban Development Bill Watson, former world-champion wrestler, Ricky Glavin of the sheet of Easter Seals the PM is holding.

Vol. 8 No. 5

A 1974 issue of Perspective speculated that the sun could one day become the source of heat for our homes.

Dans un numéro de Perspective paru en 1974, on a discuté de la possibilité que le soleil devienne un jour la source de chauffage de nos maisons.

Solar heating an answer to energy crisis?

It was thought to be a long time before solar heating would be a serious contender for our homes. But now, with the sun's rays being harnessed and stored in water, it is becoming a reality. The sun's rays are being captured by solar collectors and stored in water, which is then used to heat the house. This is a promising technology that could help solve our energy crisis.

What's Inside

Solar heating an answer to energy crisis



Vol. 9 No. 6

Gender equity in the workplace was a big issue in the '70s. Here, Perspective helps some people come to grips with the notion of "the working woman."

L'équité entre les sexes en milieu de travail était un enjeu important dans les années 1970. Dans l'un de ses articles, Perspective a aidé les gens à comprendre la question de la « femme au travail ».

WOMEN'S BUREAU: Six myths about the working woman

As a woman who works, you know that the working woman is not a myth. She is a real person who is contributing to the economy and supporting her family. There are many myths about working women, but they are all false. For example, the myth that women are less committed to their work than men is not true. Women are just as committed as men, and they are also more likely to be multitaskers.

Vol. 11 No. 4

A CMHC workshop in 1982 helped women managers become more comfortable in their roles.

Un atelier organisé par la SCHL en 1982 a aidé des femmes occupant un poste de gestionnaire à devenir plus à l'aise dans leur rôle.

Women Managers in Quebec A Further Step Towards Equality

As part of the Equal Opportunity Program, Raymond Dubois, Senior Training Officer in Quebec, initiated a workshop intended to make women managers more comfortable in their roles. The workshop was led by Louise Miron, an outside consulting psychologist, whose experience in working with women and whose competence were already recognized by a group of CMHC employees.

Vol. 17 No. 7

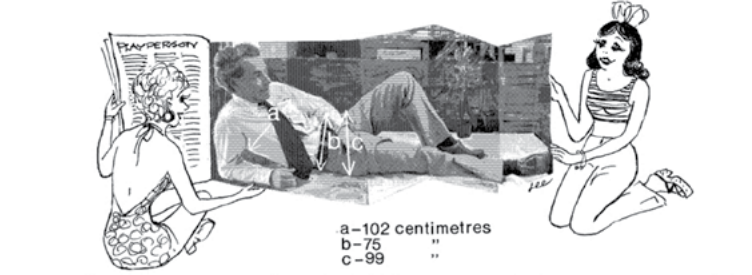
Check out this cover from 1975! That's CMHC Chairman and President Bill Teron provocatively posed, complete with his measurements—in metric.

Regardez cette page couverture d'un numéro de 1975! On y voit dans une pose provocante Bill Teron, président du Conseil d'administration et président de la SCHL à l'époque, avec ses mensurations indiquées en unités métriques.



Volume 10, No. 8 OTTAWA, CANADA AUGUST 1975

CONSTRUCTION GOING METRIC Corporation prepares for conversion



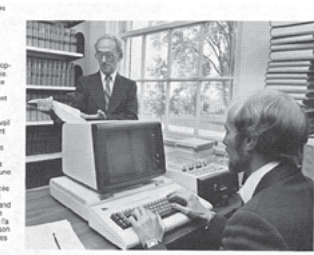
With the building industry slated to go metric by the beginning of 1978 and President William Teron's full endorsement of the goal, the Corporation is gearing its efforts toward making the conversion as smoothly as possible. The building industry has already been included in the metric system. The Corporation's Site Planning Handbook and its supplement, New Housing and Airport Notes, which is expected to be published in the near future. Also, the Corporation is preparing its own metric system. The handbook is expected to be published in the near future. Also, the Corporation is preparing its own metric system.

Si le nom change, les initiales demeurent

Tout porte à croire que l'appellation officielle de la SCHL, "Société centrale d'hypothèques et de logement", deviendra bientôt "Société canadienne d'hypothèques et de logement". Le ministre André Charest a présenté, le 12 décembre dernier, un projet de loi visant, entre autres, à modifier le nom de la SCHL en plus l'amendement plusieurs programmes d'ajustement aux termes de la Loi nationale sur l'établissement. Lorsque les travaux de la Chambre ont été ajournés en raison du congé de Noël, le projet de loi n'était passé qu'en première lecture. Selon le Ministre, la nouvelle dénomination faciliterait l'identification de la Société à titre d'organisme du Gouvernement du Canada et correspondrait mieux à son action aujourd'hui décentralisée et non plus centrée sur le Bureau national. Bien que l'on ignore encore à quel moment le projet de loi sera adopté, un comité a été formé au Bureau national en vue d'orchestrer les changements nécessaires. Le comité devra veiller à ce que tous ces changements soient effectués de manière coordonnée et que la communication et l'information qui en résulte soit claire et précise. Le comité devra également veiller à ce que la nouvelle appellation auprès du personnel de la SCHL et du public en général.

Vol. 14 No. 1

La technologie au service du Contentieux



Le personnel du service du Contentieux. Cette banque d'exécution de données.

Vol. 17 No. 7



Vol. 18 No. 4

La MICRO-INFORMATIQUE au Québec À la découverte d'un nouveau monde



Vol. 18 No. 4

L'ère de la BUREAUTIQUE



Le 1^{er} juillet 1979, la Société centrale d'hypothèques et de logement change de nom. Elle devient la Société canadienne d'hypothèques et de logement.

Central Mortgage and Housing Corporation became Canada Mortgage and Housing Corporation on July 1, 1979.

L'ordinateur pourrait-il vraiment remplacer la recherche à la bibliothèque? Seul l'avenir le dira!

Could the computer actually replace library research? Stay tuned!

Certaines choses ne changeront jamais... Dans les années 1980, les adultes ont appris une dure réalité au sujet des ordinateurs, qui est sans doute encore vraie aujourd'hui : si vous avez besoin de soutien technique, demandez l'aide d'un enfant!

Some things never change. Adults in the '80s learned a hard truth about computers that's probably still true today: if you need tech help, ask a kid!

Un micro-ordinateur coûtait si cher en 1983 que 12 employés de la région du Québec se sont cotisés pour acheter l'une de ces petites merveilles!

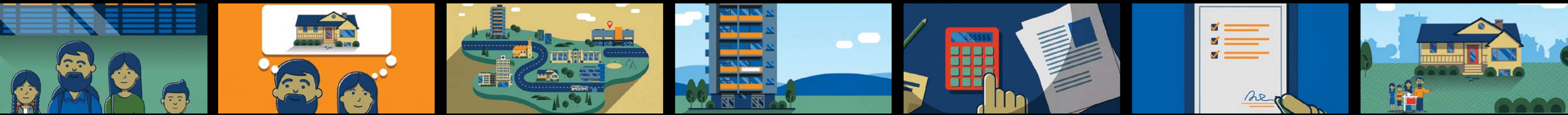
A micro-computer was so expensive in 1983 that 12 Quebec Region employees shared the cost to buy one of these "little miracles!"

Ce n'est pas tout le monde qui s'est adapté rapidement à l'ère informatique à la SCHL. Cet article de Perspective visait à encourager les employés récalcitrants à au moins faire l'essai d'un ordinateur.

Not everyone adapted quickly to the computer age at CMHC. This Perspective article encouraged holdouts to at least try!

Welcome to Canada: FINDING A HOME

Bienvenue au Canada : TROUVER UN LOGEMENT



CMHC has put together a new educational video, *Welcome to Canada: Finding a Home*, targeted to newcomers and available on CMHC's YouTube page. The short video provides valuable tips on how to find a safe, affordable home for their family.

Watch the video on CMHC's YouTube page and remember to share!

La SCHL a préparé une vidéo d'information, *Bienvenue au Canada : Trouver un logement*, destinée aux nouveaux arrivants et accessible sur la page YouTube de la SCHL. Cette courte vidéo leur fournit des conseils judicieux sur la recherche d'un logement sûr et abordable pour leur famille.

Regardez la vidéo sur la page YouTube de la SCHL et pensez à la partager!



INTRODUCING IDEOPOLIS

IDEOPOLIS is CMHC's new ideation platform. It was launched following the National Tour as CMHC's starting point toward conscious innovation. It is our vehicle to enable idea management and to help us bring innovative ideas to reality.

IDEOPOLIS is a virtual environment in which employees can share their ideas—for any CMHC business or workplace improvements—and contribute to ideas from colleagues across the country. It encourages transparency and collaboration, and helps to break down silos between sectors and across regions.

Why use IDEOPOLIS? Our employees have great ideas that can reinforce CMHC's commitment to being a high-performing organization—ideas that are simply too valuable to overlook. Until now, there hasn't been a transparent tool or process in place to capture, evaluate and implement them. IDEOPOLIS solves this problem.

IDEOPOLIS will also house CMHC's innovation resources, including innovation news, videos and articles.

Get involved

You can get involved with IDEOPOLIS in two ways: by responding to a challenge or through open ideation. A *Challenge* is a structured way to collect ideas from employees on a regional, sector or corporate theme, opportunity or business problem.

Open Ideation, on the other hand, allows employees to submit any type of idea that isn't related to a specific challenge. If you happen to have that unbelievable brainstorm in the middle of the night, IDEOPOLIS allows you to capture that brilliance and share your idea or thoughts.

IDEOPOLIS isn't just for submitting ideas. It's also for collaboration and building on ideas. Through IDEOPOLIS you can browse submitted ideas, comment on them, ask questions and vote. Essentially, IDEOPOLIS helps to crowd-source the next great idea at CMHC.

To launch the platform, employees were invited to *Spring into Innovation*. We'd like to thank all who participated. Your ideas, comments and votes all contributed to a successful challenge. We encourage you to check back often to see the status and results of your contributions.

Stay tuned for more information on our next challenge, which will invite employees to submit more substantive ideas on new products, services, public policy, etc. This challenge runs for several months and will culminate in a Dragons' Den-style event to be held at the National Leadership Team conference this October.

If you have any questions about IDEOPOLIS, contact the Innovation and Change Management team at innovation@cmhc.ca.

Enabling you to give life to ideas!

LANCEMENT d'IDÉOPOLE

IDÉOPOLE est la nouvelle plateforme d'idéation de la SCHL. Elle a été lancée dans la foulée de la Tournée nationale et se veut le point de départ de la SCHL vers l'innovation consciente. IDÉOPOLE est un mécanisme de gestion des idées qui nous aidera à concrétiser nos idées innovatrices.

IDÉOPOLE est un espace virtuel où les employés peuvent soumettre des idées sur toute amélioration visant les activités et le milieu de travail de la SCHL, et où ils peuvent commenter celles de leurs collègues de toutes les régions du pays. La plateforme IDÉOPOLE favorise la transparence et la collaboration, de même que le décloisonnement des secteurs et des régions.

Pourquoi avoir mis IDÉOPOLE en place? Nos employés ont d'excellentes idées qui peuvent aider la SCHL à remplir l'engagement qu'elle a pris de devenir une organisation très performante. Des idées si intéressantes, qu'il serait vraiment dommage de ne pas en tenir compte. Jusqu'à maintenant, aucun processus ni outil transparent ne nous permettait de saisir, d'évaluer et de mettre en pratique de nouvelles idées. IDÉOPOLE règle ce problème.

IDÉOPOLE hébergera également les ressources de la SCHL en matière d'innovation, notamment des nouvelles, des vidéos et des articles sur le sujet.

Participation

Il y a deux façons de contribuer à IDÉOPOLE : en participant à un défi ou au moyen de l'idéation ouverte. Un *défi* est une façon structurée de recueillir les idées des employés sur un thème, une occasion ou un problème opérationnel touchant une région, un secteur ou toute l'organisation.

L'*idéation ouverte*, elle, permet aux employés de soumettre n'importe quel type d'idée, sans lien avec un défi en particulier. S'il vous arrive d'avoir un éclair de génie au milieu de la nuit, il vous sera possible de le saisir dans IDÉOPOLE et de mettre ainsi en commun avec toute la Société vos réflexions ou votre idée brillante.

IDÉOPOLE ne sert pas qu'à recueillir des idées. Elle nous permet de collaborer et de bâtir sur les idées des autres. Grâce à IDÉOPOLE, vous pouvez donc prendre connaissance des idées déjà soumise, les commenter, poser des questions et voter. Essentially, IDÉOPOLE aidera la SCHL à trouver sa prochaine grande idée au moyen de la production participative.

À l'occasion du lancement de la plateforme, les employés ont été invités à *faire germer l'innovation*. Merci à tous les participants. Vos idées, commentaires et votes ont fait de ce défi une réussite. Nous vous encourageons à vérifier régulièrement le statut de vos contributions et l'activité qu'elles suscitent.

Surveillez bien l'annonce de notre prochain défi, où les employés seront invités à soumettre des idées plus élaborées sur de nouveaux produits et services et sur de nouvelles politiques publiques, entre autres. Ce défi sera ouvert pendant plusieurs mois et se terminera par une activité du style « Dans l'œil du dragon », qui se tiendra à la conférence de l'Équipe nationale de leadership, en octobre.

Toute question au sujet d'IDÉOPOLE peut être envoyée à l'équipe Innovation et gestion du changement, à l'adresse courriel innovation@schl.ca.

Notre mission : Vous donner les moyens d'aller au bout de vos idées!

Wellness & Mental Health at CMHC

Moving Forward with New Committee Members, New Tools and More Resources

CMHC's Mental Health Initiative is helping CMHC to achieve its goal of fostering a mentally healthy workplace. The overarching mission of the initiative is: *to foster and sustain a workplace that actively supports wellness and mental health, leading to healthy, resilient and engaged employees.* The strong focus on education, engagement and sustaining results is contributing to building a more engaged, resilient and productive workforce.

Our journey continues with initiatives to sustain our achievements with respect to mental health, and build on overall employee wellness, given the important relationship between the physical, mental, and work and home life components of wellness.

The twin focus on mental health and wellness is reflected in the Committee's new name: Wellness and Mental Health Committee. Committee activities are now being overseen by a new Champion, Nadine Leblanc, Vice-President, Audit, and a new Committee Chair, Monique Lacroix-Labelle, Manager, Employee Relations.

In turn, they are supported by 12 other members who represent each CMHC sector and region:

Louise Hickey

Human Resources and Employee Relations/
Ressources humaines et Relations avec les employés

Annick Bilodeau

Administrative Services and Legal Services/
Services administratifs et Services juridiques

Ali Campbell

Public Affairs/Relations publiques

Roxanne Gallagher

Human Resources/
Ressources humaines

Daryoush Aslebiza

B.C. Region and Market Analysis/
Région de la C.-B. et Analyse de marché

Lorraine Vignola

Quebec Region/ Région du Québec

Le mieux-être et la santé mentale à la SCHL

Le progrès continue : nouveaux membres du Comité, nouveaux outils et plus de ressources

L'Initiative de promotion de la santé mentale de la SCHL aide la Société à atteindre son objectif de favoriser un milieu de travail propice à une bonne santé mentale. Elle a été mise en place essentiellement pour *favoriser et maintenir un milieu de travail qui soutient activement le mieux-être et la santé mentale, pour avoir des employés en santé, résilients et mobilisés.* La grande importance accordée à la formation, à la mobilisation et à l'atteinte de résultats durables contribue à accroître la mobilisation, la résilience et la productivité de l'effectif.

Nous poursuivons nos efforts afin de bâtir sur nos réalisations en matière de santé mentale et d'accroître le mieux-être général des employés, compte tenu du lien important entre les différentes composantes du mieux-être, à savoir les aspects physique, mental et travail-vie personnelle.

La place prépondérante accordée à la santé mentale et au mieux-être transparaît dans le nouveau nom du Comité du mieux-être et de la santé mentale. Les activités du Comité sont désormais menées sous la supervision de notre nouvelle championne Nadine Leblanc, vice-présidente, Audit, ainsi que de la nouvelle présidente du Comité Monique Lacroix-Labelle, gestionnaire, Relations avec les employés.

Elles sont soutenues par 12 autres membres, qui représentent chacun des secteurs et chacune des régions de la SCHL :

Marie-Pier Watkins

Région de l'Atlantique et Assurance/
Atlantic Region and Insurance

Courtney Gillis

Région des Prairies et des territoires/
Prairie and Territories Region

Christine Tremblay

I&T

Yazmine Boswell

Région de l'Ontario et Assurance/
Ontario Region and Insurance

Chris Gibbs

Aide au logement/Assisted Housing

Valerie Collins

Finances/Finance

During Mental Health Week (May 2-8), the Committee organized a number of activities for employees, including inviting two guest speakers, Tyrone Gamble and Jean-François Claude, both 2016 Royal Ottawa Inspiration Award recipients, to share their personal stories and paths to wellness.

The Committee is developing a framework to guide CMHC's corporate objectives, measurement and annual activities related to wellness and mental health.

Partnerships, tools and resources available

If you would like more information on wellness and mental health, check out the [Employee Relations portal on HR Online](#). You'll find a wealth of resources and tools, including a few new ones.

- **Morneau Shepell** has launched a microsite on mental health and gender. It features an interactive poll, new articles that address myths and facts about mental health and gender, suggestions on how to reduce mental health stigmas, and tips to build resilience.
- **Not Myself Today** now offers custom microsites for managers and employees that feature information, tools and resources you can use to help inform and spark conversation and learning among employees, and support positive change within the workplace.
- **LifeSpeak** now offers a new and expanded online platform that allows you to access even more expert content. Some of the new topics on the site include: Be the CEO of Your Own Health, Stress Management, Building Resilience, Thriving Through Change, Finances, and Building Engagement and Motivation.

Stay tuned for even more resources and tools coming in the second half of this year.



Pendant la Semaine de la santé mentale (du 2 au 8 mai), le Comité a organisé plusieurs activités à l'intention des employés. Il a notamment invité deux conférenciers, Tyrone Gamble et Jean-François Claude, lauréats du prix Inspiration du Royal Ottawa pour 2016, à venir nous parler de leur histoire personnelle et de leur quête du mieux-être.

Le Comité travaille à l'élaboration d'un cadre qui servira de guide pour les objectifs de la Société, les mesures et les activités annuelles se rapportant au mieux-être et à la santé mentale.

Partenariats, outils et ressources

Pour en savoir davantage sur le mieux-être et la santé mentale, consultez le [portail des Relations avec les employés dans RH en ligne](#). Vous y trouverez une variété de ressources et d'outils, dont quelques nouveautés.

- **Morneau Shepell** a lancé un microsite sur la santé mentale et le genre, qui présente un sondage interactif, des articles récents sur les mythes et réalités entourant la santé mentale et le genre, des suggestions sur la façon de combattre la stigmatisation associée à la maladie mentale et des conseils pour vous aider à renforcer votre résilience.
- **Je ne me reconnais pas** offre maintenant des microsites conçus sur mesure pour les gestionnaires et les employés. Ces microsites renferment des renseignements, des outils et des ressources que vous pouvez utiliser pour orienter et faciliter les échanges et l'apprentissage chez les employés, tout en favorisant des changements positifs au travail.
- **LifeSpeak** comprend maintenant une nouvelle plateforme en ligne élargie, qui vous permet d'accéder à encore plus de contenu spécialisé. Parmi les nouveaux sujets abordés sur le site figurent les suivants : prendre en charge sa santé, gérer le stress, renforcer sa résilience, s'adapter au changement, gérer ses finances et accroître la mobilisation et la motivation.

Nous mettrons d'autres ressources et outils à votre disposition au cours de la seconde moitié de l'année. Restez à l'affût!

Baseball in Everyday Language

Le baseball en français

Given that baseball has been played in North America since the mid-1800s, it is not surprising that numerous baseball expressions have made their way into our everyday English. Can you match the expressions to their correct meaning?

- To throw a curveball (a pitch designed to fool the batter by curving unexpectedly).
- Right off the bat (knowing where the ball will land as soon as it makes contact with the bat).
- To step up to the plate (when a player approaches home plate for his turn at bat).
- To swing for the fences (aiming for a home run).
- Closer (a pitcher sent in to finish the game with his team ahead, confirming a win).

- A surprise, often completely and totally unexpected, and usually unpleasant.
- To try for a substantial gain, such as in the stock market.
- To rise to an occasion in life.
- The person brought in to seal a deal or get things done.
- Immediately, without any delay.

Connaissez-vous le vocabulaire français du baseball? Testez vos connaissances à l'aide des indices fournis. Il faudra se laisser guider par le son (indices phonétiques). P. ex., peu élevé (bas) + le tien (ton) = bâton.

Amusez-vous!

- 1) À pas de tortue + la fille de ma mère :

- 2) Articulation du bras + titre d'un seigneur + pas cru :

- 3) Attaque aérienne militaire + sentiment d'insécurité :

- 4) Pas vrai (au fém.) + soirée dansante élégante :

- 5) Entre (latin) + acier + poignée sur une tasse :

Solution on page 16 / Solution à la page 16

Sports aux Jeux Olympiques d'été

Remplir la grille bilingue à l'aide des définitions.

Sports in the Summer Olympic Games

Fill in this bilingual crossword puzzle using the definitions.

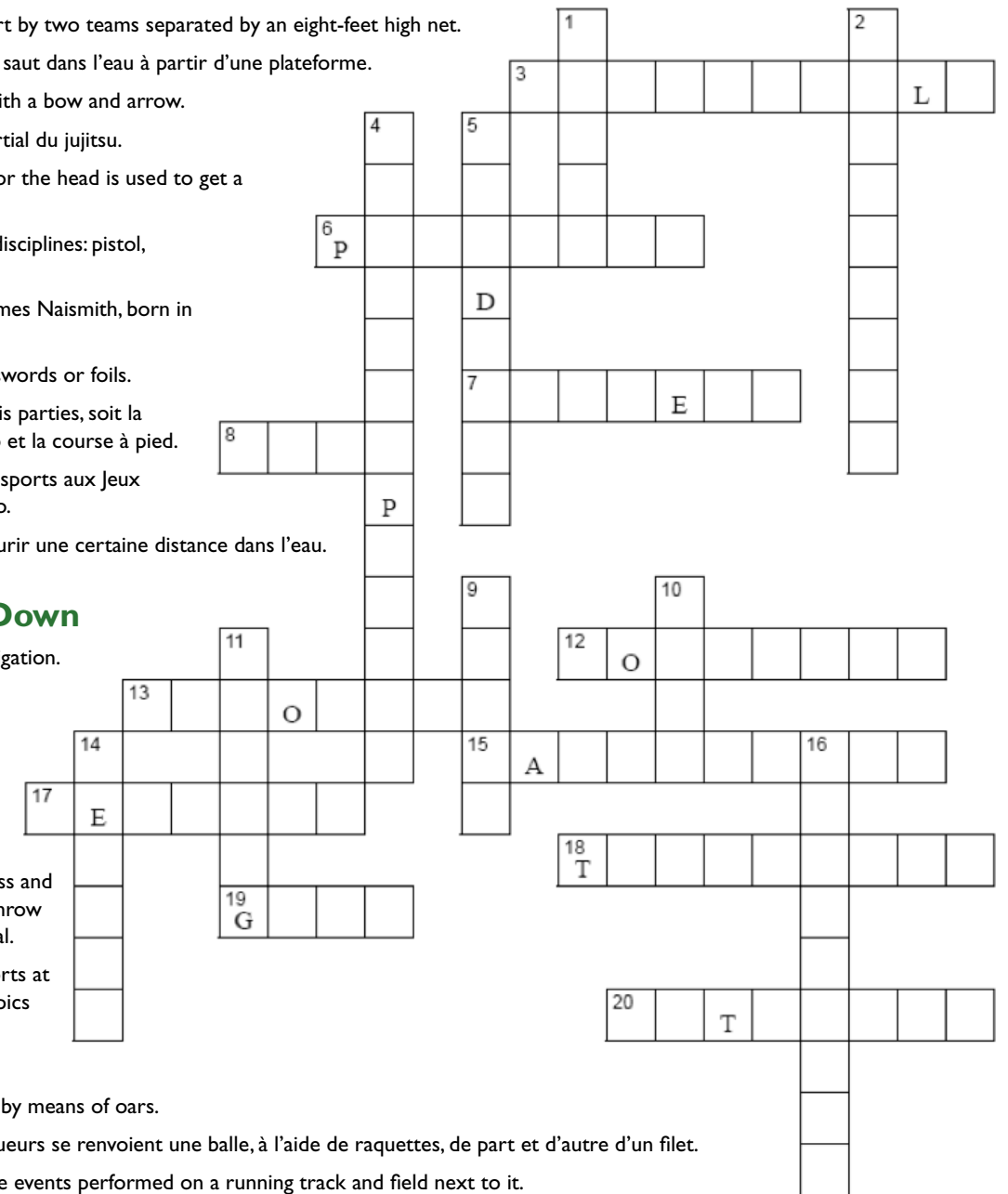
Indices/Clues

Horizontalement/Across

- A sport played on a court by two teams separated by an eight-foot high net.
- Sport caractérisé par un saut dans l'eau à partir d'une plateforme.
- The sport of shooting with a bow and arrow.
- Sport dérivé de l'art martial du jujitsu.
- A game where the foot or the head is used to get a round ball into the goal.
- A sport involving three disciplines: pistol, rifle and shotgun.
- A sport developed by James Naismith, born in Almonte, Ontario.
- The art of fighting with swords or foils.
- Épreuve comportant trois parties, soit la natation, la course à vélo et la course à pied.
- L'un des deux nouveaux sports aux Jeux Olympiques cet été à Rio.
- Sport consistant à parcourir une certaine distance dans l'eau.

Verticalement/Down

- Sport nautique de la navigation.
- Un sport où les joueurs marquent des points en frappant un volant.
- Discipline olympique qui consiste à lever des haltères.
- A sport where teams pass and bounce a ball trying to throw it in the other team's goal.
- One of the two new sports at the 2016 Summer Olympics in Rio de Janeiro, Brazil.
- Sport de combat.
- The propelling of a boat by means of oars.
- Sport dans lequel des joueurs se renvoient une balle, à l'aide de raquettes, de part et d'autre d'un filet.
- The group of competitive events performed on a running track and field next to it.



Solution à la page 16 / Solution on page 16

Attention Managers and Employees: Have You Checked In Today?

Mid-year and year-end reviews are key milestones in managing performance. They help to focus employees on the directions they take, the goals they want to achieve and the ways in which they live and support CMHC's values. They also help managers support their employees in such a way as to build new skills, boost team performance and help CMHC meet its corporate goals.

Beyond these two important meetings, managers and employees can both benefit from more frequent conversations throughout

the year. That's why CMHC is encouraging regular check-ins—informal, candid discussions between managers and employees about performance, expectations, goals, career aspirations and anything else that matters to either or both.

These informal conversations can—and should—be initiated by managers and employees. They don't require formal agendas and arrangements, just an interest in working together to maximize performance, opportunities and engagement.

Employees and managers both have a role to play in making check-ins effective

Employees need to stay on top of their objectives and let their manager know if they encounter any challenges where they need advice or help to achieve their goals. They also need to manage their own careers by thinking about their career aspirations and considering skills and opportunities they'd like to explore to help them achieve those goals. Being willing to ask for and receive feedback and being open to receiving an honest assessment of progress and abilities, along with advice and guidance, are very important skills that will enable employees to feel more confident in their roles and perform better.

Managers can use regular check-ins to keep abreast of how their teams and individual employees are progressing against their objectives. Check-ins provide opportunities to reinforce and develop performance that aligns with CMHC's values, build stronger relationships and create the dynamics needed to deliver ongoing feedback. These are important opportunities to hear about how people feel and what they need to reach their career destinations. Managers can also encourage greater engagement and increased job satisfaction through these regular discussions, which ultimately will boost team performance and drive CMHC's success.

In the end, check-ins are about keeping the lines of communication open between employees and managers. There is a demonstrated link between consistent communication and employee engagement and performance. Check-ins help everyone move forward productively and avoid surprises during mid-year and year-end meetings.

Gestionnaires et employés, avez-vous fait une pause-bilan aujourd'hui?

Les évaluations de mi-année et de fin d'année sont des étapes essentielles de la gestion du rendement. Elles aident les employés à rester conscients des orientations qu'ils prennent, des objectifs qu'ils veulent atteindre et de la façon dont ils incarnent et appuient les valeurs de la SCHL. De plus, ces évaluations aident les gestionnaires à soutenir leurs employés de façon à favoriser l'acquisition de compétences, le rendement de l'équipe et l'atteinte des objectifs de la Société.

Des conversations plus fréquentes durant toute l'année, en dehors de ces deux rencontres importantes, peuvent également être profitables pour les gestionnaires et les employés.

C'est pourquoi la SCHL recommande aux gestionnaires et à leurs employés de faire régulièrement des « pauses-bilan », c'est-à-dire de prendre le temps de discuter de façon franche et informelle sur le rendement, les attentes, les objectifs, les aspirations professionnelles et tout autre sujet important.

Ces discussions informelles peuvent – et devraient – être amorcées autant par les employés que par les gestionnaires. Elles n'exigent pas de prendre des dispositions particulières ni de dresser un ordre du jour. Ces discussions témoignent d'un engagement et d'un intérêt commun à travailler ensemble pour optimiser le rendement et saisir les occasions.

Des pauses-bilan efficaces, c'est l'affaire des employés et des gestionnaires

Les **employés** doivent garder à l'esprit leurs objectifs et parler à leur gestionnaire s'ils se heurtent à des problèmes pour lesquels ils ont besoin de conseils ou d'aide en vue d'atteindre leurs objectifs. Ils doivent aussi prendre en charge leur propre carrière en réfléchissant à leurs aspirations professionnelles, ainsi qu'aux compétences qu'ils aimeraient acquérir et aux occasions qu'ils aimeraient envisager pour atteindre leurs objectifs de carrière. Il est très important que les employés soient prêts à demander et à recevoir de la rétroaction et qu'ils acceptent de recevoir des conseils et une évaluation honnête de leurs progrès et de leurs capacités. Cette ouverture aidera les employés à se sentir plus confiants dans leurs rôles et à mieux performer.

Les **gestionnaires** peuvent utiliser les pauses-bilan pour se tenir au courant des progrès réalisés par leurs équipes et leurs employés par rapport aux objectifs. Les pauses-bilan sont l'occasion d'aligner le rendement sur les valeurs de la SCHL, de consolider les relations et de créer la dynamique nécessaire pour l'expression d'une rétroaction continue. Ces pauses sont importantes, car elles permettent de découvrir comment les gens se sentent et de quoi ils ont besoin pour se réaliser dans leur travail et leur carrière. Les gestionnaires peuvent aussi favoriser la mobilisation et la satisfaction des employés grâce à ces discussions régulières, qui, au bout du compte, stimuleront le rendement de toute l'équipe et contribueront à la réussite de la SCHL.

Bref, le but des pauses-bilan est de maintenir la communication ouverte entre les employés et les gestionnaires. Il est prouvé que la communication continue a un effet sur la mobilisation et le rendement des employés. Les pauses-bilan aident tout le monde à avancer dans la productivité et à éviter des surprises lors des évaluations de mi-année et de fin d'année.



Pension and Benefits Corner

By the Total Reward Strategy Division

Group insurance claims and credit deadlines

The 2015/2016 benefit year ends on June 30. If you have any outstanding Health Care Spending Account or Wellness Account claims to submit, please do so by September 30. As usual, any credits remaining in these accounts after that date will be forfeited. Also, if you have any employee or retiree health or dental claims, you must submit them within 15 months following the date of the service. Claims made after that time will be declined.

Visit the [CMHC Pay and Benefits Centre Web portal](#) to access your Health Care Spending Account balance. You can submit any outstanding health and dental claims by choosing the link under Health and Dental Expenses and Claims. Alternatively, you can reach the Great-West Life claims department at 800-465-9932.

For further information, visit:
cmhc.ca/employees cmhc.ca/retirees

Important changes to retiree group insurance premium deductions

As of June 1, group insurance premium deductions are no longer being drawn from CMHC's biweekly retirement pension payment. Instead, Great-West Life will deduct premium payments from retirees' bank accounts each month.

In light of this change—and in order to maintain your group insurance benefits that require premium payments—please complete and return a pre-authorized debit agreement form. You will find one in the benefit enrolment package that CMHC provides to eligible new retirees.

La rubrique sur les pensions et les avantages sociaux

par la Division de la stratégie de rémunération globale

Échéances relatives aux crédits et aux demandes de règlement – régimes d'assurance collective

L'année de référence 2015-2016 des régimes d'assurance collective se termine le 30 juin. Vous avez donc jusqu'au 30 septembre pour présenter vos demandes de règlement au titre du compte de gestion des dépenses santé et du compte mieux-être. Comme toujours, le solde inutilisé se trouvant dans ces comptes après cette date sera perdu. Pour ce qui est des soins médicaux et des soins dentaires (régimes pour employés ou pour retraités), les demandes de règlement doivent être présentées dans les 15 mois suivant la date où le service a été reçu, sinon elles seront rejetées.

Consultez le [portail Web du Centre de gestion de la paye et des avantages sociaux pour la SCHL](#) afin de connaître le solde de votre compte de gestion des dépenses santé. Vous pourrez présenter vos demandes en passant par le lien fourni au bas de la section Dépenses et demandes de remboursement relatives à l'assurance-maladie complémentaire et à l'assurance-soins dentaires. Il vous est aussi possible de communiquer directement avec le service de la Great-West, au 800-465-9932.

Changements importants concernant les retenues des primes du régime d'assurance collective des retraités

À compter du 1^{er} juin, les primes d'assurance collective des retraités ne seront plus prélevées sur les prestations de retraite de la SCHL versées à la quinzaine. La Great-West fera plutôt un retrait mensuel du compte bancaire des retraités.

Étant donné ce changement, et afin que soient maintenus les avantages sociaux pour lesquels des primes doivent être payées, les personnes visées doivent remplir le formulaire « Entente de débit préautorisé » et le retourner à la Great-West. Ce formulaire fait partie de la trousse d'inscription que la SCHL remet aux nouveaux retraités admissibles.

Renseignements supplémentaires :
schl.ca/employés schl.ca/retraités

Have you recognized a colleague lately?

It's easy with the Thanks to You recognition program.

Saying *thank you* is a vital part of the CMHC culture of pride in achievement and living our values. Instant, ongoing, meaningful and personalized recognition are key to fostering a culture of recognition.

Through the *Thanks to You* program, there are numerous ways you can celebrate your colleagues and quite possibly make someone's day. For example, you can take advantage of the variety of e-cards to recognize colleagues' achievements. To mark significant contributions, you can nominate someone to select a gift through the online recognition site.

Beyond the cards and the gifts, we know that a simple thank you goes a long way for most employees, as it means a lot to them to know that their colleagues or their manager recognize their efforts and are able to thank them for their contribution.

Check out the tools available on [HR Online](#) to help you say *thanks*:

- “Being Creative and Innovative with Non-Monetary Recognition,” which provides ideas for employees and managers on individualizing recognition;
- “Choosing the appropriate form of recognition,” which provides guidelines and recommendations on when to use monetary recognition as well as when and how to use non-monetary recognition; and
- an organization-wide Wall of Fame on the online platform showcasing employees being recognized and the reason for their recognition.

Solution to Nota Bene “Baseball in Everyday Language” (page 14): 1) A, 2) E, 3) C, 4) B, 5) D
Solution du jeu Nota bene « Le baseball en français » (page 14) : 1) LANCEUR, 2) COUP DE CIRCUIT, 3) FRAPPEUR, 4) FAUSSE BALLE, 5) INTERFÉRENCE

Solution to Nota Bene Crossword / Solution de la grille de mots croisés dans Nota bene (page 14) :
1) VOILE, 2) BADMINTON, 3) VOLLEYBALL, 4) HALTEROPHILIE, 5) HANDBALL, 6) PLONGEON, 7) ARCHERY, 8) JUDO, 9) RUGBY, 10) BOXE, 11) ROWING, 12) FOOTBALL, 13) SHOOTING, 14) TENNIS, 15) BASKETBALL, 16) ATHLETICS, 17) FENCING, 18) TRIATHLON, 19) GOLF, 20) NATATION

Thank
you

Merci



Avez-vous souligné le travail d'un collègue dernièrement?

C'est si simple avec le programme de reconnaissance Grâce à vous.

À la SCHL, la reconnaissance fait partie intégrante de la fierté que nous éprouvons à l'égard de nos réalisations et du fait d'incarner nos valeurs. Des marques de gratitude instantanées, constantes, senties et personnalisées sont à la base d'une culture de la reconnaissance.

Le programme *Grâce à vous* propose plusieurs façons de féliciter un collègue et, qui sait, de lui donner envie de sourire. Il vous est possible, par exemple, de souligner les réalisations de quelqu'un en lui envoyant l'une des nombreuses cartes électroniques offertes. Pour les contributions plus importantes, vous pouvez mettre en nomination un collègue en vue d'une récompense sur le site de reconnaissance en ligne.

Nous savons qu'au-delà des cartes et des récompenses, un simple merci veut dire beaucoup pour la plupart des employés, car ils sont heureux de savoir que leur gestionnaire ou leurs collègues reconnaissent leurs efforts et prennent le temps de les en remercier.

Consultez [RH en ligne](#) pour connaître les outils pouvant vous aider à dire merci :

- « Témoigner sa reconnaissance de façon créative, ça n'a pas de prix! », un guide qui propose aux employés et aux gestionnaires des idées de reconnaissance individuelle;
- « Choisir la bonne forme de reconnaissance », des lignes directrices ou recommandations quant au choix et à la pertinence des récompenses pécuniaires ou autres;

■ Le Mur de la renommée, une vitrine intégrée à la plateforme en ligne, où il est possible de mettre en valeur des employés de la Société et de saluer leur contribution.