

Home-buyer protection discussed

by Peter Hebb

Home-buyers in all parts of Canada may soon be able to purchase new housing knowing their investment is protected under a national consumer protection package.

That's the objective of Urban Affairs Minister Ron Basford. And to work toward the creation of such a system, the Minister recently convened a meeting of delegates from federal and provincial governments, the Consumers Association of Canada, the Housing and Urban Development Association of Canada (HUDAC), mortgage lenders' associations and the private mortgage insurance companies.

Mr. Basford outlined the federal proposals in Halifax February 4, at the HUDAC annual meeting, calling for the establishment of an independent council to provide a combination of warranty and insurance protection to new home buyers. The government plans call for the incorporation of seven basic features: registration of builders, inspection of new dwellings, certification on completion, standardized warranties, simple and efficient conciliation and arbitration procedures, insurance protection against builder default, and longer term insurance against major structural defects.

Thirty-two delegates met in the Government Conference Centre, Ottawa, on April 8, to discuss concepts and to determine the degree of support for the federally-proposed system. Delegates at this meeting considered several aspects of a consumer protection system and formed a subcommittee to consider operation and control of the program in more detail.

The first meeting of the subcommittee was held at CMHC Head Office on April 16, with a subsequent discussion planned for Toronto May 7.

The system proposed by Mr. Basford follows the recommendations of a joint committee of CMHC, HUDAC and the federal Department of Consumer and Corporate Affairs made in 1972, and closely resembles the proposals of a report commissioned by HUDAC last year.

Under the scheme, builders would be responsible for the performance of the dwelling for a period of at least one year, an independent body would conciliate and arbitrate disputes between purchasers and builders, a national insurance system would protect the home-owner against default or bankruptcy of the builder and against failure of major house components for a longer period.

We boobed

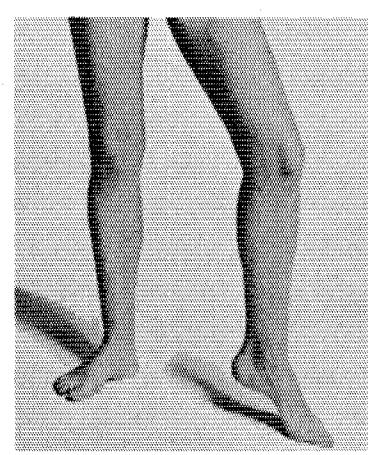
When "Perspective" and its metric adviser got their wires crossed and claimed that 25°C was 82°F, our sharp-eyed readers were quick to spot the mistake. (It's 77°F). Our apologies for leading you astray.

JOE KALHOK, branch architect at Windsor Branch, couldn't resist sending a note that said:

"It is always interesting to study an article as revealing in its graphic presentation as the one on the metric system.

"One can therefore forgive a boo-boo (or is it two boobs, figuratively speaking of course) in the top illustration unless this was purposely done to show that with the Celsius System even warm weather comes in nice round figures."

The photo is published specially for an anonymous reader at Montreal Branch who wanted to see the young lady in question when the temperature rose to 100°F (that IS fahrenheit, not centigrade).



WHOO'S THIS? A great horned owl that Dave York of Legal Division found dead near his cottage. He had it stuffed and mounted.

Photo — Betty Taylor / CMHC

Public housing tenants to design own housing

Prospective tenants of two Manitoba public housing projects will join with architects and public officials in the planning and design of the housing they are to occupy. Winnipeg will be the site for one of the experiments, and the other will be located in a nearby community. Each development will contain up to 50 family dwellings.

Both housing projects will be financed by CMHC. A special fund of \$40,000, to be provided equally by Central Mortgage and Housing Corporation and the Manitoba Housing and Renewal Corporation has been created to support the involvement of tenants and pay for special consultant services.

The selection of prospective tenants by the Manitoba Public Housing Tenants Association has already begun. They will

be chosen from among residents of existing public housing projects rather than from waiting lists for two reasons — to take advantage of the views of the people who live in public housing and to avoid making the participants remain in poor accommodation during the design and construction process. All participants will have the opportunity to occupy the housing they help to plan. Cost limits for the projects will conform to current public housing costs in Manitoba. Involvement of tenants in the planning and design is expected to last through the summer with completion of the projects scheduled for 1975.

The federal government has supported citizen participation in a number of ways in recent years. CMHC feels tenant participation in the administration of public housing is very important and has provided financial support to many groups to help them achieve a position where they can have a voice in housing management decisions. We are now taking a further step to bring the tenants into the actual planning and design process from the site selection and concept stage to the final design.

The corporations hope to learn how citizen involvement in these projects affects their motivation. They also believe tenants can make useful and practical suggestions on the everyday use of space in the home and contribute to the development of design guidelines.

CMHC and MHRC will establish a Joint Steering Committee to set out a description of the work to be done by professional consultants and to supervise the experiment.

Social co-ordinators will be hired to serve as a bridge between the tenants and the architects. One of their key roles will be to establish procedures and techniques to help participating tenants express ideas. They will also assist architects in developing diagrams, models and other aids to help tenants fully understand project and unit plans.

Consulting architects, with experience in the field of housing, will spend extra time with tenants, discussing their ideas and developing their suggestions into design proposals. Once these have been agreed upon, the architects will produce the final technical drawings and documents for tender.

What's Inside

- Think-tank
- Recycling
- Child care
- Volunteers
- Spring Challenge

- 3
- 4
- 5
- 6
- 8

Staff Appointments

ADAM D. SCHISSLER — Appointed assistant manager, Fredericton Branch. Mr. Schiissler has been with CMHC as senior clerk ('63); administrative assistant ('67) Regina Branch and mortgage and property officer, Winnipeg Branch ('71).



JOHN L. HANDY — Appointed supervisor, Administrative and Supply Services, Information Division. Mr. Handy has been with CMHC at Head Office as: senior clerk ('51); section head ('53); senior clerk ('57) Accounting Division; office manager ('58); chief editorial officer ('61); liaison officer, Educational Aids ('63) Information Division; a member of senior staff, Loans Division ('64), and senior administrative staff, Administration



Division ('65), and administrative assistant to the chief architect and planner ('67). He has a B. Comm. from St. Patrick's College, Ottawa.

FRANK W. KEMP — Appointed supervisor, Telecommunications and Standards, Organization and Methods Division, Head Office. Mr. Kemp joined CMHC in 1970 as systems analyst, Data Processing Services and Research, O & M Division, after 24 years with the RCAF. He was discharged with the rank of captain.



JAMES R. ROBERTSON — Appointed systems analyst, Mortgage Servicing System, Systems Development Group, Organization and Methods Division, Head Of-



fice. Mr. Robertson has been with CMHC as graduate trainee, Calgary Branch ('68); Branch Administration, Prairie Regional Office ('69); Data Processing Group, O & M Division ('70) and analyst, O & M Division ('71). He has a B.Com. from Carleton University, Ottawa.

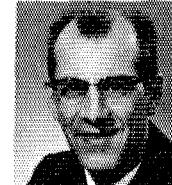
PIERRE A. LABONTÉ — Appointed administrator, Official Languages Bureau. Mr. Labonté has been with CMHC as writer ('68) and production manager ('72), Information Division, Head Office.



GAETAN BIARD — Appointed production manager, Editorial Services, Information Division, Head Office, his first position with the Corporation. Mr. Biard has been linotype operator, editor, assistant foreman, proof reader and production co-ordinator for newspapers and printing companies in the Ottawa/Montreal area.



KENNETH J. BURNETT — Appointed senior mortgage administration officer, Mortgage Administration Division, Head Office. Mr. Burnett has been at CMHC's Head Office as clerk, senior clerk and section head in various divisions and departments of Mortgage and Property Division ('49); administrative assistant, Mortgage Department ('61); administrative officer, Part V program, Client Operations Group, Policy Planning Division and mortgage insurance fund claims officer, Mortgage Administration Division ('71).



ANDREW F. CAMPBELL — Appointed financial analyst — operating budget, Budget and Financial Analysis Division, Head Office. Mr. Campbell was appointed financial analyst in that division in 1973 after having been a summer student in Budget the previous summer. He has B.Sc. and M.B.A. degrees from the University of Western Ontario in London.



Speakers' Platform

More than 1,000 people have so far attended 15 public meetings in Northern Ontario organized by CMHC North Bay staff to promote the Assisted Home-Ownership Program. Meetings are to be held in every community in the area with at least 1,000 population.

They are promoted locally in co-operation with the town councils. Reference to them was also "hooked on" to national AHOP newspaper advertising in the area last fall.

Typical of the enthusiastic comments is that of Kirkland Lake Mayor S.S. Johnston in a letter to CMHC President WILLIAM TERON, "... (I) thank CMHC, in particular Mr. BRUCE CHRISTMAS (the manager) and Mr. G. MANTLE (chief inspections officer) of the North Bay Office for ... presenting the Assisted Home-Ownership Program to our citizens ... (and) congratulate you for your foresight in establishing such a program ..."

J.D. WALKER, assistant manager of Halifax Branch, led a three-hour working session which was part of a seminar being conducted by the provincial Department of Social Services. The session centred on AHOP and the practical aspects of completing loan applications for new and

Winnipeg Branch Assistant Manager R.J. JARRETT represented the Corporation March 21 at the official opening of Columbus Courts, a 119-unit senior citizens' high-rise in Winnipeg. He also attended the opening of two projects in Arborg, Manitoba, March 29. Ten family units and a 20-unit senior citizens' project were officially opened.

Full house for condo, co-op seminar

Working in co-operation with the Division of Continuing Education, Calgary Board of Education, Calgary Branch conducted a public seminar on condominium and cooperative housing April 3. The two-hour session attracted 84 people filling the room completely — Loans Officer BRENT SIDDONS claims there were exactly 84 seats available.

The object of the seminar was to inform the public about the basic difference between normal home ownership and/or free market rental accommodation and the condominium and cooperative theories of housing. Calgary Branch personnel were quite happy with the success of the seminar and plan to conduct seminars in future on other sections of the NHA.

Assistant Branch Manager DICK BOND opened the seminar and provided a description of cooperative housing. Brent Siddons handled the condominium portion of the program and a Calgary solicitor, D.P. Hayes, interpreted Alberta condominium legislation. After the basics were explained, the three speakers, along with Calgary Branch Inspector JOHN WILKINSON, fielded questions from the floor.

The Division of Continuing Education provided the classroom facilities at no charge. The Corporation advertised the seminar in a special Home section of the Calgary Herald and the Herald ran an article on the seminar. A local building company also promoted the seminar in its special supplement ad.

Overwhelming response to housing course

by N.S. Helm

Paulette White, Colin Chapman and Arnold Simola know much more about housing than they did ten weeks ago.

Paulette, Colin and Arnold are three of 65 people who have been attending a Home Building and Buying Course in Timmins, Ontario since late January.

The course, co-sponsored by CMHC and Northern College of Applied Arts and Technology, has been conducted at the College's South Porcupine Campus under the enthusiastic leadership of Glenn Atkinson of Northern's permanent staff.

Part of the College's Continuing Education Program, the course was organized by Mr. Atkinson and ROGER ALLAIRE, administrator of CMHC's Timmins Office, in response to a mounting demand for housing in the Porcupine area. CMHC looked after promotion, speakers and housing literature.

Ten Tuesday evening programs have dealt with such topics as elements of house

construction, legal aspects of house purchasing, analysing costs, selecting a house plan, the role of the real estate agent and landscaping.

Lecturers have been drawn from the College's full-time faculty and from the CMHC Timmins staff. A local barrister, a realtor, a plumbing contractor and an Ontario Hydro salesman have added their expertise to the programs.

"Our house building and buying course has stimulated a great deal of interest from the program's participants", Mr. Atkinson told Perspective.

James Pirie, co-ordinator of continuing education at Northern College, is so pleased with the public's response to the course that he intends to include it in Spring programs to be staged by the College in Iroquois Falls and Kapuskasing, Ontario. CMHC will be co-operating.

Overtures have already been made to 22 other community colleges in Ontario to include similar courses in their 1974-75 continuing education programs.

CMHC

PERSPECTIVE

Published monthly for employees of
CENTRAL MORTGAGE AND HOUSING CORPORATION

Miss Cecylia C. Podoski, Editor

Please address all contributions including business activities and Recreation Club and social items to the Editor, Information Division, Head Office.

Think-tank discusses managerial requirements

A two-day management development "think tank" was held at Ottawa's Skyline Hotel to review the current graduate trainee program and discuss how CMHC can meet its future requirements for managerial expertise.

Three representatives from each region were chosen by their respective regional director to attend the workshop. They were:

Region	Name	Position
Atlantic	Tom Hall-Jones Jim Walker Joe Ryan	assistant to the regional director assistant manager, Halifax manager, St. John's
Quebec	Fernand Chaloux Robert Labelle	branch supervisor administrative assistant, Longueuil
Ontario	Jacques Baril Bryan Marcus Baxter Black	manager, Longueuil administrative officer assistant manager, Hamilton
Prairies	Con Leclerc Vic Hamm Brian Bon-Bernard	assistant manager, Ottawa assistant manager, Winnipeg assistant manager, Calgary
British Columbia	Joel Teal Peter Charnley Joe Hynes Keith Schneider	special projects officer, Saskatoon regional branch administrator assistant manager, Vancouver assistant manager, Prince George

PAUL AUBREY, director of Mortgage Administration and FRANK HODGSON, assistant director of Loans, represented Head Office. Three 1973 graduate trainees also attended: LOCKIE MCKINNON from Victoria, LUCIE GARNEAU from Ottawa Branch and SERGE CHAMBERLAND from Quebec Branch.

Personnel Division organized the workshop. CLINT FOWLER, chief of Manpower Development, was moderator and other members of the personnel staff were also on hand to act as information brokers — EUGENE PARENT, PIERRE FAUCHER, KIM DAVID, JEAN PAQUETTE, ROBERT WALKER and JEAN VENNE.

Prior to the meeting, all representatives had given thought to the purpose of the workshop and the topics they wished to discuss were consolidated into five major questions.

- Why is there a need for a management development program?
- What kind of managerial expertise should this program produce?
- Who could be part of this program?
- What kind of training and development experiences should they get?
- How should this program be administered?

The 20 representatives were formed into three teams to discuss each of the five questions. Each individual question was discussed for between one and two hours. The teams presented their conclusion to the entire workshop at a plenary session following each study session.

The workshop agreed that an accelerated managerial program is needed within the Corporation, but the final format of the program has yet to be determined as a result of the recommendations arising out of the workshop.



At work in their discussion group are (clockwise) Jacques Baril (with back to camera), Vic Hamm, Bryan Marcus, Serge Chamberland, Paul Aubrey and Joe Ryan.



During coffee break, Bryan Marcus, Paul Aubrey, Pierre Faucher, Tom Hall-Jones and Lockie McKinnon exchange opinions on the management development think-tank they are attending.

CMHC co-sponsors workshop on NIP, RRAP

More than 1,100 representatives of municipalities and non-profit groups in Ontario attended working seminars February 12 and March 25 co-sponsored by CMHC and the Ontario Housing Corporation.

The Neighbourhood Improvement Program and the Residential Rehabilitation Assistance Program were discussed at the first conference, non-profit and community-sponsored housing programs at the second. Both took place at the Downtown Holiday Inn in

Toronto. Purpose of the seminars was to promote the programs in Ontario Region and bring them to the attention of as wide a group of interested people as possible.

Both seminars were considered successful, but CALDER HART, assistant regional director, Ontario Region, voiced the feelings of many CMHC personnel when he said "we must go into the field with these programs and avoid confining these activities to Toronto."

LANGUAGE OF POSITIONS

1 LANGUAGE OF SERVICE

A) Where to offer bilingual services

NATIONAL CAPITAL REGION AND BILINGUAL DISTRICTS

CMHC must offer bilingual services in the National Capital Region and in the Bilingual Districts where proclaimed.

SIGNIFICANT DEMAND AND FEASIBILITY

Elsewhere in Canada, CMHC has the duty to ensure to the extent that it is feasible that members of the public in locations where there is a significant demand, can obtain services from and communicate with the Corporation in both official languages.

Neither standard derives from any scientific measure spelled out in the Official Languages Act; both therefore, need interpretation according to broad values. In the case of *feasibility*, the onus should rest on national or regional management to demonstrate unfeasibility, never on the public. The notion of *significant demand* is more understandable when compared to certain observable facts, such as local population statistics by mother tongue, proposed bilingual districts, a local history of previous demand, prior offering of service, complaints sent to the Commissioner of Official Languages (who must take such complaints as evidence of some demand) and a pragmatic test of demand by actively offering bilingual services for experimental periods.

B) Positions with respect to service to the public

UNILINGUAL

Employees serving English speaking members of the public only, hold *positions for which English is essential*; while employees serving French speaking members of the public only, hold *positions for which French is essential*.

BILINGUAL

To ensure that members of the public can obtain services from CMHC and communicate with its agents in either English or French, whichever is the language of their choice, CMHC will identify and designate *Bilingual positions*:

- in the National Capital Region,
- in Bilingual Districts where proclaimed, and
- at locations where there is a significant demand and to the extent that it is feasible to provide services in both official languages.

In groups of employees whose work is interchangeable, only a portion of the positions will need to be identified as bilingual.

This takes care of only one aspect of the language requirements of positions. All positions have to be further analyzed in terms of the language of work.

2 LANGUAGE OF WORK

A) Where can one work in one's own language

CONTEXT

The employee's right to work in the official language of his or her choice depends on the context in which it can be exercised.

(continued on page 9)

Garbage recycling: conservationists take heart

by Sheila Fallis

Do you feel a twinge of guilt every time you look at that tree outside your office window? Especially when you've just slipped a clean sheet of paper into your typewriter, typed a line, changed your mind and thrown the whole page into your waste basket.

Perhaps you've never stopped to wonder what happens to the paper, plastic cups, orange peels and other paraphernalia which disappears magically from your waste basket every night. And what about the bone from your luncheon pork chop? Or that piece of pie you couldn't quite finish?

There are nearly 900 "garbage producers" at Head Of-

fice alone. On an average working day a three-ton truck-load of garbage is carted away from the Head Office building.

But things are not as bleak as they may seem to the conservation-minded.

"We try to save everything that can possibly be recycled," says D.H. MacCormack, the Head Office building superintendent who is in charge of arranging for garbage disposal.

In the basement of Head Office there are two rooms that have probably never even been heard of by most of the people who work here. One is called the shredding room (a rather ominous-sounding name) and the other is the paper room.

The shredding room is a small, completely fire-proofed

room whose sole furnishing is a paper shredding machine used to destroy confidential papers. (These same machines have recently received a lot of bad press south of the border.) The paper emerges in the form of thin unreadable strips after it has been fed into the machine. The staff who feed the shredder are under orders not to read the pre-shredded material.

The paper room is a slightly larger room in which all recyclable material is stored until it is carted away to the Florence Paper Company where it is sorted into various grades and sold to paper recycling plants. It too, is fire-proof. A sprinkler system is soon to be installed.

According to Mr. MacCormack, it takes anywhere from one to three weeks to fill the paper room. The type of paper collected there includes used computer cards, newspapers, out-of-date phone books, shredded paper, old cardboard boxes (if they are too torn up to be re-used) and any other large bundles of paper such as might be thrown out from the print shop.

Wet garbage, cafeteria garbage and metal garbage is taken directly to the city dump. Some paper is mixed in with this, of course. All you have to do to see why is to lean over and look into your own garbage pail. It's simply uneconomical to separate your apple core from your paper cup from your carbon paper in order to save that piece of typing paper you threw out this morning.

Until recently Head Office garbage was loaded onto our own trucks and taken to the city dump where CMHC paid a fee to dispose of it. All this was costing the Corporation over \$600 a month. Now the garbage, both recyclable and non-recyclable, is to be disposed of by a private contrac-



SPAGHETTI FACTORY? No it's the shredder in action with Lucien Dupuis at the controls.

Photo — Betty Taylor / CMHC

tor. The cost? One hundred dollars a month.

The Corporation will still separate the recyclable from the non-recyclable garbage just as before. The garbage will then be loaded into large, reusable canvas bags or boxes. The contractor will pick it up daily and carry it either to the city dump or to Florence Paper Co. Florence pays nearly \$20 a ton for paper it receives. From

Head Office alone that amounts to approximately 200 tons per month.

All this isn't to say that we can stop feeling guilty about the paper we so casually toss out every day and that tree outside the office window, but it's nice to know that somewhere in the bowels of the building someone is making sure we're saving all we possibly can.



Lucien Dupuis sorts through the garbage that will either be taken to the city dump or to Florence Paper Co. for recycling.

Photo — Bill Cadzow / CMHC

People and Places

Transfers

F.C. PELLEY, from Halifax Branch to Corner Brook Office.

20-year club

Nine new members this month: F.C. DE LORIMIER, assistant regional director, Quebec Region; MISS E.I. FORD, clerk-stenographer, Windsor Branch; W.K. PUGH, landscape architect, Winnipeg; R. LEMAY, interviewer, Montreal Branch; M.A. MORING, compliance inspector, Vancouver Branch; M. AUDET, administrative assistant, Quebec Branch; M.R. HERBERT, senior inspector, Toronto; F.W. KARDOLUS, administrative assistant, Edmonton Branch and N.M. OAKLEY, supervisor, Information Services and Media Relations, Information Division, Head Office.

How one working mother eventually solved the child care problem

by Al Hand

What do you do with the children if you're a housewife wanting to go back to work? This, no doubt, has been a problem faced by many of CMHC's female employees and "Perspective" asked one of them how she solved it.

The ideal solution would seem to be to have a live-in housekeeper and it may not be impossible, but it certainly can be difficult. Just ask ELIZABETH HAY of Concept Development, Policy Planning Division, about the trials and tribulations the Hays had in finding live-in help to look after their two daughters, one eight years old and the other a baby of 16 months.

Mrs. Hay, who had worked at CMHC for four years, took a leave of absence from the Corporation in June 1972 to accompany her husband, a Carleton University professor, on his sabbatical in England.

Search begins

The Hays returned to Canada in September 1973 and because she wanted to return to her job at CMHC in January of this year, Mrs. Hay began searching for a live-in housekeeper. Advertisements were run for a full month in both Ottawa English-language newspapers. The response was not exactly overwhelming. Six people applied for the position and were asked to come for an interview. Not one showed up.

The Hays live in Pine Glen, in Nepean, an area outside the Ottawa Greenbelt which has infrequent bus service. Mrs. Hay suspects that the difficulty in reaching their home by bus and its somewhat isolated location may have deterred some of the applicants.

In desperation, Mrs. Hay went to her Canada Manpower Centre and requested their assistance in getting live-in help. The CMC advised her that there were 60 people already on their waiting list. They offered to take her name but could not promise any action.

"Landed immigrant hassle"

At this point, Mrs. Hay recalled their experience of bringing in a landed immigrant from Jamaica as a live-in housekeeper for their first

child. The Hays were told that the process would take about two to three months, but in actual fact, it took close to one year before the girl finally arrived in Canada. While the experiment was successful, Mrs. Hay had no interest in going through the same process over again. Seeking a simpler, faster way of getting help, Mrs. Hay decided to try bringing in a girl on a work permit and avoid what she describes as the "landed immigrant hassle".

Enter Marva

A friend of the Hays told them of a Trinidadian colleague who, in turn, knew of a girl in Trinidad who was most anxious to work in Canada. By now Mrs. Hay was desperate and accepted the second-hand recommendation that the girl was intelligent, trustworthy and hardworking. Beyond that, all Mrs. Hay knew about the girl was that she had worked as a switchboard operator and had a small child.

It was the week before Christmas 1973 when Elizabeth Hay first contacted Marva, the Trinidadian girl. Marva said that if all went well she could be at the Hays by January 15.

When Mrs. Hay went to the Canada Manpower Centre to arrange for a work permit for Marva, the CMC informed her that all Marva needed to get into the country were a valid passport, a letter confirming her employment and the work permit. Mrs. Hay was able to secure the necessary work permit within 20 minutes.

Problems arise

Up until now things seemed to be proceeding smoothly, but when Marva insisted on paying her own way to Canada, things began to come unglued. Marva was not allowed to come to Canada on a one-way ticket. Not having the money for a return fare, she had to borrow the necessary funds. Then, Air Canada could not sell her a ticket until she had checked with Immigration. The Canadian Immigration Service told Marva that if she intended to be in Canada for longer than 11 months (and as she had a work permit valid for 12 months, they suspected that she would be), she had to have a complete medical. The whole immigration process, they estimated, would take two to three



Marva and Elizabeth discuss their plans for the day.

months. For Elizabeth Hay, it began to sound like the "landed immigrant hassle" all over again.

The Canada Manpower Centre, apparently unaware of the medical requirements for those entering the country for longer than 11 months, had issued the work permit without mentioning any further steps necessary to bring Marva to Canada. In the meantime, the immigration authorities held onto Marva's letter confirming employment with the Hays pending completion of the immigration process.

Despairing of getting through the "red tape", Marva telephoned Mrs. Hay and told her she would be unable to come.

Mrs. Hay immediately called the Canada Manpower Centre to find out what had gone wrong in what had appeared to be a simple process. What happened during the next month is anybody's guess, but when no action was forthcoming, Mrs. Hay telephoned the Office of the Minister of Manpower and Immigration. She was assured that the whole process normally should not take longer than two weeks.

Temporary help

By now Mrs. Hay was back at work and depending on temporary help to look after her children during the day. At times, people came from as far as Peterborough, 170 miles away! But a new face every week or so made life very difficult for the children, not to mention the harried parents.

(continued on page 7)



Elizabeth enjoys breakfast with her daughters, eight-year-old Hillary and Amanda 16 months.



Mother helps Hillary get ready for school.

Photos — Betty Taylor / CMHC

Volunteers in St. Lucia see both sides of island life

by Jessie Whyte

*Mrs. Whyte is senior associate
in the Secretariat Division,
Head Office.*

When most of us think of the Caribbean, we think of holidays on sandy beaches caressed by blue-green waters with steel bands and calypso music filling the starry nights. My husband and I had the good fortune to see this plus another much more important part of island life as a part of the volunteer community at St. Jude Hospital, St. Lucia (pronounced Loosha). We spent the month of March there, and it was one of the most interesting and rewarding times of our lives.

About the volunteers

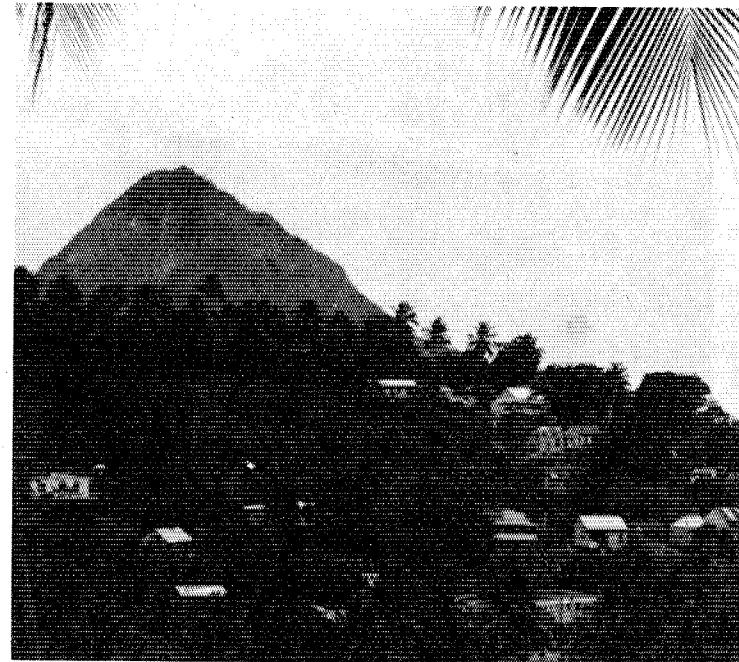
Volunteer doctors and nurses form a large part of the professional staff at the hospital. There are three full-time doctors, several graduate nurses and a Nursing School. The doctors are mostly from the U.S. and Canada and provide the best in medical services such as surgery, pediatrics, dental care, eye care, gynecology and obstetrics. Because of the volunteer staff, a minimum of six or seven doctors is available at all times. Many doctors come for a month, some for two months and a proportion of these return year after year.

This was the second time my husband had responded to a request from the Canadian Medical Association to serve in St. Lucia. (Dr. J. Clinton Whyte is consultant to the Family Planning Clinic of the Ottawa-Carleton Regional Health Unit, a member of the consultant staff at the Ottawa Civic Hospital and also serves on various boards and commissions. He is the former chief of obstetrics and gynecology at the Civic.)

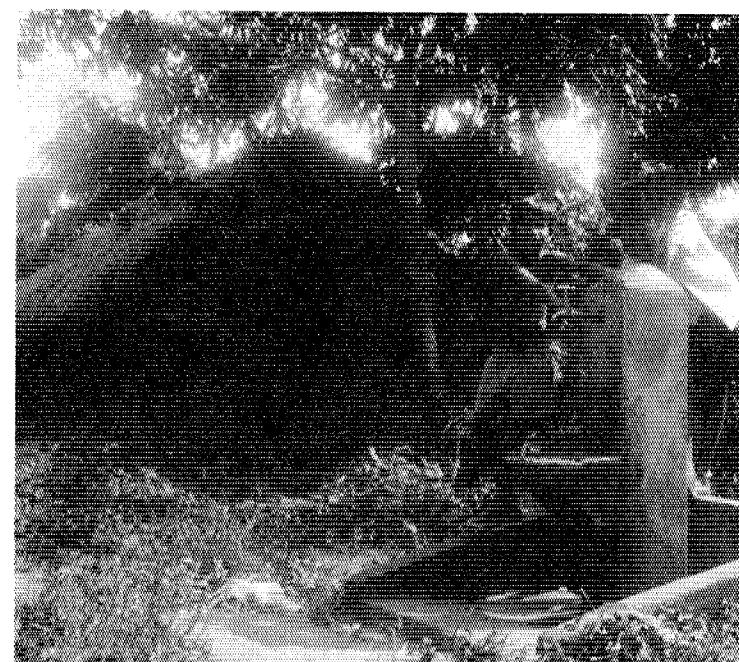
All volunteer appointments must have the prior approval of the St. Lucian government. When arrangements have been concluded, the local paper and the "bamboo telegraph" spread the word that specialist services in that particular field will be available and the natives walk for miles to the hospital for care.

Our arrival

We arrived late at night on a Friday and one of the permanent doctors, a young surgeon from California, met us with all his family as a welcoming committee. We were



Petit Piton with native houses in the foreground.



This grass house is home to a St. Lucian family who get their water at this outside well.

driven to the hospital and assigned our self-contained apartment, one of nine at St. Jude's.

My reactions were mixed. I wondered how I would spend my month. I knew my husband would be busy but I felt inadequate to assist in any way. However, I did not have long to wait. The vivacious wife of Dr. Dudley Hill whose ancestor, Sir Dudley Hill, was the first Governor of the Island, is a permanent volunteer administrative officer at the Hospital. She suggested I come to the tuck shop on the Monday and from then on I was busy, either in the office or the tuck shop each morning.

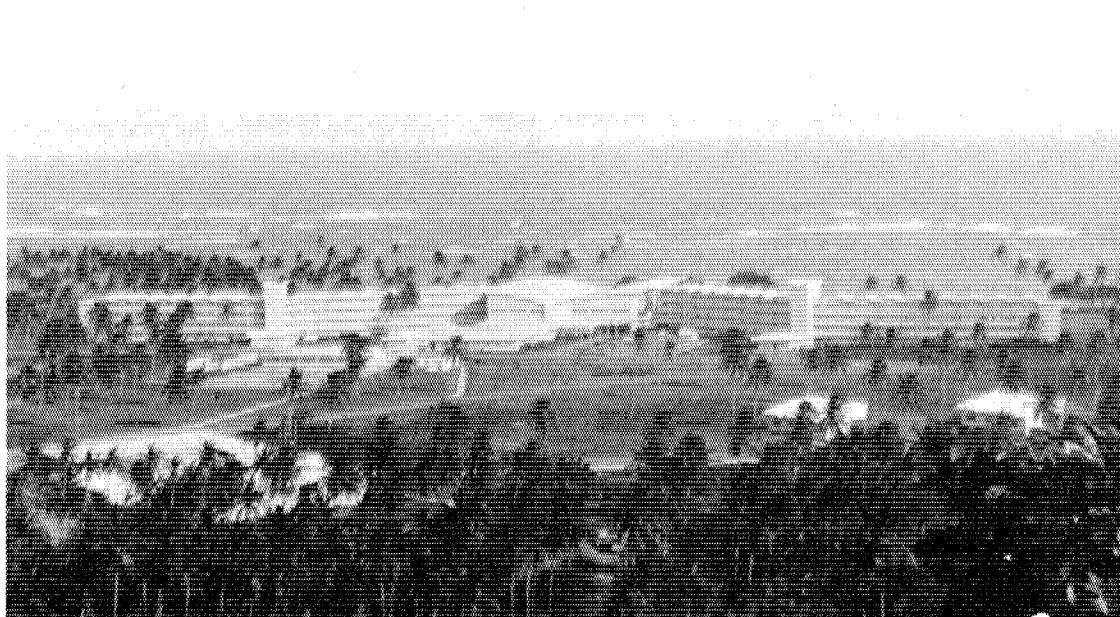
Delightful people

I soon came to know my way around the hospital and each day I had the pleasant surprise of meeting delightful people. As an example, there was Sister Candida, an avid photographer, who was in charge of the laboratory. The lab amazed me because here was a well-equipped laboratory, able to do blood cultures and transfusions, as in any city hospital. Sister Candida and her down-to-earth philosophy added to the sense of confidence one could feel about the diagnosis handed down from that shining, airy laboratory.

The administration of the 100-bed hospital, at present, is carried out by Mother Irma, but they are hoping to turn this over to a trained native hospital administrator within a few years. The plumbing, electrical



The emergency wing of St. Jude Hospital.



St. Jude Hospital was an abandoned U.S. military hospital until the Sisters got into the act.

(continued on page 7)

Volunteers in St. Lucia

(continued from page 6)

work and welding are all carried out by the efficient and pretty Sister Mark. It is quite amazing to see her with her green coveralls, many of her tools around her waist, working with her native assistants. She is constantly busy, not only concerned with the more general repairs around the hospital building but with the hospital equipment also. She literally is in charge of all installations and repairs of medical equipment and the construction and maintenance of the buildings. She also has the responsibility of assuring the drinking water is safe and this is tested every morning. She told me she was confident her native workers could carry out her duties, if she left. Of course, this is the global goal of the Sisters.

One of the most rewarding features of the month was the unique opportunity I had to meet and talk with dozens of St. Lucians each day in the office and tuck shop. I worked with the accounts of the patients, visited the nursery, talked with the children in the pediatric ward and spoke with many of the patients as they came in for care. We picked up "walkers" on the road each day in our rented car (most natives walk great distances) who later gave us bananas and coconuts as their way of saying thank you.

Remarkable history

St. Jude Hospital, in itself, is rather remarkable. Something of its history might be interesting to know. In 1962, the St. Lucian Government invited a group of Nursing Sisters from Milwaukee, Sisters of the Sorrowful Mother, to come to Castries at the upper end of the Island to

train local girls as nurses. One of the first things that became apparent to the Sisters was the great need for a hospital at the lower end of the Island, especially in the Vieux Fort area. One of the Sisters (Sister Irma) felt this most keenly and kept looking around for a suitable location.

One day Sister Irma visited an old abandoned U.S. military hospital at Vieux Fort to see an agricultural exhibit being held there. She immediately thought of the hospital as a possibility and that tells you a great deal about Sister (now Mother) Irma! The hospital had been abandoned by the U.S. Government 16 years before, the jungle had grown up around it (and in it) silt was two-and-a-half feet deep in the reservoir, it needed a completely new roof and the louvres were all broken or removed.

The buildings in themselves were substantial, having been built by the U.S. Government as a hospital for the wounded from Italy and Africa. It was turned back to the St. Lucian Government in 1964 and it was at this time Sister Irma approached her Community and the St. Lucian Government. After a year of thought and many discouraging (and some encouraging) months, the buildings and 15 acres of land were acquired and the lease signed in September, 1965. After 13 exhausting, frustrating and amazing months, the hospital opened on October 26, 1966. It was named St. Jude, appropriately, as St. Jude is the Saint of the Impossible. (In telling the story, the Sisters hasten to explain it was not open in the true sense but only in the sense that a few rooms were equipped and the Sisters felt they could cope.)

The patient response was terrific because, prior to that, all serious cases had to be driven to Castries over tor-

tuous mountain roads, hairpin turns and sheer drops and very ill patients were quite often dead on arrival. Even to-day, it takes about three hours to drive from Vieux Fort to Castries on the west side of the Island, a distance of about 40-45 miles.

Financial benefit and problem

The hospital employs over 100 local persons and the effect on that part of the Island cannot be discounted from an economic as well as a medical point of view. The hospital enjoys great respect from the local people and if you are driving on the road and stop to pick up the walkers, the word "St. Jude" is magic — all know where you are going.

At present, the St. Lucian government gives an annual grant of \$60,000 and the hospital provides 50 free beds. It can well be appreciated that such a grant in no way covers the cost of operation of the hospital which relies heavily on donations, gifts, volunteer services and, of course, the religious community to provide adequate funds to carry on the work. There is a Lay Advisory Board of St. Lucian residents who work with Mother Irma on administrative matters.

Education needed

The feel of the Island and its people became very near and real and we learned to like the people very much, understand their problems a little, and see the great need for an education which would include some means whereby the natives learn a better way to cope with the world beyond. Now, too often, the result of business transactions is naivety beyond belief or the reverse, a strange craftiness not related to logic or good business ethics.

The natives speak a patois which has as a basis French, English and Indian words, but with the passage of time, both the English and French based words have become distorted. Many of the older natives do not understand either English or French, but their smile and natural dignity are readily understandable.

At the end of the month, as we were gathering our clothes and thoughts together for our return to the affluent society, we both became very conscious of the sensitivity needed to assist these people so that in their development they would not lose the singleness of purpose, the dignity and the pride that is their natural heritage.

Celebrate Canada Week

Are you planning to take part in the special activities to be organized in honour of Canada Week? The Canada Week committee hopes you are. Here's a preview of some of the happenings they have suggested for the week of June 24 - July 1 to highlight our national holiday and promote Canadian unity.

There'll be special picnics, band concerts and sports events, discotheque parties, film festivals and art and essay contests. Businessmen, clubs and associations are encouraged to sponsor floats and bands in parades built around a Canadian theme.

Department stores and shopping centres are urged to plan Canadian promotion during June featuring Canadian products as special displays. Hotels and restaurants are being approached to prepare special Canadian menus and display the Canadian flag and suitable posters in the lobby or restaurant. Churches are asked to use a Canadian theme for their sermons during this special week and arrange for the church bulletin to have a Canadian motif on the cover.

Enjoy Canada Week, participate in the special events and remember to wear your maple leaf pin.

St. Lucia: Caribbean paradise with problems

The Island is one of the Windward chain, 24 miles south of Martinique and 20 miles north of St. Vincent. Both of these islands can be seen from St. Lucia. St. Lucia comprises 238 square miles and there are about 100,000 inhabitants. It is a most beautiful island with marvellous views of the ocean, 80° temperature year-round, favourable trade winds, flowering shrubs and trees, volcanic rock, 2,000 foot mountains, including the Gros and Petit Piton, and boiling sulphurous springs. Storms and hurricanes are rare. There are two or three fairly large towns including Castries, Vieux Fort, Soufrière and Dennerry and many small villages. The economy is based on bananas and copra (dried kernels of coconut), with tourism only now becoming a major feature of that economy. The Island was discovered in 1605 but colonization did not come until 1650. It changed hands 14 times between French and English and is now a British protectorate, self-governed and independent of Britain, except for foreign affairs and defence. At present, St. Lucia enjoys considerable political stability.

Now to the other side of the story. The vast majority of the people of St. Lucia are very poor. Disease and malnutrition are prevalent. A large percentage of the natives live in one-room, rough board shacks about 10 x 14. They cook and live outside. Many of the windows do not have glass and, of course, screens are practically non-existent. Families are large, 10 and 12 children per family is common. There is no compulsory education and the inhabitants are not growing with the modern world as they are in many of the other islands. If education became compulsory now, there would be another problem as there are not enough schools for all the children, certainly not at the secondary level.

Working mother

(continued from page 5)

Mix-up explained

One problem solved

One of the problems delaying Marva's entry was that the immigration authorities were concerned about Marva's child. They wanted to know what was to happen to the child as she could not enter Canada under her mother's work permit. The immigration people were apparently satisfied on this score when Mrs. Hay assured them that the child would be staying with her grandmother while Marva was in Canada.

Swift action

It wasn't until late in March, when a Manpower counsellor telephoned Mrs. Hay to ask how Marva was getting on that Marva realized Marva had still not left Trinidad. This time action was swift. The following day, the immigration people telephoned to say that the process was completed and that Marva was free to take up her job with the Hays. Marva arrived in Canada during the first week in April.

"The ironic part of the whole affair," says Mrs. Hay, "is that the mix-up apparently was over someone coming into the country for 12 months, as their work permit says they can, without medical and immigration checks. Another part of the same department says they must have these checks if they are going to stay longer than 11 months."

Happy ending

Despite the problems encountered, Elizabeth Hay says that she would do it all again, knowing what she knows now. The 28-year-old Marva has turned out to be all that her girl friend said she was: exceptionally good with children, a very capable and delightful person who has adjusted well to her life in Canada.

Mrs. Hay would urge anyone considering a similar course of action to be sure that they are aware of all the ins and outs of Canada's immigration regulations regarding work permits and entry requirements. And, oh yes, be sure to allow plenty of time.

Piper starts Spring Challenge on right note

by Steve Dane

The annual Spring Challenge was held at CFB Penhold just south of Red Deer on Saturday, April 6. Calgary Branch was host this year. Sixteen curling teams and 29 bowlers making up six teams participated in the competition.

Prairie Region was represented by teams from Regina, Saskatoon, Edmonton, Red Deer, Calgary and the Regional Office, while B.C. was represented by curling teams from Prince George/Kelowna, Vancouver and the B.C. Regional Office together with a team from Yellowknife, N.W.T.

The curling got underway at 8:30 A.M. with the traditional piper leading the curlers around the rink.

The banquet and trophy presentations were held in the Capri Motor Hotel in Red Deer with B.C. and Edmonton teams taking the bulk of the hardware. Steve Dane from Calgary presided over the evening's presentations as the master of ceremonies. A list of winners and trophies follows:

Curling:

"A" Event — W.G. O'Reilly Trophy

Winners —

Peter Charnley's B.C. Region Rink
W.G. O'Reilly presented his trophy to

Peter Charnley
King Ganong
Mike Young
Lloyd Skuce

Consolation "A" Event — Old fashioned glasses

Walter Harborencos Edmonton Rink with
Mike Fushtey
Juaneta Faer
Cindy Shuttleworth

"B" Event — Sneyd Trophy

Winners —

Peter Kennedy's Saskatoon Rink
Manager Bob Day presented the trophy to
Peter Kennedy
Larry Beatty
Jeannette Beatty
George Cross

Consolation "B" Event — Crying towels

Bruce Quigg's Kelowna/Prince George Rink
Steve Dane presented towels to
Bruce Quigg
Ed Anderson
Gordon Thompson
Keith Schneider

"C" Event — B.C. Region Trophy

Winners —

Paul Dolling's Vancouver Rink
King Ganong presented the trophy to
Paul Dolling
Jim Boyce
Sandy Higginson
Jim Higginson

Consolation "C" Event — Beer glasses

Gene Flichel's Regina Rink
Gene Flichel
Eileen Flichel
Karen Strom
Arne Strom

Bowling:

First Place — Jeff Stirton Trophy

Winners —

Brian Bon-Bernard's Calgary Team
Calgary Manager Frank Beehler presented the trophy to
Brian Bon-Bernard
Linda Caswell
Audrey Merkel
Charlie Merkel
Molly Day

Second Place — Jim Houston Trophy

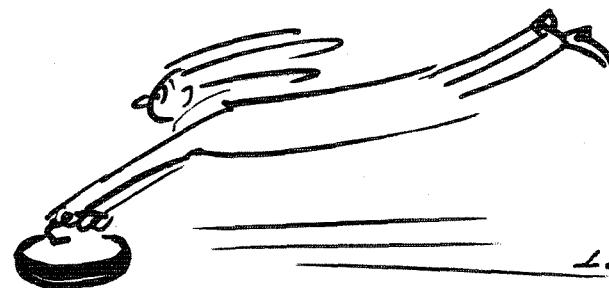
Winners —

Stan Krzanstek's Edmonton Team
Bob Garrod presented the trophy to
Stan Krzanstek
Maurice Levesque
Eve Levesque
Kathy Allen
Barb McCallum

Third Place — Calder Hart Trophy

Winners —

Rick Lefebvre's Edmonton Team
Regina Manager Gene Flichel presented crying towels to
Rick Lefebvre
Louise Inglis
Bill O'Reilly (Spare)
Gaye Fushtey



Bowling champ Pat Garrod receives her high single and high gross trophies from Master of Ceremonies Steve Dane.



You'd have to work hard to convince the smiling Kelowna/Prince George rink of Bruce Quigg, Ed Anderson, Gordon Thompson and Keith Schneider that they were being presented with crying towels.

Ladies' High Single and High Gross Trophies were presented by Master of Ceremonies Steve Dane to Pat Garrod for her high single of 215 and high gross of 690.

Men's High Single and High Gross Trophies were presented by Emcee Steve Dane to Bill O'Reilly for his high single of 259 and high gross of 775.

Winner of the Ladies Hidden Score was Bonnie Dane after a pressure-packed one ball roll-off with Gaye Fushtey.

Frank Beehler won the Men's Hidden Score prize.



LANGUAGE OF POSITIONS

(continued from page 3)

For example, a Francophone employee in our branch office in Victoria cannot expect to work in French, just as an Anglophone employee on staff in our office in Chicoutimi cannot expect to work in English.

REGIONS

In English Canada, the language of work is English.

French is also a language of work in the Ontario part of the National Capital Region, in Northern and Eastern Ontario and in Northern and Eastern New Brunswick.

French is the language of work in Quebec.

English is also a language of work in the Quebec part of the National Capital Region, and in certain other parts of Quebec.

B) Positions with respect to the language of work

UNILINGUAL

Positions supervising or providing internal services only to employees occupying positions identified as English essential, will be identified and designated as *positions for which English is essential*.

Particular requirements may be put on a position which dictate whether English is essential or whether French is essential.

Positions in French language units, or those supervising or providing internal services only to employees occupying positions identified as French essential, will be identified and designated as *positions for which French is essential*.

In the National Capital Region and in the other areas where both official languages are in relatively common use, certain positions will be identified as *optional language positions*, provided that:

- the supervisor's position has been identified as bilingual,
- the position is not in a French Language unit, and
- the work can be performed equally effectively in either official language.

BILINGUAL

To ensure that the employees of CMHC may be able, as a general rule, to work in the official language of their choice, certain positions will be identified and designated as *bilingual*. These are supervisory positions involving the direct supervision of positions which are occupied or may be occupied by both English and French-speaking employees, positions to provide internal services such as personnel, training, administration, financial, information and library services, and positions required to communicate in French with French Language units and in English elsewhere:

- in the National Capital Region, and
- in the other areas where both official languages are in relatively common use; these areas would at present include parts of Montreal, certain other parts of Quebec, parts of Eastern and Northern Ontario and parts of Northern and Eastern New Brunswick.

In groups of employees whose work is interchangeable, only a portion of the positions will need to be identified as bilingual.

Excluded from these are supervisory positions in French Language Units and situations where there is a direct reporting relationship between one officer and one support employee.

Such is the relationship between an officer and his or her secretary and between a scientific or technical staff member and his or her technicians. The language of work of the support employee is that of the officer.

3 LANGUAGE REQUIREMENTS OF POSITIONS

To ensure equal rights and privileges for both official languages inevitably requires some bilingual people in CMHC.

UNILINGUAL AND BILINGUAL POSITIONS

Nevertheless, the majority of CMHC's employees will not have to become bilingual to secure interesting positions. In fact, most of them may opt to remain unilingual if they wish to do so. Institutional bilingualism means the institution's capacity to offer bilingual services to the public and to enable its unilingual employees to work, as a general rule, in the official language of their choice.

Obviously, unilingual positions will continue to be open to bilinguals as to unilingual candidates who meet the language requirements of the positions.

IDENTIFICATION

The duties and tasks of a position and the organization chart in which the position is located are studied to determine the

language requirements of the position in terms of the rules set forth for the language of service and language of work.

When the identification has been completed, the language requirements of the position and the language proficiency of the incumbent are compared. After which comes the designation of the position.

DESIGNATION

A position has either to be filled by a person who satisfies the language requirements of that position or other arrangements have to be made to meet the requirements of the Official Languages Act.

The obligation to meet the language requirements will be suspended until the date of designation has become effective for the bilingual positions occupied by unilingual employees or for those occupied or obtained by long-service employees who wish to remain unilingual or who are unsuccessful in becoming bilingual.

The obligation to meet the language requirements will also be suspended until employees occupying positions identified as bilingual, under a conditional appointment, have completed their language training.

The effective date of designation will be set by December 31, 1978, except for positions already occupied by a bilingual employee, those that are newly created or that are vacant. Under these circumstances, the effective date of designation will be set immediately.

STAFFING

Bilingual positions will be open both to bilingual candidates and to unilingual candidates who have formally indicated their willingness to become bilingual.

Unilingual French-speaking and English-speaking persons from outside CMHC who are willing to become bilingual may apply for bilingual positions open to the public.

INCUMBENTS

Unilingual incumbents of bilingual positions may elect to become bilingual and undertake language training, or transfer to another job having the same salary maximum, or, if they were to decline such a transfer, to remain in their positions even though they have been identified as bilingual.

Under the last circumstance, CMHC will be required to make alternative administrative arrangements to meet the language requirements of the Official Languages Act.

Employees who, as of April 6, 1966 (date of the Pearson Resolution), had at least ten years of continuous service (including service in the Canadian Armed Forces and the RCMP) and who, since that date, have been employed continuously in CMHC will be entitled to apply for any job that has been identified for future designation as bilingual without having to indicate their willingness to become bilingual.

Under those circumstances, CMHC will be required to make alternative administrative arrangements to meet the language requirements of the Official Languages Act.

CANDIDATES

Candidates will be required to demonstrate their ability to meet the language requirements of a bilingual position.

LEVELS OF BILINGUALISM

Different levels of bilingualism will be required for different positions. In some positions, for instance, it will only mean an ability to deal with simple and straightforward questions in the two official languages, in others, a greater knowledge of both languages will be required.

CMHC may review the language knowledge of employees to ensure retention of language skills.

LANGUAGE TRAINING

Unilingual candidates will be required to undertake immediate continuous language training for a period of up to 12 months after their conditional nomination to the positions. If they are not successful in completing their language training, they will be entitled to an appointment to another position for which they are qualified at their existing rate of pay.

Language training, at public expense, will be offered to unilingual employees as well as to persons who are appointed to bilingual positions at CMHC.

SPECIAL POSITIONS

Special positions are those where the need to use both official languages in the practice of technical and other occupational skills precludes the possibility of obtaining the level of language capability required, within the period of one year provided for language training (e.g. translation, interpreting, editing, proofreading, etc.).

THE LINGUISTIC RIGHTS AND PRIVILEGES OF THE EMPLOYEES AND PUBLICS OF CENTRAL MORTGAGE AND HOUSING CORPORATION

The Intent of the Act

The English and French languages possess and enjoy equality of status and equal rights and privileges as to their use in the Central Mortgage and Housing Corporation.

Language of Service

Members of the public must be able to obtain services from and communicate with Central Mortgage and Housing Corporation in either English or French, according to their choice.

CMHC must offer bilingual services in the National Capital Region and in the Bilingual Districts where proclaimed.

Elsewhere in Canada, CMHC has the duty to insure to the extent that it is feasible that members of the public in locations where there is a significant demand, can obtain services from and communicate with the Corporation in both official languages.

In order to implement this principle, we set forth the following directives:

1. Everywhere in Canada, all identification marks (building directories, bulletin boards, name plates, etc.) designating the Corporation and its various offices are to appear in both official languages with equal prominence.
2. All designated receptionists shall answer the public in both official languages, where bilingual services are provided.
3. All documents, reports, press statements, forms, audio-visual presentations, etc., for public use published by CMHC must be re-

leased in both official languages simultaneously.

4. English and French versions should be published together as a unit (for example, under the same cover).
5. All documents intended for the public, should be conceived and produced simultaneously in the two languages, rather than being translated.

Language of Work

The employees of CMHC should be able, as a general rule, to work in the official language of their choice.

In English Canada, the language of work is English.

French is also a language of work in the Ontario part of the National Capital Region, in Northern and Eastern Ontario and in Northern and Eastern New Brunswick.

French is the language of work in Quebec.

English is also a language of work in the Quebec part of the National Capital Region, in certain parts of Montreal and in certain other parts of Quebec.

In order to implement this principle, we set forth the following directives:

1. Interviews and examinations of a candidate applying for a position at CMHC shall be held in the official language of his or her choice, except for the language requirements of the position.
2. Internal communications for general distribution (manuals, directives, circulars, memoran-

da, etc.) shall be issued in the language(s) of work of the employees affected.

3. Each employee is entitled to receive every internal communication that affects him or her in his or her language of work or first official language if this employee cannot work in his or her language.
4. Each employee is entitled to communicate with his or her superior in his or her language of work or in his or her first language if the supervisor's position has been designated bilingual.
5. CMHC encourages internal communications to be conceived and written in both official languages simultaneously rather than to rely on their translation.

In General

In any communication of a bilingual format the two official languages should claim a roughly equal amount of space and the texts should be equally legible in both versions with lettering of equal size.

In general, precedence is given to the language that comes first; the language on the left, where the two are side by side; the language at the top when they are one above the other.

English must be granted precedence in English Canada. Precedence must be given to French in Quebec, outside of Quebec, where Canadians of French expression are in the majority, and in French language units.

Official Languages Bureau
Central Mortgage and Housing Corporation
Ottawa, April 1974.

Au Québec, ça bouge!



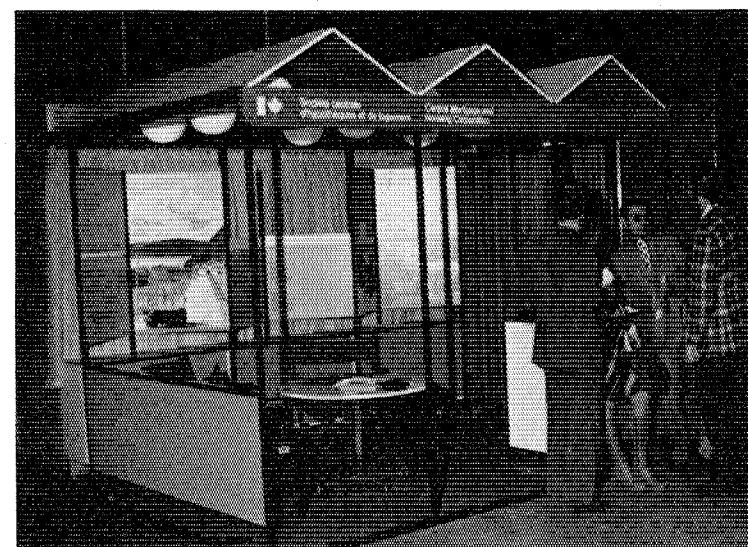
Kiosque de la SCHL au Salon de la Femme, Québec

Avec les premiers beaux jours du printemps, Perspective a choisi, cette année encore, de faire sa valise et de prendre la route à destination du Québec, question de voir ce qui s'y passe. Après une tour-

née de quatre jours qui m'a conduit, en compagnie de Normand Dubé, agent régional d'information, dans quelques bureaux de la Société dont Québec, Rimouski et Trois-Rivières, je suis maintenant en

mesure d'affirmer qu'au Québec, ça bouge.

Malgré une température plutôt glaciale, j'ai pu constater que tous les bureaux de la SCHL au Québec bourdonnent d'activité et que le personnel,



Marc Beaulieu, gérant du bureau de Rimouski, devant son kiosque

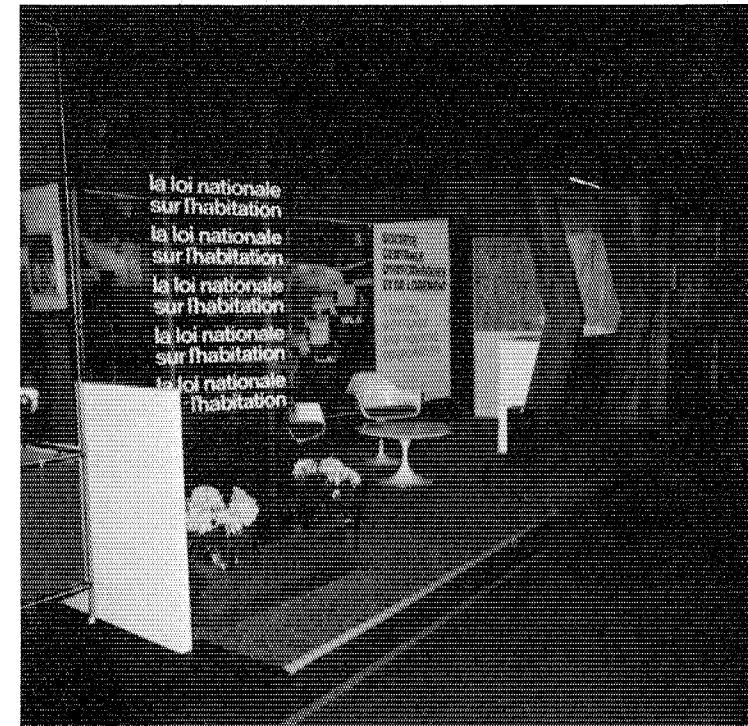
suit à la mise sur pied des nouveaux programmes, éprouve certaines difficultés à répondre aux nombreuses demandes du public. C'est donc dire qu'au Québec, la Société centrale d'hypothèques et de logement ne perd ni son temps, ni son argent.

Après une brève visite à la succursale de Québec, la première étape de notre voyage, nous nous sommes dirigés vers le site du Salon de la Femme auquel la Société par-

ticipe depuis trois ans. Cette année encore, notre kiosque d'information a remporté énormément de succès: 40,000 personnes ont défilé devant quelque 100 exposants, au cours de la première fin de semaine uniquement. On s'attendait à recevoir environ 125,000 visiteurs, pendant les dix jours du Salon, mais ce chiffre fut largement dépassé.

L'accueil fut également des plus chaleureux à Rimouski où

(Voir QUÉBEC page 2)



Québec: vue générale du kiosque.

(photos SCHL)

Exigences linguistiques des postes

La direction de la SCHL a décidé récemment de procéder à l'identification des exigences linguistiques des postes à la SCHL et de désigner les postes bilingues avant le 31 décembre 1978. Nous voulons ici donner un aperçu aux lecteurs et lectrices de Perspective des normes qui présideront à l'identification des postes dans la Société.

1 LA LANGUE DE SERVICE

A) Où offrir des services bilingues

Capitale nationale et districts bilingues

La SCHL doit offrir des services bilingues dans la région de la Capitale nationale et dans les districts bilingues proclamés.

Possibilité et demande importante

Ailleurs au Canada, elle doit veiller, dans la mesure où il est possible de le faire, à ce que le public, lorsqu'il y a de sa part demande importante, puisse communiquer avec elle et obtenir ses services dans les deux langues officielles.

Ces deux notions ne découlent pas d'une norme scientifique quelconque. Nous voulons lors de leur interprétation accorder le bénéfice du doute au citoyen. Ainsi, en ce qui concerne la possibilité, ce sera toujours à la direction, tant à l'échelle nationale que sur le plan régional ou local, qu'il appartiendra de prouver l'impossibilité; ce ne sera jamais au public de prouver la possibilité. La demande importante, d'autre part, sera plus tangible si l'on s'appuie sur cer-

taines éléments mesurables comme les statistiques de la population locale établies selon la langue maternelle, les districts bilingues proposés, les antécédents de l'offre et de la demande locales en matière de services, les plaintes adressées au Commissaire aux langues officielles (qui doit les tenir pour preuves suffisantes à priori de l'existence d'une certaine demande) et enfin, on pourrait procéder à une évaluation pragmatique de la demande en offrant activement des services bilingues pendant des périodes d'essai.

B) Les postes en regard des services au public

Unilingues

L'employé qui traite uniquement avec le public de langue française occupe un poste pour lequel le français est essentiel; tandis que l'employé qui ne traite qu'avec le public de langue anglaise occupe un poste pour lequel l'anglais est essentiel.

(Voir EXIGENCES LINGUISTIQUES page 2)

en bref:

Bureau de Chicoutimi page 2

Garde de jour page 5

Sortie du printemps page 6

Parc Beausoleil page 7

Québec

(suite de la page 1)

la SCHL était représentée pour la première fois au Salon de la Famille. Après avoir assisté en compagnie de Marc Beaulieu, gérant local, et de son épouse à l'ouverture officielle présidée par le maire de Rimouski, nous sommes repartis à destination de Québec, convaincus à l'avance d'un très grand succès, confirmé d'ailleurs par la suite.

Que ce soit à Québec ou à Rimouski, chaque employé s'est efforcé de représenter au mieux de ses connaissances, la Société et ses nombreux programmes. Le public s'est montré avide d'information et a questionné les représentants de la SCHL sur un nombre varié de sujets, en plus de démontrer un intérêt particulier pour le programme d'aide à l'acquisition d'une maison.

La nécessité de ce genre d'initiative ne peut être mise en doute et il est à espérer que la participation de la Société se poursuivra au cours des prochaines années. Il s'avère en

effet primordial que la SCHL prenne tous les moyens mis à sa disposition pour accentuer et concrétiser sa présence auprès de la population québécoise et ainsi assumer pleinement le rôle social qu'elle s'est fixé.

L'agent d'information est donc appelé à multiplier, dans la même mesure, le nombre de rencontres susceptibles de fournir aux Québécois le soutien escompté. C'est dans ce sens que ces deux Salons se sont révélés être des actions intéressantes, voire nécessaires.

Un des nombreux moments agréables de cette tournée fut, sans aucun doute, une brève visite aux parents de Normand Dubé à l'Isle Verte. Une invitation à dîner nous a en effet permis de déguster un fameux repas-maison avec au menu: "chiore aux goélettes", pâté au canard et tire d'érable. En somme, ce voyage fut parfaitement réussi et ce, grâce au travail et à l'amabilité de chacun et de chacune.



La participation de la SCHL au Salon de la Famille de Rimouski fut un franc succès

(photo SCHL)

SCHL

PERSPECTIVE

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

Rédacteur français: François Lapointe

Veuillez adresser vos articles rédigés en français ou toutes communications et suggestions relatives à la publication des textes français au rédacteur français de Perspective, Division de l'Information, au Siège social.

PAGE 2 — MAI 1974 — PERSPECTIVE

Exigences linguistiques

(suite de la page 1)

Bilingues

Pour que le public puisse obtenir les services de la SCHL et communiquer avec ses agents en français ou en anglais, selon la langue de son choix, la SCHL identifiera et désignera des postes bilingues:

- dans la région de la Capitale nationale,
- dans les districts bilingues proclamés, et
- dans les localités où il y a une demande importante, dans la mesure où il est possible de le faire.

Lorsque dans un groupe d'employés, les fonctions sont interchangeables, l'identification d'un certain nombre de postes suffit.

Ceci ne tient compte que d'un aspect des exigences linguistiques des postes. Il faut de plus analyser ces postes en termes de la langue de travail, ce que nous abordons dans le chapitre suivant.

2 LA LANGUE DE TRAVAIL

A) Où peut-on travailler dans sa langue?

Contexte

Le droit de la personne à travailler dans la langue de son choix dépend du contexte dans lequel il peut être exercé.

Ainsi un francophone à l'emploi de la succursale de Victoria ne peut s'attendre à y travailler en français, pas plus qu'un anglophone dans le bureau de Chicoutimi ne peut s'attendre à en faire de même en anglais.

Régions

Au Québec, la langue de travail est le français. L'anglais est aussi langue de travail dans la région québécoise de la Capitale nationale, dans certaines parties de Montréal et certaines autres parties du Québec.

Dans le reste du Canada, la langue de travail est l'anglais. Le français est aussi langue de travail dans la région ontarienne de la Capitale nationale, dans certaines parties du Nord et de l'Est de l'Ontario et dans certaines parties du Nord et de l'Est du Nouveau-Brunswick.

b) Les postes en regard de la langue de travail

Unilingues

Les employés dans les unités de langue française, ou qui supervisent des employés qui occupent des postes où le français est essentiel, ou qui n'assurent des services internes qu'à de tels employés, occupent des postes pour lesquels le français est essentiel.

Dans certains cas exceptionnels, l'identification d'un poste soit comme poste de langue française ou comme poste de langue anglaise peut être dicté par des exigences particulières que peut lui imposer un organisme habilité compétent.

D'autre part, les postes qui supervisent des employés pour lesquels l'anglais est essentiel ou qui n'assurent des services internes qu'à de tels employés, sont des postes pour lesquels l'anglais est essentiel.

Dans la région de la Capitale nationale et dans les autres régions où les deux langues officielles sont d'un usage relativement courant, certains postes seront identifiés comme des postes dans lesquels l'anglais ou le français peut être utilisé au choix, pourvue que:

- le poste du surveillant ait été identifié comme bilingue,
- que ce ne soit pas dans une unité de langue française, et
- que le travail puisse être accompli avec la même efficacité dans l'une ou l'autre des langues officielles.

Bilingues

Pour que les employés de la SCHL puissent, en règle générale, travailler dans la langue de leur choix, la direction identifiera et désignera des postes bilingues, soit les postes qui comportent une surveillance directe de postes occupés (ou qui peuvent l'être) et par des francophones et par des anglophones, ceux qui sont requis pour les services internes et ceux qui sont requis pour communiquer en français avec des unités de langue française et en anglais ailleurs,

- dans la région de la Capitale nationale, et
- dans les autres régions où les deux langues officielles sont d'un usage relativement courant, soit certaines parties de Montréal, certaines autres parties du Québec, certaines parties du Nord et de l'Est de l'Ontario et certaines parties du Nord et de l'Est du Nouveau-Brunswick.

Lorsque dans un groupe d'employés, les fonctions sont interchangeables, l'identification d'un certain nombre de postes suffit.

Exception sera faite à ces règles pour les postes de surveillants dans les unités de langue française et pour les postes où il existe une relation de travail directe entre le préposé et un employé de soutien.

Ainsi la relation entre un agent et sa secrétaire ou entre un employé de la catégorie professionnelle et scientifique et son ou ses techniciens. Dans ces cas, la langue de travail de l'employé de soutien suit celle du préposé.

3 LES EXIGENCES LINGUISTIQUES DES POSTES

Assurer l'égalité des deux langues officielles dans la SCHL exige inévitablement un nombre de personnes bilingues.

(Voir EXIGENCES LINGUISTIQUES page 8)

Le bureau de Chicoutimi fait peau neuve!

par Daniel Gagné

Le quatre mars dernier, le bureau de Chicoutimi emménageait dans de nouveaux locaux. Le nouvel aménagement a permis de doubler la superficie de plancher existante, laquelle passe ainsi de 1050 pi.ca. à plus de 2000 pi.ca. Le bureau compte maintenant quatorze employés réguliers. Rien n'a été négligé pour tenter de créer un climat propice au travail particulier d'un bureau de prêts: décoration intérieure de bon goût, nouvel ameublement, unités de travail individuelles pour certaines sections, création d'un poste de réceptionniste-standardiste.

Il s'agit donc d'un réaménagement fonctionnel complet. Et tout ceci dans l'esprit de la réorganisation de la Société.

Une meilleure ambiance et une plus grande spécialisation des tâches permettra au personnel local de faire face aux nouveaux impératifs de cette réorganisation sur une base régionale.

En effet, il est à prévoir selon Raymond Faillé, gérant local, un accroissement sensible des responsabilités de ce bureau, en accord avec le nouveau type de gestion par programme qu'est à instaurer la SCHL.

Le bureau de prêts de Chicoutimi dessert le territoire du Saguenay-Lac-St-Jean, de même que le secteur Chibougamau-Chapais, soit une population totale de près de trois cent mille.

Le nouveau programme d'accès à la propriété y a connu beaucoup de succès et y confirme la présence de plus en plus marquante de notre Société dans ce secteur de l'économie régionale. Le personnel local est le grand responsable de ce succès par son dynamisme et son esprit d'initiative.

Etre femme en 1974

par Thérèse Aquin

Il était une fois, dans la belle province, une jeune fille qui aimait beaucoup les chevaux. Cela se passait il y a vingt ans. Elle demande innocemment un jour son admission dans une école de médecine vétérinaire bien connue. "Vous n'y pensez pas, de répondre le directeur, ça coûterait bien trop cher!" "Bien trop cher? Mon père accepte de payer mes études." "Là n'est pas la question, Mademoiselle. C'est que pour changer les toilettes, ça coûterait bien trop cher à l'école et on ne peut pas, voyez-vous faire cette dépense là pour une femme."

Cette personne qui ne fit jamais les études qui l'attiraient est aujourd'hui une mère contrainte d'élever seule son enfant, un météorite tombé sur une planète immuable où les lois se définissaient comme suit: l'homme est le pourvoyeur de la famille, la femme est la gardienne du foyer, son rôle principal est d'élever les enfants."

Il était une fois, dans la belle province, une jeune polichnicienne qui venait tout juste d'obtenir son diplôme d'ingénieur. Cela se passait, il y a quatre ans. Elle sollicita innocemment un poste dans une importante firme de construction de la métropole. Le directeur lui répondit avec un bon rire gras: "Qu'est-ce que vous allez faire quand vous serez enceinte?"

Il était une fois, dans la belle province, une vieille dame de 81 ans, abandonnée avec son fils, il y a de ça cinquante ans, dans un petit village très digne. Une jeune dame très indigne quoi; un météorite pour son époque. Mon histoire n'est pas gaie car c'est ce matin qu'on l'enterre. Elle ne sollicita rien, elle qui n'avait pas su "garder le foyer". Toute sa vie n'a été qu'une longue suite de pauvreté, de misère et d'oubli.

Un grand malheur ou un grand bonheur, prenez-le comme vous le voudrez, nous est arrivé. Notre planète est actuellement envahie par des morceaux d'étoiles étrangères, des fragments d'autres mondes, de ces femmes pas comme les autres, de ces "cas" qui dérangent. Ce sont les nouvelles terriennes. Comment allons-nous les assimiler?

Il n'y a qu'une réponse. Leur accorder la pleine citoyenneté du monde, dès le berceau. Les préparer dès l'enfance à assumer un rôle social identique à l'homme. Elever frères et soeurs dans un esprit égalitaire et communautaire. Abandonner dans la famille les idées préconçues, laisser tomber les moules. Mettre au rancart les formules qui font de la pharmacie, par exemple, une profession masculine et du rôle d'infirmière, une vocation "très féminine". Donner toutes chances égales à ses enfants. Cela semble si simple. Essayez voir.

Le Canada à l'écran



Lebel et Guilbeault dans "Réjeanne Padovani"

(photos: Centre de photographie du gouvernement canadien)

L'industrie cinématographique canadienne est à la fois l'une des plus jeunes et l'une des plus vieilles au monde. Des documents indiquent que des films canadiens ont été produits dès 1898; "Evangeline", tourné en 1913, demeure l'un des candidats au titre du premier long métrage nord-américain.

La "nouvelle" industrie cinématographique canadienne, celle qui nous intéresse plus particulièrement, doit son essor à deux événements distincts.

Premièrement, la naissance, en 1959, du "Festival international du film de Montréal" et, deuxièmement, la création en 1967 de la "Société de développement de l'industrie cinématographique canadienne". Avec un budget initial de dix millions de dollars, les résultats ne se firent guère attendre. De la demi-douzaine de longs métrages que l'on produisait annuellement avant 1967, on a vite dépassé la trentaine en 1972.

Denis Héroux fut l'un des premiers à bénéficier pleinement des avantages offerts par la SDICC. En 1968, ce fut "Valérie" et, en 1969, "L'initiation" qui connut un grand succès commercial jusqu'à Beyrouth et Tokyo. Claude Fournier, un autre cinéaste formé à l'ONF, plongea à son tour dans le long métrage de fiction en 1969 avec "Deux femmes en or", la comédie érotique la plus populaire au Québec. Ce que Héroux avait découvert, que Fournier allait confirmer, et que d'autres réalisateurs allaient s'empresser d'exploiter, c'était finalement la volonté des spectateurs québécois de délaisser leur petit écran pour le grand.

L'industrie canadienne anglaise du film allaient mettre plus de temps à se créer un public. "Goin' Down the Road" (1970), film à petit budget sur deux campagnards des Maritimes tentant d'apprivoiser Toronto, lança son réalisateur Don Shebib dans une carrière parsemée de prix

et de critiques enthousiastes. "Between Friends" (1973), justifia les espoirs que l'on avait placés dans ce jeune réalisateur. Parmi les récents films de langue anglaise, les plus populaires sont: "The Pyx" (1973), de Harvey Hard, "U-Turn" (1973), de George Kaczender et "Neptune Factor" de David Perlmutter et Sandy Howard.

Deux des réalisateurs québécois, qui auront connu le succès le plus constant durant ces deux dernières années, sont Claude Jutra et Gilles Carle. Le premier avec "Mon oncle Antoine" (1971), probablement le meilleur long métrage canadien jusqu'à ce jour et "Kamouraska" (1972), adaptation du roman d'Anne Hébert; le second avec "Les mâles" (1970) et "La vraie nature de Bernadette" (1972), bizarres et cinglantes comédies sur une société québécoise en pleine transformation. Enfin, il y eut "Réjeanne Padovani" (1973) de Denys Arcand, un suspense politique fort stylisé qui remporta un immense succès aussi bien au Québec qu'à l'étranger.

Des grognements se font occasionnellement entendre parmi les producteurs canadiens qui se plaignent de la rareté des investissements privés. Mais, les plus optimistes diront que ce ne sont là que des problèmes inévitables que doit affronter une industrie en plein développement.

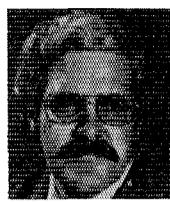
(En collaboration avec la Photothèque du gouvernement canadien)



Gagnon et Duceppe dans "Mon oncle Antoine"

Nominations

PIERRE-A LABONTÉ est nommé administrateur du Bureau des langues officielles au Siège social. M. Labonté est entré à la Société en 1968 à titre de rédacteur à la Division de l'information. Il fut nommé en 1972, gérant de la production des Services de rédaction à la même division. De 1963 à 1965, il fut gérant de la production à l'Imprimerie Gauvin de Hull, de 1965 à 1968, gérant de la production au Centre catholique à Ottawa et d'avril 1968 à octobre 1968, gérant général du journal La Parole de Drummondville.



GAËTAN BIARD est nommé gérant de la production des Services de rédaction à la Division de l'information au Siège social. Il s'agit de son premier poste à la SCHL. M. Biard fut auparavant journaliste à l'Interrogation (1951-1952), contremaître au journal l'Opinion de Hull (1952-1955), opérateur de linotype au journal Le Droit (1955-1956), chef d'équipe et éditeur du journal Le Progrès de Hull (1956-1960) et pour la firme Wallace de Montréal (1960-1962), réviseur pour la firme Mutual Press d'Ottawa (1962-1967) et, coordonnateur de la production à l'Imprimerie Beauregard d'Ottawa (1967-1974).



DENIS PAGÉ est nommé chef des Services administratifs à la succursale de Montréal. Depuis son entrée à la SCHL, M. Pagé a occupé les postes de stagiaire diplômé à la succursale de Montréal (1971) et à la succursale de Winnipeg (1973). Il détient un baccalauréat en administration de l'Université de Montréal et un baccalauréat ès-art du Collège St-Laurent.



JAMES R. ROBERTSON vient d'être nommé analyste de systèmes, système de service hypothécaire, Division de l'organisation et des méthodes, au Siège social. Depuis son entrée à la SCHL en 1968, M. Robertson a successivement occupé les postes de stagiaire diplômé à la succursale de Calgary (1968), au bureau régional des Prairies (1969) et à la Division de l'organisation et des méthodes (1971); et, d'analyste (1971) à la Division de l'organisation et des méthodes. Il possède un baccalauréat en commerce de l'Université Carleton d'Ottawa.



ROBERT LABELLE vient d'être nommé agent de l'administration et des finances au bureau de prêts de Longueuil. Depuis son entrée à la Société en 1971, M. Labelle a successivement occupé les postes de stagiaire diplômé à la succursale de Montréal (1971) et au bureau de prêts de Longueuil ainsi que d'adjoint administratif (1973) au bureau de Longueuil également. Il détient un baccalauréat ès-art du Collège Bourget de Rigaud et est bachelier en sciences de l'Université de Montréal.



ANDREW F. CAMPBELL occupe désormais le poste d'analyste financier du budget d'exploitation à la Division du budget et de l'analyse financière (Siège social). Il était auparavant analyste financier à la même division. M. Campbell est avec la Société depuis 1973 et possède un baccalauréat ès sciences et une maîtrise en administration des affaires de l'Université Western Ontario de London. Il a précédemment travaillé pour les compagnies Steel Co. et Proctor and Gamble.



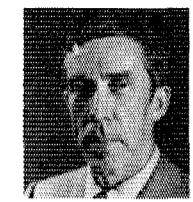
FREDERICK N. JOHNSON est nommé agent des hypothèques et des propriétés à la succursale de Winnipeg. Depuis son entrée à la Société, M. Johnson a successivement été commis principal au Projet Lawrence Heights (1956), au bureau régional de l'Ontario (1958) et à la succursale de Toronto (1961); adjoint administratif à la succursale de Toronto (1967); et analyste de systèmes à la Division de l'organisation et des méthodes au Siège social (1970).



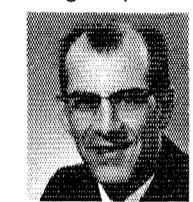
MARGARET R. WEST occupe désormais le poste d'agent du logement des ruraux et des autochtones au bureau de Yellowknife. Après son entrée à la Société en 1959 à titre de commis-dactylo et de standardiste à la Division de l'administration (1961); commis-dactylo à la Division de l'architecture et du plan (1962); après une absence de deux ans, commis principal à la Division de l'administration des hypothèques et des propriétés (1969); détaché auprès du "Social Planning Council of Ottawa and District" (1970); adjoint à la recherche au Siège social (1971) et au bureau régional de l'Ontario (1973).



FRANK W. KEMP est nommé chef des normes et télécommunications, Division de l'organisation et des méthodes, au Siège social. Depuis son entrée à la Société en 1970, M. Kemp a été analyste de systèmes aux Services du traitement des données et recherche, Division de l'organisation et des méthodes (Siège social). De 1946 à 1970, M. Kemp a été membre de l'Aviation canadienne et quitta le service avec le grade de capitaine.



KENNETH J. BURNETT est nommé agent principal de l'administration des hypothèques à la Division de l'administration des hypothèques (Siège social). Depuis son arrivée à la SCHL, M. Burnett a été successivement commis, commis principal et chef de section dans divers départements de la Division des hypothèques et des propriétés (1949), adjoint administratif au Département des hypothèques (1961), agent administratif, Programme de la Partie V, Groupe des relations avec l'extérieur, à la Division du plan (1971) et, agent des réclamations au fonds d'assurance hypothécaire de la Division de l'administration et des hypothèques en 1972.



JOHN L. HANDY a été nommé chef des Services administratifs et d'approvisionnement à la Division de l'information (Siège social). M. Handy est entré au Département de la comptabilité de la Société en 1951, puis a été nommé gérant de bureau à la Division de l'information en 1958. Il devint agent de liaison à la section des services d'éducation de la Division de l'information en 1963 et fut, par la suite détaché à la Division des prêts. En 1965, il fut nommé administrateur principal à la Division de l'administration et en 1967, adjoint administratif de l'architecte et urbaniste en chef, à la Division de l'architecture et de l'urbanisme.



ADAM D. SCHISSLER occupe désormais le poste de gérant adjoint de la succursale de Fredericton. M. Schiissler entra à la succursale de Regina en 1963 à titre de commis supérieur. Il fut, par la suite, adjoint à l'administration de cette même succursale (1967) et agent des hypothèques et des propriétés à la succursale de Winnipeg (1971).



Le club des 20 ans

Mlle E.I. Ford, commis-dactylo, à la succursale de Windsor; W.K. Pugh, architecte paysagiste, à la succursale de Winnipeg; F.C. De Lorimier, directeur régional adjoint pour le Québec; R. Lemay, intervieweur, à la succursale de Montréal; M.A. Moring, inspecteur de conformité, à la succursale de

Vancouver, N.M. Oakley, chef des Services d'information et des relations avec la presse, au Siège social; M. Audet, adjoint administratif, à la succursale de Québec; M.R. Herbert, inspecteur principal, à la succursale de Toronto; F.W. Kardolus, adjoint administratif, à la succursale d'Edmonton.

Faire-Part

Naissances

PERREAULT — Michel Perreault, de la succursale de Montréal, et son épouse nous font part de la naissance de leur fille Mélanie, le 18 mars 1974.
DION — Jacques Dion, du Projet Chicoutimi-Nord, et son épouse nous font part de la naissance de leur fils Yanik, le 28 mars.
FRÉNETTE — Marcel Frénette, de la succursale de Québec, et son épouse nous font part de la naissance de leur fille Catherine, le 26 mars.
COLLYER — David G. Collyer, de la succursale d'Ottawa, et son épouse nous font part de la naissance de leur fille Sharon Rosemary, le 7 janvier.
FALARDEAU — Mme L. Falardeau, de la succursale de Hull, et son époux nous font part de la naissance de leur fille Kim, le 14 février.
BÉLANGER — Pierre Bélanger, de la succursale de Montréal, et son épouse nous font part de la naissance de leur fils, le 27 mars.
DYE — Anthony S. Dye, de la Division du plan au Siège social, et son épouse nous font part de la naissance de leur fille Penelope Ann, le 7 avril.

Environnement global de l'enfant

GARDE DE JOUR

Notre société est en constante évolution et le monde de l'enfance, malgré sa simplicité innée, n'échappe pas aux nouvelles règles de jeu des adultes. Il est donc de notre responsabilité de mettre à la disposition de l'enfant, un certain nombre de moyens susceptibles d'aider à son adaptation.

Pour cette raison, Perspective se propose de consacrer quelques articles à ce sujet, au cours des mois à venir. Celui qui suit est un condensé de l'introduction de la publication du Conseil canadien de Développement social intitulée *Garde de jour*. La rédaction remercie le CCDS de l'autorisation qu'il lui a accordée de reproduire une partie de cette étude.

Les forces convergentes qui ont présidé au développement de la garde de jour en notre pays sont les mêmes que celles qui ont façonné notre réseau de services sociaux, et ces diverses forces se sont traduites par une diversité de méthodes, de ressources et de principes de base.

Etant donné cette pluralité, les services canadiens de garde de jour sont aujourd'hui assurés sous divers auspices: associations privées sans but lucratif, entreprises privées à but lucratif, corps publics, coopératives. On y dispense des services à temps plein, partiel, après la classe, ou sporadiques (halte-garderies) en de multiples genres de locaux; installations spécifiquement conçues à cette fin, sous-sols d'église rénovés, écoles, sans parler de la garde de jour en milieu familial, etc. Le genre de services dépend des préférences des parents, de la région où ils habitent et très souvent, de leurs ressources financières. Nombreuses sont les personnes qui estiment que cette diversité est à la fois désirable et inévitable dans une société hétérogène.

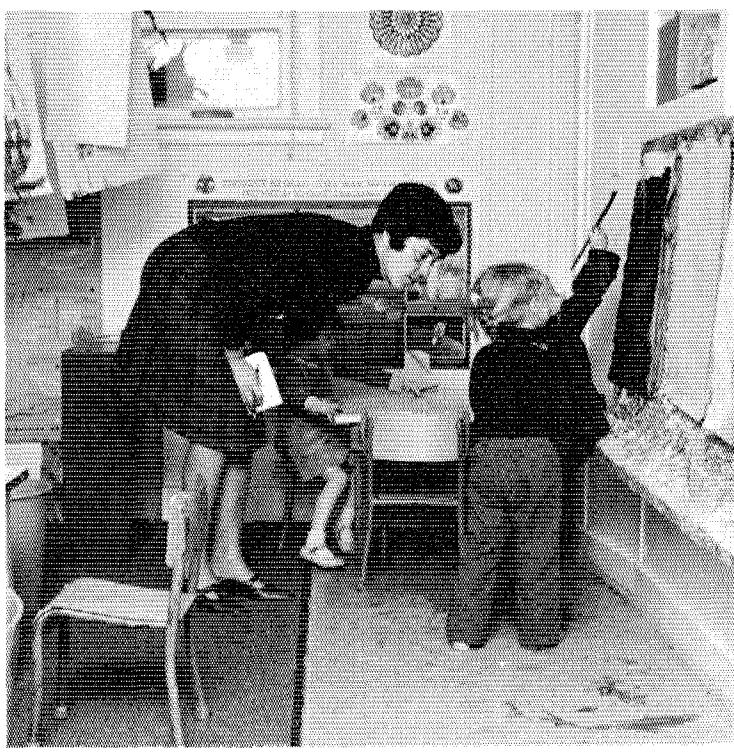
S'il ne fait pas de doute que la prépondérance de certains types de services diminuera ou s'accroîtra par suite de l'évolution des mesures sociales, il subsistera probablement autant de genres de garde d'enfants qu'il y a de valeurs et de collectivités socio-culturelles au Canada.

Il importe de maintenir la diversité des services, car elle permet de réaliser la finalité globale de la garde de jour; assurer aux familles un service qui favorise le bien-être et le développement de l'enfant en répondant à ses besoins de croissance physique, sociale, affective et intellectuelle. Comme cet objectif peut se traduire et s'atteindre de nombreuses façons, selon le mode de vie et le schème de valeurs des familles et des collectivités, le Comité du Conseil canadien de Développement social accorde une grande importance à l'existence d'un vaste éventail de services.

Quelle que soit la raison de l'inscription de l'enfant aux garderies ou l'envergure du service requis, le bien-être et le développement de l'enfant doivent demeurer la préoccupation fondamentale des personnes qui ont la responsabilité d'instituer, de maintenir et de surveiller ces services. Cette responsabilité est la même dans tous les cas, et quelles que soient les motivations des parents, qu'il s'agisse de parents qui voient dans la garde de jour un enrichissement de l'expérience familiale de l'enfant, ou de parents dont la principale raison pour laquelle ils inscrivent l'enfant est qu'ils veulent entrer sur le marché du travail.

Etant donné que la garde de jour, à titre de service social organisé, est de plus en plus en

demande, on doit reposer la question suivante: à qui revient, au premier chef dans notre société, la responsabilité d'élever les enfants? On a toujours insisté sur la primauté des parents à cet égard, du moins pour l'enfant de moins de 5 ou 6 ans, âge où le système scolaire prend la relève d'un grand nombre de fonctions familiales d'éducation et de socialisation. L'expansion des services de garderies provoquera-t-elle dans le système d'éducation l'extension des services préscolaires, dans lesquels les parents confieront au personnel de la garde de jour la responsabilité de socialiser et d'éduquer l'enfant à peu près comme ils le font pour l'enseignement? Le Comité croit fermement qu'une telle évolution nuirait à l'enfant et à la famille. Règle générale, le parent¹ est le premier adulte (et le seul) sur qui l'enfant puisse compter pour une relation continue et permanente. Le parent se trouve donc en situation privilégiée pour assurer la continuité et la qualité de l'expérience vécue par l'enfant. Un service de garde de jour qui agirait comme si le parent n'existe pas négligerait une composante essentielle de la vie de l'enfant et serait incapable de lui fournir toute la compréhension profonde qui s'impose pour déceler ses besoins particuliers et y répondre à toutes les étapes de son développement.



(photos SCHL)

D'autre part, les préposés à la garde de jour deviennent des adultes importants aux yeux de l'enfant, qui vient à les connaître et à avoir confiance en eux. Dans certains cas, surtout lorsque les enfants sont gardés toute la journée, ils passent plus de temps avec ces employés qu'avec leurs parents, heures de sommeil exceptées. Il s'ensuit une influence inévitable de ces personnes sur le développement de l'enfant, ne serait-ce qu'en fonction de la durée, sans parler de la qualité des expériences que l'environnement de la garde de jour peut favoriser. Les préposés à la garde des enfants peuvent fournir aux parents beaucoup d'indications valables et de renseignements sur le développement de leur enfant, en ce qu'il a d'unique. Il est donc essentiel que parents et préposés assument une responsabilité commune à l'égard du bien-être de l'enfant.

Pour toutes ces raisons, le Comité conclut que les rapports parent/personnel sont vitaux et qu'ils doivent être amorcés, développés et entretenus pour que la garde de jour fournit un service valable à l'enfant et à sa famille. Au cours des rencontres, on peut échanger des renseignements, partager des tâches et participer aux décisions de multiples façons; tout cela concourra à faire en sorte que l'enfant puisse intégrer ses expériences, et servira à orienter et à favoriser sa croissance et son épanouissement.

Tout comme le personnel et les parents ont des rôles complémentaires, de même la société, par l'entremise de ses gouvernements élus, doit aussi

assumer sa part de responsabilité à l'égard de l'enfant inscrit à la garde de jour.² On a reconnu depuis longtemps que la société a le droit et le devoir d'intervenir dans la vie de l'enfant si les parents ne peuvent ni ne veulent pourvoir à son bien-être. Le postulat sous-jacent ici, c'est que les citoyens adultes sont responsables des enfants et qu'ils doivent les protéger jusqu'à ce que ceux-ci puissent faire valoir leur point de vue et prendre la responsabilité de leurs décisions. Il incombe aussi aux pouvoirs publics de voir à ce que toutes les possibilités soient assurées pour que tous les enfants atteignent leur plein épanouissement. C'est en vertu de ces principes que les gouvernements interviennent, en certains cas, pour protéger les enfants contre ceux qui exploitent leur vulnérabilité et leur impuissance, qu'il s'agisse de leurs parents ou d'autres personnes.

En ce qui concerne la garde de jour, le Comité estime que les pouvoirs publics ont deux responsabilités distinctes, l'une à l'égard de l'enfant et l'autre à l'égard du parent. Ils doivent protéger l'enfant contre toute personne qui en abuserait pour des fins mercantiles, ou qui le soumettrait à des conditions d'existence considérées intolérables ou déficientes aux yeux des citoyens adultes. Deuxièmement, les pouvoirs publics doivent seconder la famille, en mettant à sa disposition les services qui répondent à ses besoins. L'Etat doit faire face aux conséquences de l'influence qu'il a exercée sur l'évolution actuelle du système socio-

(Voir GARDE DE JOUR page 7)



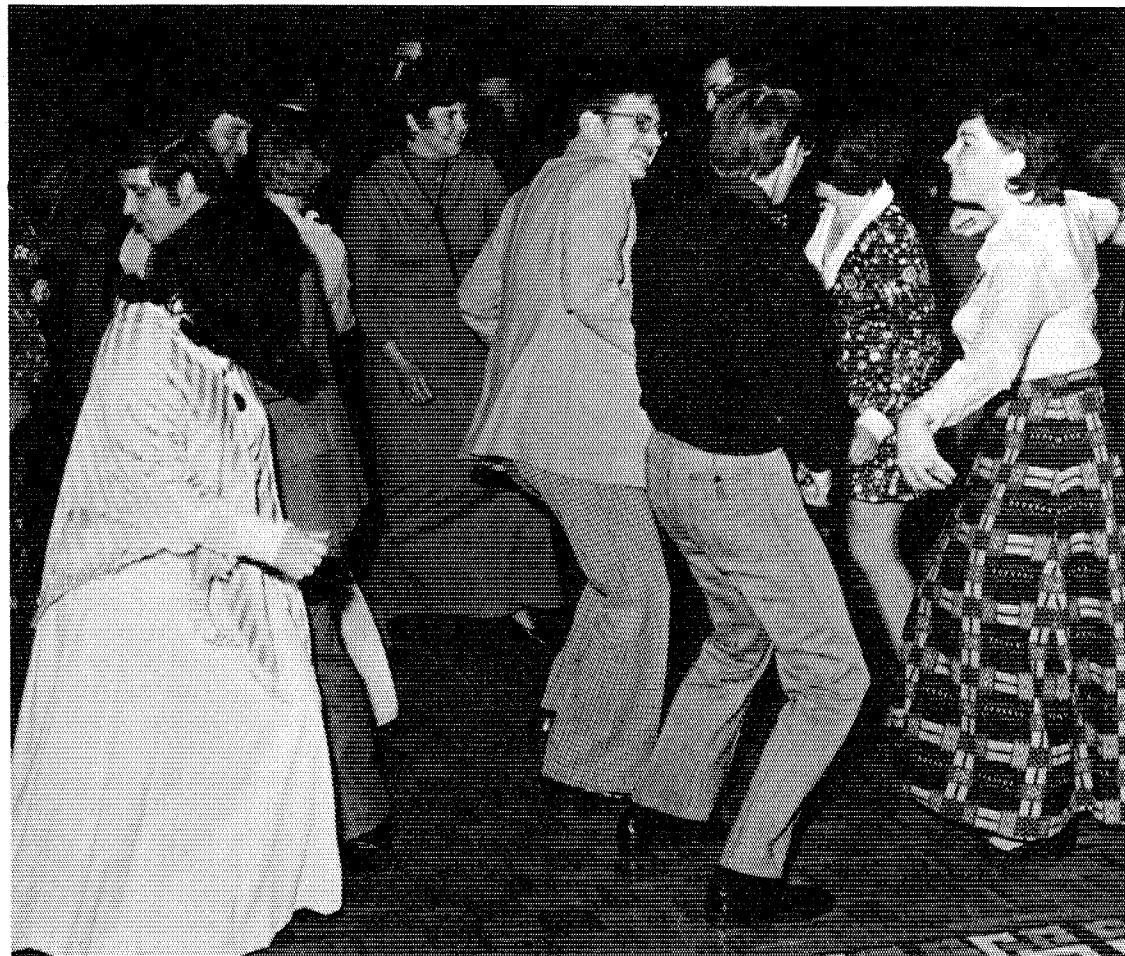
SORTIE DU PRINTEMPS

Voilà un titre fort bien choisi pour désigner ce gala annuel qui a eu lieu, le 26 avril dernier, au motel Talisman d'Ottawa. Environ 80 personnes s'y étaient donné rendez-vous, les unes se promettant de danser aux sons de l'excellent ensemble des Rythm-Aires et de Brian Prot, les autres de déguster un délicieux buffet venant de la cuisine Talisman.

Question de se mettre dans l'esprit du printemps, une rose fut remise à chaque femme, dès son arrivée. Le prix de présence, mérité par Doug MacCormack de la Division de l'administration, consistait en un dîner pour deux au Village hongrois. Carole Lafortune, de la Division de l'information,

a reçu des mains d'Al Suck, un prix surprise: deux billets pour le prochain spectacle de Harry Belafonte. J'ose espérer qu'un de ces billets sera pour le rédacteur de Perspective. Qui sait?

Chacun s'est donc amusé ferme à cette "Sortie du printemps" organisée par le Club récréatif du Siège social, et ce bien qu'il n'y ait pas eu, cette année, de couronnement de Miss SCHL. A ce sujet, il est à remarquer que l'Association récréative de la fonction publique ne procédera pas à ce concours en 1974, le vent de la libération féminine ayant soufflé si fort qu'il a fini par faire descendre la femme de son piédestal.



(photos SCHL)

Le Bavard en voyage

Si vous étiez un animal . . .

Si vous aviez à vivre une seconde vie, dans lequel de ces quatre animaux aimeriez-vous vous réincarner? Le LION, le CHAT, le CHIEN ou le POISSON?

Vos réponses révèlent votre caractère. Vous connaîtrez ainsi votre personnalité, celle de vos amis et des personnes qui vous entourent. Peut-être qu'après avoir découvert que vous êtes une personne extraordinaire et que parmi les gens qui vous entourent, il y en a qui possèdent un charme inégalé, vous vous sentirez d'attaque pour le concours M. et MME PERSONNALITE 1974 qui sera lancé très bientôt. Ce psycho-test, très amusant, n'est valable que si vous décidez lequel de ces animaux vous aimeriez être avant de consulter les réponses.

Louise Trahan

Le lion

Vous voulez à tout prix conquérir, dominer, vaincre. Vous réalisez vos objectifs, en dépit des obstacles et des difficultés. Vous aimez jouer au grand seigneur, gagner le respect et l'admiration d'autrui, faire trembler parfois. Pourtant, vous êtes plus vulnérable que vous ne le croyez. Vous pouvez être faible tout en donnant l'apparence d'une force invincible. Votre bonheur est souvent ostentatoire et insolent. En fait, il n'a pour vous de réalité profonde que si vous

le claironnez sur tous les toits. Vous avez des passions violentes qui vous possèdent entièrement mais c'est vous-même que vous recherchez à travers l'être aimé. Vous avez un esprit créateur, une ambition dévorante; vous aimez le luxe et la somptuosité.

Le chat

Vous aimez la vie, même si vous n'en êtes pas toujours totalement conscient. Vous souhaitez la boire avec avidité. Toutes vos possibilités intellectuelles et instinctives sont mobilisées vers ce but. Naturel, surnaturel, tout vous est bon. Farouchement individualiste, vous pouvez vous montrer agressif, sarcastique, voire cruel. Le bonheur qui revêt des formes intenses demeure instable. Vous aimez être sur la corde raide mais, méfiez-vous de votre goût pour une certaine souffrance. En amour, comme dans votre vie professionnelle, vous foncez sur l'obstacle. Si on vous résiste trop longtemps, vous savez rentrer vos griffes. Irrésistible, on vous pardonne beaucoup.

Le chien

Le sentiment domine tout. C'est avec votre cœur que vous abordez le monde des êtres et des choses. Vous adhérez pleinement au monde extérieur. Il vous pénètre et vous modèle. Votre intuition vous mène. Votre bonheur est in-

séparable de celui des autres. En amour comme en amitié, vous vous laissez trop facilement absorber par l'autre. Vous ne savez pas très bien ce qui répond à votre propre personnalité et ce qui est le résultat de l'influence de l'être aimé. Vous vous adaptez sans effort aux situations les plus diverses, mais vous n'allez pas toujours jusqu'au bout de vos possibilités. Vous êtes tolérant, compréhensif, dévoué.

Le poisson

Vous êtes d'une nature maléable mais difficile à saisir. Vous échappez à qui vous cherche. Vous fuyez qui vous poursuit. Vous appartenez à tout le monde et à personne. Vous préférez l'humanité entière à tel ou tel individu. Vous pouvez être altruiste. Vous aimez les bonheurs simples et obscurs. Votre devise: "Pour être heureux, vivons cachés". Votre âme est souvent tourmentée, votre caractère un peu déconcertant. Vous espérez et vous favorisez l'amour en profondeur. Si vous le trouvez, ou plutôt s'il vient à vous, car vous n'êtes pas très conquérant, vous vous y consaciez avec un esprit de sacrifice. Vous avez le sens de la communauté mais vous êtes aussi fantaisiste et supportez mal une discipline trop rigide.

Le Bavard est un bulletin mensuel d'information publié à l'intention des membres du Club récréatif du bureau de Montréal et du bureau régional du Québec.

Le coin de l'humour

DES HERBES ET DES HOMMES!

"Que peu de temps suffit pour changer toutes choses", disait Victor Hugo. Encore aujourd'hui, nous pouvons constater le bien-fondé de cette affirmation mais hélas, trois fois hélas, que pouvons-nous faire pour remédier à cette situation. "L'herbe n'est plus ce qu'elle était", répétait souvent mon grand-père avant de rendre l'âme et tout le reste. S'il pouvait revenir parmi nous, ce dont je doute, c'est de rage qu'il frissonnerait en voyant dans quel état sont les prés.

Qui sont les responsables? Vous et moi, sans aucun doute, mais aussi la mauvaise herbe qui pousse de plus en plus drue depuis quelque temps, tant à la ville qu'à la campagne. Notre jeunesse, cette herbe sauvage, se désintéresse de nos cultures. L'époque où l'on folâtrait galement dans l'herbe folle et que l'on nageait, en déplacant légèrement de la main, les herbes aquatiques sur notre passage, n'est plus. En effet, ces temps ne sont plus et il nous faudrait utiliser toutes les herbes de la Saint-Jean pour renverser la situation.

Les herbes médicinales sont désormais sans effet, tant est puissant le danger qui nous menace. Tous et chacun prennent plaisir à se couper mutuellement l'herbe sous le pied. Croyez-moi, il ne faut pas couper les fines herbes, mais les cultiver avec amour, contentons-nous de faucher la mauvaise et d'arrêter les plus imprévoyants d'entre nous de manger leur blé en herbe.

Chacun doit faire sa part pour protéger l'herbe aux ânes et l'herbe aux chats. La colonie artistique doit également voir à ce que l'herbe au chantre occupe la place qui lui revient sur la pelouse de notre société. Chacun son domaine et l'herbe de M. Seguin sera bien coupée.

Certaines personnes de mauvaise volonté n'apportent plus l'eau au moulin mais l'herbe aux bêtes. Quelquefois, on ressent la déplaisante impression que certains d'entre nous se perdent aux quatre vents, un peu comme le pollen de nos fleurs.

Avec tous les philosophes en herbe à notre disposition, j'ose croire que nous pourrons, avant longtemps, recommencer à courir dans l'herbe haute de nos campagnes et profiter entièrement des avantages de la vie à l'extérieur.

C'est aux plus optimistes d'entre vous que je m'adresse. A ceux-là, je dis agissez dès maintenant; demain sera peut-être trop tard. Si vous refusez d'agir, alors sans doute irez-vous à votre tour couper de l'herbe et ce sera bien fait.

R. B.

Parc Beausoleil

par A.F. Laidlaw

La capitale nationale possède maintenant sa première coopérative d'habitation familiale, Parc Beausoleil, située dans l'est de la basse-ville d'Ottawa. Le nombre considérable d'heures consacrées à la planification par les membres de la coopérative constitue la principale caractéristique de cet ensemble d'habitation, de même que le pivot de son développement futur.

Les membres

Les gens qui s'affilient à une coopérative de ce genre jouissent de certains avantages et bénéfices assortis de responsabilités. En premier lieu, voyons ce que sont ces avantages:

Bien que les membres soient locataires, ils ont la sécurité d'occupation, ce que les occupants de logements à loyer ordinaires n'ont pas. Puisque les membres sont aussi propriétaires, si l'on peut s'exprimer ainsi, les frais mensuels ne

peuvent être augmentés que par les membres, dans le cas où les coûts d'exploitation auraient tendance à monter. De cette façon, ils sont protégés contre l'inflation aussi longtemps qu'ils occupent leurs habitations, car ils exercent leur propre régie de location. En tant que propriétaires de la construction, les membres ont des droits de propriété collectifs ainsi que le pouvoir de réglementer leur ensemble, priviléges qui n'existent pas dans les logements locatifs courants ou dans les logements sociaux. Parce qu'ils forment un groupe, les membres de la coopérative peuvent réaliser des économies sur les frais de logement, chose difficile aux propriétaires particuliers. De plus, les membres peuvent passer d'une habitation plus grande à une plus petite, ou vice versa, à l'intérieur du projet, et cela sans frais juridiques ou autres. Il est relativement

facile d'organiser maints services communs et de voisinage. Il en est ainsi d'un grand nombre de coopératives d'habitation qui administrent leurs propres garderies.

Toutefois, les responsabilités demeurent. Bien que les règlements s'établissent en groupe, chaque membre se doit de les observer. Même si un membre ne se rallie pas à une décision prise par la majorité, il doit s'y conformer. Les membres doivent assister à diverses réunions, surtout aux assemblées générales et être prêts à siéger aux comités, bien qu'il soit entendu que dans une coopérative d'habitation, la plupart des activités communautaires soient des actions volontaires. En tant que propriétaire partiel, chacun des associés fera son possible pour maintenir la propriété en bon état, et essaiera constamment d'y apporter des améliorations. En considération des conditions

hypothécaires spéciales, les membres sont chargés de faire observer les modalités du prêt, les restrictions quant aux revenus. Et, bien sûr, ils doivent aussi voir individuellement et collectivement à respecter leurs engagements financiers.

Le financement

Chacun des membres de la coopérative Parc Beausoleil doit verser une mise de fonds de \$891 pour un logement de trois chambres et de \$939 pour un logement de quatre chambres. Cette somme lui revient s'il quitte la coopérative et le membre qui le remplace doit débourser les mêmes frais à son arrivée. C'est ainsi que les co-sociétaires peuvent changer, cependant que la coopérative elle-même demeure; du moins aussi longtemps que l'ensemble est bien entretenu.

Les coûts mensuels de base des logements est d'environ

\$180. pour un logement de trois chambres et de \$196 pour un logement de quatre chambres. Ces taux s'appliquent à ceux dont le revenu se situe entre \$9,000 et \$10,000 et comprennent le stationnement mais excluent le chauffage (gaz) et l'électricité.

Conclusion

Les membres ne sont pas les seuls bénéficiaires d'une coopérative d'habitation. La communauté elle-même, la municipalité et enfin, la société en général, bénéficient des avantages qui en découlent. Les coopératives d'habitation constituent une partie du secteur de l'économie sur laquelle l'inflation n'aura pas facilement prise.

Ce n'est donc pas étonnant qu'avant le parachèvement de la coopérative Parc Beausoleil, on parlait déjà d'une deuxième coopérative d'habitation dans l'est de la basse-ville d'Ottawa.

GARDE DE JOUR

(suite de la page 5)



économique, système dans lequel il est très difficile pour beaucoup de familles canadiennes de pourvoir au bien-être de leurs enfants faute des appuis qu'assurait autrefois la grande "parenté" et des collectivités moins populaires ou mieux intégrées, lesquelles partageraient une grande part du fardeau familial. Il incombe donc à l'Etat de répondre aux nouveaux besoins, qu'il a en partie créés.

Dans l'élaboration de services à la famille, les garderies et les autres services de garde d'enfant doivent être considérés comme un aspect seulement de plusieurs options encore sous-développées. Si d'aucuns croient ou espèrent que la garde de jour soit la panacée, tel n'est pas l'avis du Comité. De nouvelles tendances sociales se dessinent (la semaine de quatre jours, de nouvelles modalités de travail, et

les propositions fédérales³ récentes en vue de fournir un revenu garanti à certains groupes de la population) qui concourent à déterminer la nature des services à mettre sur pied pour répondre aux besoins de l'enfant. Il faudrait explorer d'autres mesures sociales, telles que celles qui permettraient au père ou à la mère d'échapper aux obligations du marché du travail pendant que ses enfants sont petits. Des mesures de ce genre aideraient à créer une gamme de choix et d'options en matière de services d'appui à la famille, pour le plus grand avantage de celle-ci et des enfants.

³Si nous employons ce néologisme, c'est qu'il peut signifier autant le couple que le père seul, ou la mère seule.

⁴Au Canada, la garde de jour relève principalement des provinces: les autorités municipales et fédérales sont d'ordinaire appelées à soutenir les initiatives provinciales en ce domaine.

⁵Canada Document de travail sur la sécurité sociale au Canada (Ottawa, 1973).



(photo SCHL)

La présente rubrique s'adresse aux lecteurs de Perspective qui se soucient de bien parler français et de bannir de leur vocabulaire les anglicismes et autres expressions incorrectes.

Afin d'insuffler à ce genre de rubrique le dynamisme escompté, nous devons absolument recevoir une quelconque manifestation de votre participation à vous, lecteurs et destinataires. Qu'il s'agisse d'interrogations linguistiques précises ou plus généralement de commentaires de votre part, nous avons besoin de votre participation.

Nous poursuivons ici la reproduction de certaines fiches terminologiques de Radio-Canada, lesquelles sont choisies en raison de l'utilisation fréquente des expressions qui y sont relevées:

POSER SUR

"Faites POSER un silencieux SUR votre voiture".

1. Avec POSER, la préposition SUR conserve son sens physique et indique que le complément désigne une surface ou une chose qui en porte une autre.

Ex.: POSER un livre SUR une table.

2. Dans la phrase incriminée, ci-dessus, on laisse entendre que le silencieux repose sur la voiture. Il faut donc s'exprimer autrement pour dire vraiment ce qu'on veut dire.

(FAUTE) Faites POSER un silencieux SUR votre voiture.

(CORRECT) RENOUEVELEZ, REMPLACEZ le silencieux de votre voiture. Faites installer un silencieux. (Le contexte suffit souvent, sans plus de précisions.)

BUANDERETTE

1. Ce diminutif de buanderie, formé sur le modèle de l'américain "laundrette", n'a pas été retenu par le français universel. Il n'y avait d'ailleurs pas lieu de recourir à un diminutif pour désigner ces établissements, équipés de machines à laver automatiques et fonctionnant par libre service.
2. Pour désigner ces établissements, le français a préféré aux termes déjà en usage dans la langue courante: LAVOIR, BUANDERIE, BLANCHISSEURIE, un terme emprunté à la langue technique: LAVERIE. Aujourd'hui, l'appellation LAVERIE AUTOMATIQUE semble s'imposer de plus en plus.

BABILLARD

1. Mot qui, dans la langue familière, désigne un panneau habituellement recouvert de flanelle verte et où l'on peut épinglez notes, etc.
2. Dans la langue officielle, il faut dire TABLEAU D'AFFICHAGE.

Note: En anglais, ce mot se rend par NOTICE BOARD, parfois FLANNEL BOARD.

ATTEINT (par la limite d'âge)

Tournure à proscrire

(FAUTE) M. Pauzé, ATTEINT par la limite d'âge, a pris sa retraite.

(CORRECT) M. Pauzé, AYANT ATTEINT, ÉTANT PARVENU À la limite d'âge, a pris sa retraite.

CORPORATE ADVERTISING

Définition: Publicité faite en vue d'accroître le renom d'une société et non pas dans le but d'annoncer particulièrement ses produits.

Traductions: PUBLICITÉ DE PRESTIGE, PUBLICITÉ INSTITUTIONNELLE (calque probable de l'anglais, mais d'usage en France).

Observation: Les expressions PUBLICITÉ DE MARQUE/DE NOTORIÉTÉ, qu'on trouve dans les publications françaises, visent à mettre en valeur le nom d'un produit, d'un service.

DEADLINE

Définition: Echéance d'un travail à exécuter.

Traductions: DATE/HEURE/LIMITE.

Observation: En journalisme, on parle familièrement d'HEURE DE TOMBÉE pour désigner cet impératif.

Société du cancer

Il y a une multitude de théories concernant les causes du cancer, mais il est une chose dont on est certain: plusieurs types de cancer peuvent être évités. Plus de la moitié des cancers diagnostiqués aujourd'hui auraient pu être évités et, de l'avis des autorités médicales, la proportion pourrait atteindre 80%. La Section de la Société canadienne du Cancer de votre localité est une bonne source d'information pour vous aider à éviter le cancer.

Exigences linguistiques

(suite de la page 2)

Postes unilingues et postes bilingues

Mais ceci n'enlève rien au fait que la plupart des employés de la SCHL n'auront pas besoin d'être bilingues pour faire des carrières intéressantes. De fait, la majorité d'entre eux pourront rester unilingues s'ils le souhaitent. Car le bilinguisme institutionnel consiste uniquement à garantir aux employés unilingues de la SCHL, la possibilité de travailler en règle générale dans la langue officielle de leur choix et à offrir des services au public dans la langue de son choix.

Il est d'autre part évident que les postes unilingues sont tout autant ouverts aux bilingues qu'aux unilingues qui satisfont aux exigences linguistiques de l'emploi.

Identification

Cette étape de l'analyse des postes comporte l'étude des fonctions et des tâches du poste et de l'organigramme du service ou bureau dans lequel le poste s'insère afin de déterminer les exigences linguistiques de l'emploi selon les règles que nous avons donné aux chapitres de la langue de service et de la langue de travail.

L'identification faite, il faut procéder à une comparaison des exigences linguistiques de l'emploi et des connaissances du titulaire. Alors intervient la désignation du poste.

Désignation

A la désignation du poste, celui-ci doit être occupé par une personne qui satisfait aux exigences linguistiques de l'emploi, sinon d'autres mesures doivent être prises afin de respecter les exigences de la Loi sur les langues officielles.

L'obligation de satisfaire aux exigences linguistiques d'un poste bilingue sera suspendue jusqu'à la date de désignation pour les postes occupés par des employés unilingues qui désirent le demeurer ou qui ne parviennent pas à devenir bilingues, ainsi que pour les postes occupés par des employés ayant un long état de service, qui ne désirent pas devenir ou ne parviennent pas à devenir bilingues.

Pour les postes bilingues dont le titulaire suit une formation linguistique, la désignation sera suspendue jusqu'à ce que la formation soit complétée.

Les dates d'effet de désignation seront fixées selon un calendrier dont l'échéance n'excèdera pas le 31 décembre 1978; sauf pour les postes déjà occupés par une personne bilingue, pour les postes nouvellement créés ou pour les postes vacants, dans ces cas, la désignation sera immédiate.

Affectation

Aux postes bilingues peuvent temporairement être affectés tant des candidats bilingues que des candidats unilingues qui ont officiellement indiqué leur volonté de devenir bilingues.

Les unilingues francophones et anglophones à l'extérieur de la SCHL qui expriment leur volonté de devenir bilingues peuvent postuler des postes bilingues faisant l'objet d'offres publiques.

Titulaires

Le titulaire unilingue d'un poste bilingue peut choisir d'entreprendre une formation linguistique et devenir bilingue, ou d'être muté à un autre poste dont le salaire maximal est le même que celui du poste dont il était titulaire, ou encore, s'il devait refuser une mutation, de conserver son poste même si celui-ci a été identifié comme bilingue.

Dans ce dernier cas la SCHL prendra d'autres arrangements administratifs pour satisfaire aux exigences de la Loi sur les langues officielles.

Les employés qui, le 6 avril 1966 (date de la déclaration Pearson), avaient à leur crédit dix années consécutives de service dans la SCHL (y compris leurs années de service dans l'Armée canadienne et dans la GRC) et qui y ont travaillé de façon continue depuis, auront droit de postuler n'importe quel poste qui a été identifié en vue d'être désigné ultérieurement bilingue (mais non après la date de désignation) sans avoir à indiquer leur volonté de devenir bilingue.

Dans ce cas, aussi, la SCHL prendra d'autres arrangements administratifs pour satisfaire aux exigences de la Loi sur les langues officielles.

Candidats

Le candidat sera appelé à démontrer qu'il possède les aptitudes requises pour atteindre le niveau de bilinguisme exigé pour le poste.

Niveau de bilinguisme

Les différents postes exigeront différents niveaux de bilinguisme. Pour certains postes, par exemple, il suffira de pouvoir traiter de questions simples et directes dans les deux langues officielles, pour d'autres il faudra exiger des niveaux de connaissance plus approfondie.

La direction de la SCHL se réserve le droit de procéder à une réévaluation périodique des connaissances linguistiques des titulaires de postes bilingues, afin de s'assurer de leur maintien.

Formation

Le candidat unilingue entreprendra immédiatement après sa nomination conditionnelle une formation linguistique qui pourra aller jusqu'à 12 mois. Le candidat qui ne réussit pas à terminer avec succès sa formation linguistique aura droit à être nommé à un autre poste pour lequel il est qualifié au même taux de rémunération.

La formation linguistique sera offerte, à même les fonds de l'Etat aux employés unilingues ainsi qu'aux personnes venant de l'extérieur qui sont nommées à des postes bilingues.

Postes spéciaux

Les postes spéciaux sont ceux qui exigent, dans l'exercice de fonctions techniques ou spécialisées, un niveau de connaissance des deux langues officielles qui ne saurait être atteint au cours de la période d'un an prévue pour la formation linguistique (par exemple, les postes de traducteurs, réviseurs, rédacteurs, etc.).

Allées et venues

Mutation

F.C. Pelley, de la succursale d'Halifax au bureau de prêts de Corner Brook.

Pensées du mois

Ne pas placer son bonheur dans des choses impossibles, ni le malheur dans des choses inévitables.

(Alphonse Karr)

Qu'est-ce qu'un communiste? Un homme qui rêve de la division égale de rémunérations inégales.

(E.E.)

La formule coopérative

De l'avis de certaines personnes, nous vivons à une époque excessivement difficile, à une époque où les notions les plus élémentaires de développement socio-économique sont continuellement remises en question, redéfinies et réévaluées. L'évolution parfois trop rapide de notre société oblige l'homme, en tant qu'individu, à se surpasser, à trouver des moyens à la fois nouveaux et fonctionnels de participer au processus de développement de son milieu ou, plus simplement, de pourvoir à ses besoins les plus essentiels. L'un de ces moyens fort à la mode est la formule coopérative.

Le système coopératif est un outil de développement valable. Il se caractérise essentiellement par l'association ou le regroupement d'un certain nombre de personnes, en vue d'une participation accrue au processus de décision ainsi qu'au partage des bénéfices et avantages de la coopérative. Ces caractéristiques revêtent un double rôle. Premièrement, un rôle social au niveau de l'association ou du regroupement proprement dit et, deuxièmement, un rôle économique bien précis qui consiste à obtenir, pour chacun des membres, les biens et services nécessaires à leur bien-être physique et moral. Cette dernière notion d'échanges commerciaux donne à la formule coopérative sa

véritable dimension économique.

Les premiers bénéficiaires du système coopératif sont les membres. On voudrait, quelquefois, faire jouer aux coopératives un rôle social de tous les instants, un engagement envers la collectivité toute entière. En ce faisant, on lui confère un rôle qui n'est pas véritablement le sien. Chaque coopérative a des objectifs précis, fixés démocratiquement par ses membres. Il se peut, puisque la coopérative est un mouvement passablement vaste, que les objectifs des membres correspondent à ceux de la collectivité. Cette association, bien qu'elle puisse avoir lieu, n'est pas une condition préalable et même, n'est pas toujours souhaitable. Lors du 12^e Congrès annuel des Caisses populaires Desjardins, M. Claude Pichette, économiste au ministère de l'Education du Québec, déclara: "En alléguant que la coopérative a des préoccupations sociales développées, on voudrait la voir participer à toutes sortes d'entreprises en oubliant qu'elle est une micro-unité économique dont la puissance est nécessairement limitée. (...) Si parfois, on se scandalise d'une séparation entre le service à l'individu et le service à la communauté, c'est qu'on n'a pas compris le rôle de la coopérative dont le but premier

est de satisfaire les besoins des membres, démocratiquement exprimés".

Les coopératives et la Société

La Société centrale d'hypothèques et de logement fait plus que reconnaître les associations coopératives, puisqu'en vertu du nouveau programme d'Aide aux sociétés coopératives de logement, elle incite des groupes de personnes à se procurer leur logement selon cette formule. C'est donc qu'elle accorde au régime coopératif l'importance qu'il mérite dans le processus de développement de la communauté canadienne.

Cette idée, qui fut exprimée à maintes reprises par l'honorable Ron Basford, ainsi que par notre Président, est corroborée dans les faits. Dorénavant, des prêts peuvent être consentis pour la restauration d'habitations ainsi que pour l'achat de maisons existantes, contrairement aux dispositions antérieures qui limitaient la participation de la Société, en

ce qui a trait aux associations coopératives, à des prêts pour la construction de nouvelles habitations.

Les coopératives de logement sont un outil de développement efficace et fonctionnel. Un groupe de personnes à revenu modique trouve avantage à se constituer juridiquement en coopérative pour acquérir leur logement. Avec certaines variantes selon les provinces, puisque les coopératives sont constituées selon les lois provinciales, le nombre de personnes requis pour l'obtention d'une charte nécessaire à la mise sur pied d'une coopérative varie entre cinq et sept.

Conclusion

Le mouvement coopératif continue de s'étendre en empruntant divers moyens dont

un, actuellement très populaire: les coopératives de consommation, qui ne sont rien d'autre que des associations de consommateurs ayant pour but de supprimer un certain nombre d'intermédiaires commerciaux. L'augmentation disproportionnée du coût de la vie que nous subissons actuellement à titre de consommateur, contribue à l'essor de la formule coopérative. Tout en continuant, dans l'avenir, de préciser sa philosophie, la formule coopérative demeurera ce qu'elle a toujours été: un outil de développement efficace à la portée de tous et, plus particulièrement, du gagne-petit.

(Bibliographie: La revue Desjardins, Volume 39, No 2)

JEUX OLYMPIQUES

Dans un peu plus de deux ans, des milliers d'athlètes amateurs se rassembleront à Montréal pour mesurer leur adresse, leur force, leur endurance et leur courage, au cours des Jeux olympiques de 1976.

Malgré une histoire marquée par de nombreuses interruptions, l'esprit des Jeux de la Grèce antique a survécu jusqu'à l'ère moderne et se retrouve dans les paroles qui ont inspiré le serment olympique: "Dans les Jeux olympiques, l'essentiel n'est pas de vaincre mais de participer, car l'important dans la vie, c'est le combat et non le triomphe".

Les Jeux olympiques ont eu lieu pour la première fois en Grèce en 776 avant J.-C., puis tous les quatre ans jusqu'en 392 après J.-C. A cette date, l'empereur Théodose les abolit car il venait de proclamer le christianisme seule religion légale de l'Empire et il considérait les

Jeux comme un reflet du paganisme puisque, selon la tradition, ils étaient célébrés en l'honneur du dieu grec Zeus.

Mais, en 1896, les Jeux olympiques renaissent grâce aux efforts d'un homme qui n'était pas un athlète lui-même: le baron français Pierre de Coubertin (1863-1937). Brillant éducateur et érudit, cet homme croyait en la valeur des programmes nationaux d'éducation physique et de sports de compétition. Il pensait que les Jeux illustreraient les principes de l'esprit chevaleresque et sportif. Enfin, il était persuadé que la culture physique et les fréquentes festivités sportives, auxquelles les Grecs attachaient tellement d'importance, étaient à l'origine de l'âge d'or de la Grèce. Bien avant que le baron de Coubertin entreprenne ses travaux, Montréal avait connu la fièvre olympique puisqu'en 1840 la ville organisa sa propre version des Jeux.



Logements en coopérative: Duberger



Logements en coopérative: Orsainville

DROITS ET PRIVILÈGES LINGUISTIQUES DE EMPLOYÉS ET DU PUBLIC DE LA SOCIÉTÉ CENTRALE D'HYPOTHÈQUES ET DE LOGEMENT

L'esprit de la Loi sur les langues officielles

Les langues française et anglaise ont un statut, des droits et des priviléges égaux quant à leur emploi dans la Société centrale d'hypothèques et de logement.

La langue de service

Le public doit pouvoir obtenir les services de la SCHL et communiquer avec ses agents en français ou en anglais, selon la langue de son choix.

La SCHL doit offrir des services bilingues dans la région de la Capitale nationale et dans les districts bilingues proclamés.

Ailleurs au Canada, la SCHL doit veiller dans la mesure où il est possible de le faire, à ce que le public, lorsqu'il y a de sa part demande importante, puisse communiquer avec elle et obtenir ses services dans les deux langues officielles.

Pour mettre ce principe en oeuvre, nous émettons les directives suivantes:

1. Partout au Canada, toute marque d'identité désignant la SCHL ou une de ses entités administratives doit paraître dans les deux langues officielles à part égale.
2. Tout préposé à la réception doit répondre au public dans les deux langues officielles, là où des services bilingues sont offerts.
3. Tout document (rapport, communiqué, formulaire, montage audio-visuel, etc.) émis par la SCHL, à l'intention du public, doit paraître dans les deux langues officielles et être disponible simultanément.

4. Les versions française et anglaise d'un document doivent paraître ensemble, comme une unité (par exemple dans le même volume).
5. On doit tendre à concevoir et préparer les documents destinés au public dans les deux langues officielles simultanément, plutôt que de recourir à la traduction.

La langue de travail

En règle générale, les employés de la SCHL doivent pouvoir travailler dans la langue officielle de leur choix.

Au Québec, la langue de travail est le français.

L'anglais est aussi langue de travail dans la région québécoise de la Capitale nationale, dans certaines parties de Montréal et certaines autres parties du Québec.

Dans le reste du Canada, la langue de travail est l'anglais.

Le français est aussi langue de travail dans la région ontarienne de la Capitale nationale, dans certaines parties du Nord et de l'Est de l'Ontario et dans certaines parties du Nord et de l'Est du Nouveau-Brunswick.

Pour mettre ce principe en oeuvre, nous émettons les directives suivantes:

1. Les entrevues et examens permettant de choisir un candidat ou une candidate à un poste à la SCHL, doivent se passer dans la langue officielle de son choix, sauf en ce qui concerne les exigences linguistiques du poste.
2. Toute communication interne d'intérêt général (manuels, directives, communiqués, mémoran-

dums, etc.) doit être émise dans la ou les langues de travail des employés concernés.

3. Tout employé a le droit de recevoir toute communication interne qui le ou la concerne dans sa langue de travail ou dans sa première langue officielle si l'employé ne peut travailler dans sa langue.
4. Tout employé a le droit de communiquer avec son supérieur dans sa langue de travail ou si son supérieur occupe un poste désigné bilingue, dans sa première langue officielle.
5. La SCHL encourage la conception et la rédaction simultanées dans l'une et l'autre des deux langues officielles, plutôt que de recourir à la traduction.

Les communications en général

Dans toute communication de format bilingue, les deux langues officielles doivent occuper à peu près le même espace, les textes être également lisibles dans les deux versions et les caractères (d'imprimerie ou autres) avoir les mêmes dimensions.

En général c'est la langue qui occupe la première place qui a priorité; celle qui se trouve à gauche, lorsque les deux langues sont côté à côté; celle du dessus, lorsqu'elles sont superposées.

On doit accorder la préséance au français au Québec et, hors du Québec, là où les francophones sont majoritaires, ainsi que dans les unités de langue française. La préséance doit être donnée à l'anglais ailleurs.