

# Perspective

Volume 51, No. 2, 2015

twitter

YouTube

LinkedIn

flickr

cmhc.ca schl.ca

Because Mental Health Matters  
Parce que la santé mentale, ça compte

Fostering a Performance-Driven Culture  
Une culture axée sur le rendement

Affordable Housing is LinkedIn  
Le logement abordable sur LinkedIn

**I&T: Partners in Innovation**  
**I&T: Partenaires en innovation**

# In this issue

- 3 President's Desk
- 3 Editor's Letter
- 3 Thanks To You
- 4 Brand Essentials
- 5 Partners in Innovation
- 7 Fostering a Performance-Driven Culture
- 8 Be an Employee Brand Ambassador
- 8 PechaKucha
- 9 Aboriginal Awareness Week
- 10 Because Mental Health Matters
- 11 Homelessness Initiative
- 11 It's in You to Give
- 12 Your Opinion Matters: Update on Leadership at CMHC
- 13 Let's Keep the Air We Share Healthy for Everyone
- 13 Hall of Fame
- 14 Nota Bene
- 15 Share Your Knowledge and Experience
- 16 Pension and Benefits Corner
- 16 With Regret

## Editorial Staff

### COMMUNICATIONS, N.O.

**VICE-PRESIDENT, PUBLIC AFFAIRS**  
Peter De Barros

**EDITOR-IN-CHIEF**  
Lesley McElroy

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

**DESIGN AND PRODUCTION**  
doccentre

**TRANSLATION AND  
PROOFREADING**  
Linguistic Services, N.O.

### CONTRIBUTORS

**Human Resources, N.O.**  
Lori Gandy

**Assisted Housing**  
Denis Losier

**Digital and Creative Services, N.O.**  
Christine Carkner

**British Columbia**  
Sonia Fecteau

**Prairie and Territories**  
Young Ong

**Ontario**  
Lorena Magee

**Quebec**  
Geneviève Lafleur

**Atlantic**  
Katherine LeBlanc

## Personnel de rédaction

### COMMUNICATIONS, BN

**VICE-PRÉSIDENT, RELATIONS PUBLIQUES**  
Peter De Barros

**RÉDACTRICE EN CHEF**  
Lesley McElroy

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

**CONCEPTION ET PRODUCTION**  
centredoc

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

### COLLABORATEURS

**Ressources humaines, BN**  
Lori Gandy

**Aide au logement, BN**  
Denis Losier

**Services de numérisation et de création, BN**  
Christine Carkner

**Colombie-Britannique**  
Sonia Fecteau

**Prairies et territoires**  
Young Ong

**Ontario**  
Lorena Magee

**Québec**  
Geneviève Lafleur

**Atlantique**  
Katherine LeBlanc

# Dans ce numéro

- 3 Mot du président
- 3 Message de la rédactrice en chef
- 3 Grâce à vous
- 4 À vos marques
- 6 Partenaires en innovation
- 7 Une culture axée sur le rendement
- 8 Devenez ambassadeur de l'image de marque d'employeur
- 8 PechaKucha
- 9 Semaine de sensibilisation aux cultures autochtones
- 10 Parce que la santé mentale, ça compte
- 11 Une initiative pour combattre l'itinérance
- 11 Donnez, c'est dans votre nature
- 12 Votre opinion compte : le point sur le leadership à la SCHL
- 13 Au travail, un air sain, c'est l'affaire de tous
- 13 Temple de la renommée
- 14 Nota bene
- 15 Mettre en commun ses connaissances et son expérience
- 16 La rubrique sur les pensions et les avantages sociaux
- 16 Avec regret



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

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

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

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



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

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

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

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



## From the President's Desk

By Evan Siddall

Across the country, what seemed like the winter that would never end has finally given way to the warm, sunny days of summer. Here at CMHC, we're also coming to the end of a period of transition.

Over the past few months, all sectors of the Corporation have been implementing new operating models and organizational structures, above and beyond their regular day-to-day work. As a result, we've been able to complete more than 50 key initiatives in the first half of this year alone, from launching the new Performance Pay Plan, which will ensure our ability to attract and retain the very best talent, to setting up the 360° Feedback Program, beginning with the National Leadership Team.



It hasn't always been easy. However, in true CMHC fashion, you rose to the challenge. Now, it's time to turn our focus toward building our workplace community—a community where we're all prepared to help one another realize our individual and corporate goals and where all employees feel valued and respected for their efforts, their contributions and their ideas.

A supportive and inclusive workplace community is a fundamental component of CMHC's culture. It's also an essential ingredient in our continued success, especially during this time of change. As a company, we'll be implementing new policies and initiatives to help build that community from the ground up, with initiatives like the New Hire Mentoring Program and other on-boarding activities, which will welcome our newest colleagues to CMHC and help them learn first-hand about our mandate, our priorities and our values.

I'd also like to encourage each of you to do what you can to build the kind of workplace community you'd be proud to be a part of. Whether this means going out of your way to get to know people in different areas of the company or just taking part in events like a summer BBQ or a charity golf tournament, I can promise that there'll be plenty of opportunities over the coming months to network with your colleagues, connect with new employees—and have some fun in the process!

This fall, after a little well-deserved rest and relaxation, we'll be more ready than ever to hit the ground running and move forward together toward a stronger, more stable and more united CMHC.

## Letter from the Editor

CMHC has come a long way over the past 12 months.

Through *One Idea* and the changes brought about by *CMHC in motion*, we challenged ourselves to become a stronger, more adaptable and more effective organization. Now that 2015 is well under way, the focus of both CMHC—and this issue of *Perspective*—is on the road ahead.

As we move forward into the future, one of CMHC's most important assets will always be the people who work here. That's why initiatives like the [Employee Referral Program \(page 8\)](#), the [New Hire Mentoring Program \(page 15\)](#) and the [Mental Health Initiative \(page 10\)](#) were created, to help make sure that our people are supported and able to help CMHC fulfill every aspect of its mandate and mission.

To take advantage of new opportunities and help us respond to the needs of our clients more efficiently and effectively, CMHC's [I&T \(page 5\)](#) will also be undergoing a major reorganization over the coming months, along with a new \$130-million investment in I&T programs, services and infrastructure. In addition, initiatives like the [Affordable Housing LinkedIn page \(page 4\)](#) are helping us find innovative new ways of using social media to reach out to our fellow Canadians, and share our products and services with those who really need them.

CMHC also remains committed to becoming a high-performing organization at every level of the Corporation. As part of this commitment, CMHC is transitioning to a new [Performance Pay Plan \(page 7\)](#), which rewards our highest-achieving employees by directly linking compensation and benefits to performance.

Of course, CMHC is only as strong as the people who lead us. Across the Corporation, CMHC's [leadership initiatives \(page 12\)](#) have already begun helping our leaders become even better at what they do, so they can help us all do our jobs to the best of our abilities.

The future is, by definition, unknowable. But as we move forward together with all of these new initiatives in place, it's clear that CMHC is better equipped than ever to meet whatever challenges may lie ahead, and become a truly world-leading organization.

Lesley McElroy, Editor-in-Chief



thanks  
to you

An important part of belonging to a high-performing organization like CMHC is remembering to take a few moments out of our busy schedules to recognize the outstanding efforts and achievements of our fellow employees.

CMHC's *Thanks To You* recognition program offers a variety of simple and easy ways we can all express our appreciation for our colleagues who go above and beyond in contributing to CMHC's corporate culture, fulfilling our mandate and serving Canadians.

So why not visit the [Thanks To You website](#) today, and help make someone's day!

## Message de la rédactrice en chef

La SCHL : tout un parcours en 12 mois!

À l'occasion de l'initiative *Une idée* et des changements apportés par *SCHL en mouvement*, nous nous sommes mis au défi de devenir une organisation plus forte, plus adaptable et plus efficace que jamais! Alors que l'année 2015 est déjà bien avancée, nous nous concentrons – tant à la SCHL que dans ce numéro de *Perspective* – sur le chemin qui s'ouvre devant nous.

Dans cette aventure, la SCHL pourra compter en tout temps sur l'un de ses meilleurs atouts : son personnel. C'est pour cette raison qu'ont été créées des initiatives comme le [Programme de recommandation des employés \(page 8\)](#), le [Programme de mentorat pour les nouveaux employés \(page 15\)](#) et l'[Initiative de promotion de la santé mentale \(page 10\)](#), afin que nos employés soient bien encadrés et qu'ils contribuent pleinement à la réalisation du mandat et de la mission de la Société.

Dans l'intention de renforcer l'efficacité et l'efficience des services offerts à notre clientèle et de tirer profit de nouvelles occasions, [Information et Technologie \(I&T\) \(page 6\)](#) amorcera à son tour une restructuration majeure dans les prochains mois. Cette restructuration sera assortie d'un nouvel investissement de 130 millions de dollars dans les programmes, les services et l'infrastructure d'I&T. Par ailleurs, des initiatives telles que la [page consacrée au logement abordable sur LinkedIn \(page 4\)](#) nous permettent d'innover dans l'utilisation des réseaux sociaux en tant qu'outils de communication avec les Canadiens et d'offrir nos produits et services aux personnes qui en ont vraiment besoin.

La SCHL est toujours résolue à devenir une organisation très performante à tous les niveaux. Dans la foulée de cet engagement, elle adopte un nouveau [régime de rémunération au rendement \(page 7\)](#), qui récompense les employés les plus performants en associant directement la rémunération et les avantages sociaux au rendement.

Bien évidemment, la SCHL doit sa force à ses leaders. Grâce aux [initiatives de développement des compétences en leadership \(page 12\)](#) menées dans l'ensemble de la Société, nos gestionnaires se sont encore améliorés dans leur domaine et sont désormais très bien outillés pour nous aider à faire notre travail au mieux de nos capacités.

L'avenir est, par définition, inconnu. Mais à mesure que nous avançons ensemble, et que toutes ces nouvelles initiatives sont mises en place, il est clair que la SCHL est mieux équipée que jamais pour relever les défis avec brio et devenir une véritable organisation de classe mondiale.

Lesley McElroy, rédactrice en chef

grâce  
à vous

Faire partie d'une organisation hautement performante comme la SCHL, c'est aussi prendre le temps de s'arrêter pour applaudir les réalisations et les efforts exceptionnels de ses collègues.

Le programme de reconnaissance *Grâce à vous* de la SCHL propose un éventail de façons simples et faciles de saluer le travail des employés qui contribuent sans compter à la culture organisationnelle de la Société, à la réalisation de son mandat et à servir les Canadiens.

Alors, visitez le [site Web Grâce à vous](#) dès aujourd'hui et faites plaisir à quelqu'un!

## Mot du président

par Evan Siddall

D'un bout à l'autre du Canada, l'hiver qu'on croyait interminable a finalement cédé sa place au temps chaud et ensoleillé de l'été. À la SCHL, nous nous apprêtons aussi à conclure une période de transition.

Depuis quelques mois, chaque secteur de la Société met les bouchées doubles pour mettre en place son nouveau modèle opérationnel et sa nouvelle structure organisationnelle. Ainsi, au cours du premier semestre, nous sommes parvenus à mener à terme plus de cinquante initiatives clés, notamment l'instauration du nouveau régime de rémunération au rendement, qui assurera notre capacité d'attirer et de retenir les personnes les plus talentueuses, et le lancement du Programme de rétroaction à 360 degrés, offert d'abord à l'Équipe nationale de leadership.

Les choses n'ont pas toujours été faciles, mais, fidèles à la coutume de la SCHL, vous avez su relever le défi. Nous devons maintenant axer nos efforts sur l'établissement d'une communauté au travail où chacun sera prêt à aider les autres, de façon à ce que nous atteignions nos objectifs individuels et collectifs, et où la contribution, les idées et les efforts de tous les employés seront valorisés et respectés.

L'établissement d'une communauté au travail fondée sur le soutien et l'inclusion est une composante fondamentale de la culture de la SCHL. Il s'agit d'ailleurs d'un ingrédient essentiel de notre succès continu, particulièrement en cette période de changement. La Société mettra en place de nouvelles initiatives et lignes de conduite qui nous aideront à bâtir cette nouvelle communauté de A à Z. C'est le cas du Programme de mentorat pour les nouveaux employés et d'autres programmes d'intégration visant à accueillir nos nouveaux collègues à la SCHL et à les aider à obtenir de l'information directement sur notre mandat, nos priorités et nos valeurs.

Je vous encouragerais aussi à faire tout en votre pouvoir pour bâtir le genre de communauté au travail dont vous seriez fiers de faire partie. Que vous choisissiez d'apprendre à connaître des gens des autres secteurs de la Société, ou simplement de prendre part à des activités comme un barbecue estival ou le tournoi de golf de bienfaisance, je vous assure qu'au cours des prochains mois, vous aurez amplement d'occasions de faire du réseautage avec vos collègues et d'établir des liens avec les nouveaux employés – tout en ayant du plaisir!

Cet automne, après un repos bien mérité, nous serons plus que jamais prêts à entrer dans le feu de l'action et à travailler ensemble pour créer une SCHL plus forte, plus stable et plus unie.

## Increasing Our Visibility:

INTRODUCING THE NEW AFFORDABLE HOUSING LINKEDIN SHOWCASE PAGE

Public Affairs is exploring ways of using social media to increase the visibility of all the great things we do for Canadians. Earlier this year, CMHC's Social Media team worked closely with Assisted Housing to develop a dedicated **Affordable Housing showcase page** under the Corporation's LinkedIn account, to help promote and advance CMHC on the business-focused LinkedIn network.

The showcase page, launched as a pilot project in March, allows CMHC to share affordable housing success stories, post content related to our affordable housing products and services, and network with industry professionals across Canada. The goal is to grow CMHC's social media footprint by connecting with new and existing clients throughout the affordable housing community.

The pilot project will also explore the use of LinkedIn as a tool for both networking and

generating leads. The results will be evaluated throughout 2015, with an eye toward determining how the lessons learned can be expanded and applied to other areas across CMHC. The end goal is to increase opportunities for all business lines to reach their key audiences more effectively and persuasively through social media.

If you're on LinkedIn, you can become a CMHC social media ambassador and help spread the word about all the exciting products and programs we have to offer! Please take a few moments to follow CMHC's main page and the new Affordable Housing showcase page, and share our content with your network today!



### Updates to CMHC's Social Media Policy

CMHC recently introduced several updates to its Social Media Policy, including the following key changes:

**Roles and responsibilities:** Updates were made to facilitate a more efficient process when executing and monitoring social media initiatives.

**Content sharing:** Employees are encouraged to become ambassadors for CMHC by actively sharing content among their social networks.

**Engagement:** Social media engagement should serve to increase awareness of CMHC and enhance access to our information, programs and services. At this time, employees are asked to refrain from two-way engagement on social channels until a complete social media strategy is developed and social media training mechanisms are put in place.

**Flexibility and adaptability:** The new policy also supports multi-channel adaptability and expansion into other social channels.

To find out more about the updated Social Media Policy, the Affordable Housing showcase page or the Corporation's social media activities, contact the [Social Media team](#).

## Accroître notre visibilité

GRÂCE À LA CRÉATION SUR LINKEDIN D'UNE PAGE SUR LE LOGEMENT ABORDABLE

Les Relations publiques cherchent des façons de mieux faire connaître, par l'entremise des médias sociaux, l'exceptionnel travail que la Société fait pour les Canadiens. Plus tôt cette année, l'équipe des médias sociaux de la SCHL a collaboré étroitement avec la **Division de l'aide au logement** en vue de créer une **page spécialement consacrée au logement abordable** sous le compte LinkedIn de la Société, afin de promouvoir la SCHL et de faire valoir son travail sur ce réseau social axé sur les affaires.

Lancée à titre d'essai en mars, la page en question permet à la SCHL de présenter des exemples de réussite en matière de logement abordable, de publier du contenu ayant trait aux produits et aux services qu'elle offre dans ce domaine et d'entretenir des liens avec des professionnels du secteur dans toutes les régions du Canada. Le but pour la SCHL est d'accroître sa couverture sur les médias sociaux, en étant en contact avec les clients, anciens et nouveaux, dans l'ensemble du secteur du logement abordable.

Le projet pilote permettra de tester l'utilité de LinkedIn en tant que moyen de réseautage et générateur d'affaires potentielles. On évaluera les résultats tout au long de 2015, en s'appliquant à déterminer la façon dont on peut étendre à d'autres activités de la SCHL les leçons que l'on pourra en tirer. L'objectif est, en fin de compte, de donner à tous les secteurs d'activité davantage d'occasions d'atteindre leurs publics cibles par l'entremise des réseaux sociaux, et ce, avec plus d'efficacité et de manière plus convaincante.

Si vous êtes inscrit sur LinkedIn, vous pouvez devenir ambassadeur de la SCHL sur les réseaux sociaux et ainsi aider à propager l'information sur les formidables produits et programmes qu'offre la Société. Prenez un moment pour vous abonner à la page principale de la SCHL et à sa page de présentation sur le logement abordable et commencez à en partager le contenu avec votre réseau dès aujourd'hui!

### Mises à jour de la ligne de conduite sur les médias sociaux

La SCHL a effectué dernièrement plusieurs mises à jour de sa ligne de conduite sur les médias sociaux. En voici les principales :

**Rôles et responsabilités :** Ce point a été actualisé pour assurer une plus grande efficacité lors de la réalisation et du suivi des initiatives concernant les médias sociaux.

**Partage de contenu :** Les employés sont incités à devenir des ambassadeurs de la SCHL et à partager ainsi activement le contenu de celle-ci avec leurs contacts sur les réseaux sociaux.

**Mobilisation :** L'intervention sur les réseaux sociaux doit servir à faire mieux connaître la SCHL et à donner un meilleur accès à l'information, aux programmes et aux services de celle-ci. Il est demandé pour l'instant aux employés de ne pas se livrer sur les médias sociaux à des échanges bidirectionnels, jusqu'à ce qu'une stratégie soit complètement définie et que des formations soient établies en la matière.

**Souplesse et adaptation :** La nouvelle ligne de conduite favorise également l'utilisation de multiples canaux et incite à s'adapter et à s'étendre à d'autres médias sociaux.

Pour en apprendre davantage sur la version mise à jour de la ligne de conduite sur les médias sociaux, de même que sur la page LinkedIn sur le logement abordable ou sur les activités de la Société sur les médias sociaux, veuillez vous reporter à la ligne de conduite sur les médias sociaux de la SCHL et aux directives concernant leur utilisation communiquer avec l'[équipe responsable des médias sociaux](#).

# PARTNERS IN INNOVATION

This is the first in a series of articles profiling CMHC's new I&T organizational structure and five-year strategic investment plan and outlining how they will impact virtually every sector, business line and region of the Corporation.

## CMHC's New I&T Organizational Structure and Five-Year Strategic Investment Plan

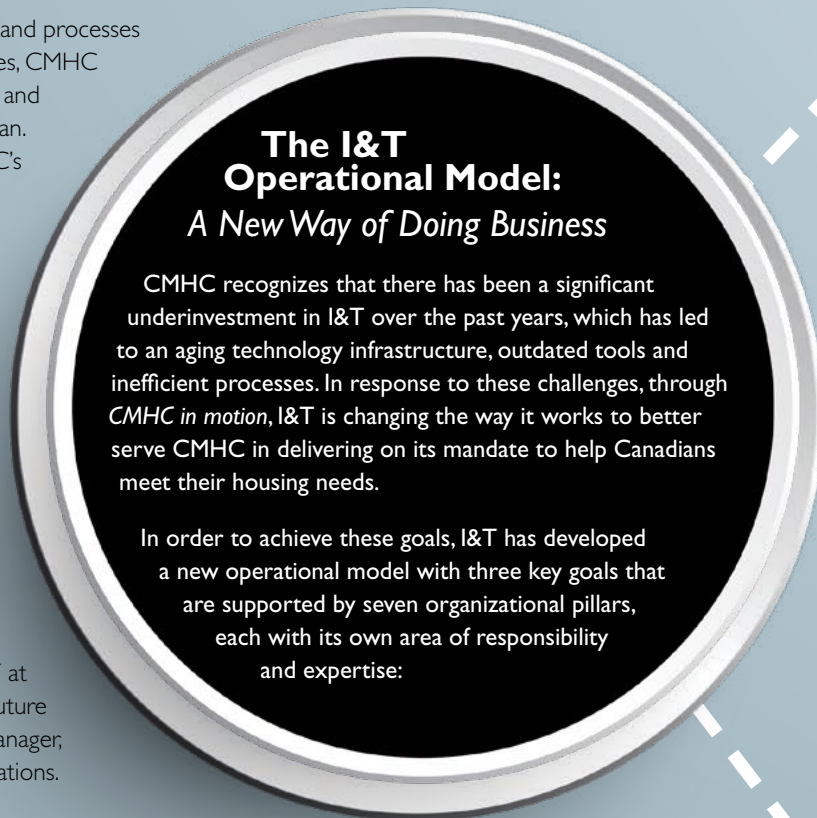
Information and Technology (I&T) is an essential component of CMHC's current and long-term success. As outlined in CMHC's strategic directions, the modernization of the Corporation's I&T infrastructure and business systems is key to becoming a high-performing organization and a crucial part of our ability to continue to meet the housing needs of Canadians and assist in the building of a world-leading housing system.

In order to ensure that our I&T resources, systems and processes are ready to help us realize these goals and priorities, CMHC is implementing a new I&T organizational structure and a five-year, \$130-million, I&T strategic investment plan. Together, these new initiatives will transform CMHC's information and technology landscape and impact the way employees in virtually every sector of the Corporation do business on a daily basis.

### Transforming CMHC Through Technology

Once they are fully implemented, these changes will enable the I&T team to help transform the Corporation through technology, give employees the tools they need to do their jobs to the best of their abilities, and ensure that all of CMHC's information and technology assets remain stable, secure and efficient.

For more information about the new vision for I&T at CMHC and the ways it will impact you, watch for future issues of *Perspective* or contact [Catherine Butler](#), Manager, Business Relationship Management and Communications.



### The I&T Vision Statement

**As CMHC's partner in innovation, I&T is committed to delivering high-quality, effective and efficient information and technology solutions in support of CMHC's vision, while also managing risks to safeguard CMHC and protect its reputation.**

## 1 STRENGTHENING OUR FOUNDATION

There is a lot of "behind the scenes" work required to rebuild and strengthen our technology infrastructure so that it is able to support our current business, as well as all of the new initiatives planned for the future. This includes modernizing CMHC's core applications, decommissioning Lotus Notes, deploying InfoShare across the entire Corporation and introducing a new e-mail platform and wireless services.

### TECHNOLOGY DEVELOPMENT AND QUALITY

Assumes responsibility for all activities related to the development, acquisition, implementation and maintenance of CMHC's technology platforms, software and business systems.

### TECHNOLOGY OPERATIONS

Manages help desk operations and e-mail services, as well as the implementation and maintenance of computer systems and networks to ensure maximum stability.

### ASSETS AND PARTNER MANAGEMENT

Manages all activities related to I&T product and service vendors, including budgets, procurement, contract management, inventory control and licensing.

### OPERATIONAL EXCELLENCE AND I&T GOVERNANCE

Contributes to CMHC's agility by centralizing I&T governance, streamlining and increasing efficiency of processes used by business lines, standardizing project management and delivery, implementing technical standards to ensure that new systems address business needs and integrate well with those already in place, and planning for CMHC's future technology needs.

### CORPORATE INFORMATION MANAGEMENT

Manages a corporate-wide information management program that supports the Corporation's priorities and legislative requirements, as well as ensures the creation, maintenance, preservation and protection of reliable records using a single, central repository (InfoShare).

### BUSINESS RELATIONSHIP MANAGEMENT AND COMMUNICATIONS

Manages business partner relationships with each business line and provides consulting services with a view to understanding business requirements and aligning the business with the I&T strategy.

## 2 ADDING VALUE THROUGH INFORMATION, TECHNOLOGY, PEOPLE AND PROCESSES

CMHC needs a flexible I&T organization that can adapt quickly to changing business priorities and growing technology needs. I&T has realigned its operating structure so that it is well positioned to deliver added value to CMHC's business. In 2015, the priorities are to invest in and support I&T's people in developing their skills, establish more streamlined and efficient processes while removing irritants and reducing bureaucracy to speed up decision making, and create a centralized location to ensure easier access to information and business intelligence across the Corporation.

## 3 ENHANCING AND MAINTAINING SECURITY

Ensuring the availability, integrity and confidentiality of CMHC's information assets through a reliable and secure infrastructure is fundamental to our work. This includes addressing technology risks by replacing or removing CMHC's dependency on ageing and obsolete technology, and enhancing I&T governance to better manage risks and meet compliance requirements.

### TECHNOLOGY SECURITY

Manages CMHC's technology threat assessments, security frameworks and controls, security programs and cyber-security awareness training.

# PARTENAIRES EN INNOVATION

Le présent article est le premier d'une série qui présentera la nouvelle structure organisationnelle du groupe I&T de la SCHL et son plan quinquennal d'investissement stratégique. Il y sera aussi question de l'incidence qu'auront ces éléments sur pratiquement tous les secteurs d'activité, les régions et les secteurs de la Société.

## Nouvelle structure organisationnelle et plan quinquennal d'investissement stratégique d'I&T

Information et Technologie (I&T) est une composante essentielle de la réussite actuelle et à long terme de la SCHL. Comme le mentionnent les orientations stratégiques de la SCHL, la modernisation de l'infrastructure et des systèmes d'I&T est un élément clé pour faire de la Société une organisation très performante, d'une importance cruciale pour assurer notre capacité à répondre aux besoins des Canadiens en matière de logement et à bâtir un système de logement de classe mondiale.

Pour faire en sorte que les ressources, systèmes et processus d'I&T soient prêts à nous aider à atteindre ces objectifs et priorités, la SCHL procède actuellement à la mise en œuvre d'une nouvelle structure organisationnelle et d'un plan quinquennal d'investissement stratégique de l'ordre de 130 millions de dollars pour I&T. Ces nouvelles initiatives transformeront le portrait de l'information et de la technologie à la SCHL et notre façon de travailler au quotidien dans pratiquement tous les secteurs de la Société.

## Transformer la SCHL grâce à la technologie

Une fois que tous ces changements auront été mis en œuvre, l'équipe d'I&T pourra transformer la Société grâce à la technologie, offrir aux employés les outils dont ils ont besoin pour faire leur travail au mieux de leurs capacités, et faire en sorte que les actifs informationnels et technologiques de la SCHL demeurent stables, sécurisés et efficaces.

Surveillez les prochains numéros de *Perspective* pour en savoir davantage sur la nouvelle vision de la SCHL pour I&T et sur les effets qu'aura sur vous cette nouvelle vision. Vous pouvez aussi contacter [Catherine Butler](#), gestionnaire, Gestion des relations d'affaires et communications.

### Énoncé de vision d'I&T

**En tant que partenaire en innovation de la SCHL, le groupe I&T est résolu à offrir des solutions efficaces, efficientes et de grande qualité qui appuient la vision de la Société, tout en gérant les risques de façon à protéger la SCHL et à préserver sa réputation.**

### Modèle opérationnel d'I&T : une nouvelle façon de faire des affaires

La SCHL reconnaît avoir accumulé un retard important en matière d'investissement dans I&T au cours des dernières années, de sorte qu'elle se retrouve aujourd'hui avec une infrastructure technologique vieillissante, des outils dépassés et des processus inefficaces. Pour surmonter ce défi, dans le cadre de SCHL en mouvement, I&T changera sa façon de travailler afin de mieux servir la SCHL et son mandat d'aider les Canadiens à répondre à leurs besoins en matière de logement.

Pour atteindre ces objectifs, I&T a mis au point un nouveau modèle opérationnel qui prévoit trois principaux objectifs soutenus par sept piliers organisationnels, portant chacun sur son propre champ d'expertise et de responsabilités :

## 1 SOLIDIFIER NOTRE FONDATION

Il faudra beaucoup de travail « en coulisses » pour rebâtir et solidifier notre infrastructure technologique afin qu'elle puisse soutenir nos activités et toutes les nouvelles initiatives prévues pour l'avenir. On prévoit par exemple la modernisation des applications fondamentales de la SCHL, le retrait de Lotus Notes, le déploiement d'InfoPartage dans l'ensemble de la Société, d'une nouvelle plateforme de courriel et des services sans fil.

### DÉVELOPPEMENT TECHNOLOGIQUE ET QUALITÉ

Être responsable de toutes les activités liées au développement, à l'acquisition, à la mise en œuvre et à la maintenance des plateformes technologiques, des logiciels et des systèmes de la SCHL.

### TECHNOLOGIE DES OPÉRATIONS

Gérer les activités du Groupe d'assistance et les services de courriel, ainsi que la mise en œuvre et la maintenance des systèmes informatiques et des réseaux afin d'assurer une stabilité maximale.

### GESTION DE L'ACTIF ET DES PARTENAIRES

Gérer tous les aspects liés aux fournisseurs de produits et services informatiques, y compris ce qui a trait aux budgets, à l'approvisionnement, à la gestion des contrats, au contrôle des stocks et aux licences.

### EXCELLENCE OPÉRATIONNELLE ET GOUVERNANCE D'I&T

Contribuer à la flexibilité de la SCHL par la centralisation de la gouvernance d'I&T; la simplification des processus des secteurs d'activité et l'accroissement de leur efficacité; la standardisation de la gestion et de l'exécution de projets; la mise en œuvre de normes techniques pour faire en sorte que les nouveaux systèmes répondent aux besoins opérationnels et qu'ils s'intègrent à ceux qui sont déjà en place; la prévision des besoins futurs de la SCHL en matière de technologie.

### GESTION DE L'INFORMATION DE LA SOCIÉTÉ

Gérer un programme de gestion de l'information à l'échelle de la Société pour répondre aux priorités de la Société et aux exigences législatives, et assurer la création, la maintenance, la préservation et la protection de documents fiables au moyen d'un répertoire central unique (InfoPartage).

### GESTION DES RELATIONS D'AFFAIRES ET COMMUNICATIONS

Gérer les relations d'affaires avec chaque secteur d'activité et fournir des services de consultation afin de comprendre les exigences fonctionnelles et d'aligner les activités sur la stratégie d'I&T.

## 2 AJOUTER DE LA VALEUR PAR LE BIAIS DE L'INFORMATION, DE LA TECHNOLOGIE, DES PERSONNES ET DES PROCESSUS

La SCHL doit pouvoir compter sur un groupe I&T flexible, capable de s'adapter rapidement à l'évolution des priorités d'affaires et à la croissance des besoins en matière de technologie. I&T a réaligné sa structure opérationnelle de façon à mieux se positionner pour apporter une valeur ajoutée aux activités de la SCHL. En 2015, la priorité est d'investir dans les gens de la Division et de leur offrir du soutien pour le perfectionnement de leurs compétences, d'instaurer des processus simplifiés et efficaces tout en éliminant les irritants et en réduisant la paperasse, dans le but d'accélérer la prise de décisions et de créer un emplacement centralisé pour faciliter l'accès à l'information et aux renseignements commerciaux dans l'ensemble de la Société.

## 3 AMÉLIORER ET MAINTENIR LA SÉCURITÉ

Assurer un haut degré de disponibilité, d'intégrité et de confidentialité de l'actif informationnel de la SCHL grâce à une infrastructure fiable et sécurisée. Il s'agit notamment de gérer les risques technologiques en éliminant la dépendance de la SCHL à une technologie vieillissante et obsolète, et en améliorant la gouvernance d'I&T afin de mieux gérer les exigences en matière de risque et de conformité.

### SÉCURITÉ INFORMATIQUE

Gérer les évaluations des menaces technologiques de la SCHL, les cadres et contrôles de sécurité, les programmes de sécurité et les formations de sensibilisation à la cybersécurité.

# Fostering a **Performance-Driven** Culture

The driving force behind the *CMHC in motion* initiative is a commitment to making sure CMHC is an accountable, focused, engaged and high-performing organization.

As Evan indicated during the recent National Tour:

**“What do we mean by a higher-performing organization? Well, we certainly do not mean to suggest that CMHC was not a strong organization in the past—we all know that it was. But we can and should make CMHC stronger. High-performing organizations innovate constantly, and this is what we expect of the CMHC of tomorrow.”**

CMHC has in place a number of initiatives to support a culture of high performance and ensure we continue to attract and retain top talent, as well as reward performance in a meaningful way.

# Une culture **axée** sur le rendement

Le fil d'Ariane de l'initiative SCHL en mouvement est notre engagement à faire de la SCHL une organisation responsable, centrée sur ses objectifs, mobilisée et très performante.

Comme Evan l'a indiqué lors de la récente Tournée nationale :

**« Que voulons-nous dire par organisation très performante? Nous ne voulons certainement pas laisser entendre que la SCHL n'était pas déjà une organisation solide : nous savons tous qu'elle l'était. Mais nous pouvons rendre la SCHL encore plus solide, et nous devons le faire. Les organisations très performantes innove constamment. C'est ce que nous voulons pour la SCHL de demain. »**

La SCHL a mis en place un certain nombre d'initiatives visant à promouvoir une culture de haut rendement, et à nous assurer que nous continuons d'attirer et de conserver les talents les plus prometteurs et que nous récompensons le rendement de manière significative.

## CMHC's New Performance Pay Plan

Creating a stronger link between pay and performance supports a performance-driven culture and is consistent with employee feedback received through the President's Advisory Council (PACo), the employee engagement survey, focus groups with employees and the National Tour.

CMHC is therefore moving to a new performance management rating system and pay plan, which acknowledge individual excellence by rewarding top-performing employees in a more significant and meaningful way. For more information about these and other changes to CMHC's compensation and benefits plan, consult your manager or view the 2015 Performance Year Pay Plan [fact sheet](#) on HR Online.

## Nouveau régime de rémunération au rendement de la SCHL

Des liens plus étroits entre le rendement et la rémunération soutiennent une culture axée sur le rendement et vont dans le même sens que la rétroaction qu'ont donnée les employés par l'intermédiaire du Conseil consultatif du président (CCP), du sondage sur la mobilisation des employés et des groupes de discussion, ainsi que durant la Tournée nationale.

Par conséquent, la SCHL met en place une nouvelle grille d'évaluation du rendement et un nouveau régime de rémunération au rendement qui reconnaissent l'excellence individuelle en récompensant les employés très performants de manière plus significative et plus notable. Pour obtenir de plus amples renseignements sur les changements apportés au régime de rémunération et à d'autres avantages offerts par la SCHL, adressez-vous à votre gestionnaire ou consultez le [régime de rémunération au rendement](#) pour 2015 sur RH en ligne.

## Investing in Learning

CMHC makes significant investments in learning to offer employees an array of learning and development opportunities, to ensure they are able to carry out their functions and advance in their careers. The New Hire Mentoring Program, which was launched in April, is an example of an initiative that will provide development and leadership opportunities to existing employees in their role as mentors, while offering new employees an enhanced on-boarding experience that builds internal workplace networks and stimulates cross-functional relationships.

## Investissements dans l'apprentissage

La SCHL investit des sommes importantes dans l'apprentissage afin d'offrir à ses employés toute une gamme d'occasions d'apprentissage et de perfectionnement pour qu'ils puissent s'acquitter de leurs fonctions et progresser dans leur carrière. Le Programme de mentorat pour les nouveaux employés, lancé en avril, est un exemple d'initiative qui offrira des occasions de perfectionnement et de leadership aux employés actuels assumant un rôle de mentor, et une expérience d'intégration enrichissante aux nouveaux employés, car elle leur permettra d'établir des réseaux internes au travail et stimulera les relations interfonctionnelles.

## Performance and Development Planning—The Foundation of Success

Perhaps most importantly, the new performance rating system and pay plan, which were developed based on employee input and feedback, encourage employees to take a more active role in setting clear and meaningful objectives for their development at CMHC and in receiving direct, constructive feedback from their managers throughout the year. This gives employees the ability to directly influence their salary and incentive award payments both through how they determine their individual goals and objectives and through how well they meet those goals on an annual basis.

## Planification du rendement et du perfectionnement – les bases du succès

Facteur plus important peut-être, la nouvelle grille d'évaluation du rendement et le nouveau régime de rémunération au rendement, qui ont été élaborés avec le concours et la participation des employés, incitent ceux-ci à jouer un rôle plus actif pour établir des objectifs de carrière clairs et significatifs et recevoir de la rétroaction directe et constructive de leur gestionnaire tout au long de l'année. Ce système donne aux employés la capacité d'avoir une influence directe sur leur traitement et leurs primes de rendement, selon la qualité des objectifs individuels qu'ils se fixent et celle de leurs résultats chaque année.

## Rétroaction des employés

Pour être très performant, il faut être capable d'examiner d'un œil critique ce qui est fait, ou devrait être fait, et de contribuer aux changements nécessaires à l'amélioration de l'efficacité et du rendement organisationnels. Les employés de la SCHL sont encouragés à discuter de ce qui les empêche de donner le meilleur d'eux-mêmes. Les sondages annuels sur la mobilisation et les sondages éclair périodiques permettent au personnel de suggérer des améliorations et des changements qui pourraient avoir une incidence directe sur la capacité de la SCHL et de ses employés d'obtenir de bons résultats.

## Motivation des employés

Dans les organisations très performantes, la motivation des employés n'est pas qu'une question de salaire : ces organisations font en sorte que les employés aient un « but ». Dans notre cas, ce but est exprimé dans la mission de la SCHL « Aider les Canadiens à répondre à leurs besoins en matière de logement ». Peu d'objectifs ont plus d'importance pour notre société et notre économie!

D'un plus grand intérêt pratique encore, les organisations très performantes motivent les employés en leur accordant de « l'autonomie » – la latitude nécessaire pour effectuer leur travail, la liberté d'échouer de temps à autre et la possibilité de se relever et de continuer d'avancer, en apprenant toujours de leurs erreurs.

## Motivating Employees

High-performing organizations offer employees more than just a paycheck: they motivate people by giving them “purpose”—expressed in our case by CMHC's mission statement: “We help Canadians meet their housing needs.” Few purposes are more important to our society and economy than this one.

Most importantly, high-performing organizations motivate employees by giving them “autonomy”—the licence to do their jobs, the freedom to fail from time to time, and the opportunity to recover and move on, always learning from their mistakes.

## Encouraging Employee Feedback

High performance requires an ability to look critically at what is being done, or not done, and to play a role in making necessary changes to enhance organizational efficiency and performance. CMHC employees are encouraged to provide feedback on matters that impact their ability to perform at their best. Annual engagement surveys and regular pulse checks give employees a voice in suggesting improvements and changes that can have a direct impact on CMHC's and individual employee's ability to perform and succeed.

## Développement du leadership

Dans toute organisation, le leadership est indispensable à l'amélioration du rendement. Étant donné l'importance accrue que nous accordons au leadership et au rôle que jouent les leaders dans le renforcement d'une culture de rendement, la SCHL a mis en place au début de 2015 de nouveaux objectifs communs pour le cadre de gestion du rendement des membres de l'Équipe nationale de leadership (ENL). Ces objectifs communs visent à améliorer les capacités de leadership des membres de l'ENL.

Les leaders de la SCHL ont aussi bénéficié d'un certain nombre d'exercices d'évaluation qui leur ont permis de bien comprendre leurs capacités de leadership et de déterminer les points qu'ils doivent améliorer. (Voir l'article connexe sur le développement du leadership.)

## Developing Leadership

Leadership is essential to enhancing performance in any organization. In support of our enhanced focus on leadership and the role of leaders in effectively reinforcing a culture of performance, in early 2015, CMHC introduced new common objectives for National Leadership Team (NLT) members within their performance management framework. These common objectives are intended to enhance NLT members' leadership capabilities.

CMHC leaders have also benefited from a number of assessment exercises intended to provide them with a clear picture of their leadership capabilities and to identify areas for improvement. (See related article on leadership development.)

## Be an Employee Brand Ambassador!

### CMHC Introduces Employee Referral Reward Program

A significant recruitment campaign is currently underway at CMHC to hire and retain top talent for today and tomorrow to meet CMHC's current and future needs. To help find the best recruits to join our team, CMHC has introduced a new Employee Referral Program to tap into the personal and professional networks of those who know better than anyone what it takes to work here: CMHC employees!

The program, which runs until the end of the year, is open to all employees except members of Management Committee and the HR Business Partnership team. To take part, simply share CMHC job postings with your social media network, friends and contacts.

When someone you referred applies for a position through the CMHC website, that person can list your name in the "Give Referral Explanation" box. If the referred employee is hired within six months of the initial referral date, as soon as the first day at work is

completed by the employee, you'll be eligible to receive a \$300 Referral Reward!

More importantly, you'll be helping CMHC remain a world-class organization by finding and hiring people like you—who thrive on challenging work and are dedicated to making a difference in the lives of Canadians. For more information about the program, contact your HR Business Partnership team member.

*\* Please note: To receive a Referral Reward, you must still be employed at CMHC when the employee you referred starts work. The first employee to refer a candidate will be the only referring employee eligible to receive an reward for that candidate. Casual, contract and former CMHC employees are ineligible as candidates for referral. All information regarding the hiring decision will remain strictly confidential.*



## Devenez ambassadeur de l'image de marque d'employeur

### Création du Programme de recommandation des employés

La SCHL a entrepris une importante campagne de recrutement, de façon à attirer et à conserver les meilleurs talents pour répondre à ses besoins d'aujourd'hui et de demain. Afin d'accroître ses chances de trouver les meilleures recrues qui soient, la Société a créé le Programme de recommandation des employés, dont le but est de mettre à profit les réseaux personnels et professionnels des personnes qui sont les mieux placées pour savoir ce que cela prend pour travailler à la SCHL : vous, les employés de la Société!

Le programme, qui sera en vigueur jusqu'à la fin de l'année, est ouvert à tous les employés, exception faite des membres du Comité de gestion et de l'équipe des partenariats avec les Ressources humaines. Pour y participer, il vous suffit de faire circuler les affiches de poste de la SCHL sur les médias sociaux, de les faire connaître à vos amis et à vos contacts.

Lorsqu'une personne que vous avez recommandée pose sa candidature à un poste sur le site Web de la SCHL, elle peut indiquer votre nom dans le champ « Décrivez la source ». Si la personne recommandée est embauchée dans les six mois après la date d'une première recommandation, vous serez admissible à une récompense de 300 \$\* pour votre recommandation dès que cette personne aura terminé sa première journée de travail!

Ce qui est plus important encore, c'est qu'en participant au programme vous aiderez la SCHL à demeurer une organisation de classe mondiale en favorisant le recrutement et l'embauche de gens comme vous – des personnes stimulées par les défis et déterminées à faire une différence dans la vie des Canadiens. Pour en savoir davantage sur le programme, veuillez communiquer avec votre représentant de l'équipe des partenariats avec les RH.

*\* Afin de recevoir la récompense pour votre recommandation, vous devez être encore membre du personnel de la SCHL lorsque la personne recommandée entre en poste. Seul le premier employé qui recommande un candidat est admissible à la récompense se rattachant à l'embauche de ce dernier. Les employés occasionnels ou contractuels et les anciens employés de la SCHL ne peuvent faire l'objet d'une recommandation. Veuillez noter également que tous les renseignements relatifs à la décision d'embauche demeureront strictement confidentiels.*

## B.C. Region Adds Presentation Pizzazz With PechaKucha

B.C. Regional Management Team members decided to add a little pizzazz to their post-National Tour presentation this year, by using PechaKucha to tell employees about their new operating model and the roles and responsibilities of their teams.

PechaKucha is a 20x20 presentation format that shows 20 slides for 20 seconds a piece. The slides consist mainly of graphics, animations and other images, with text kept to an absolute minimum. The goal is to tell a highly visual story that engages the audience in a new and unique way.

The presentation, which was held in Vancouver on March 3, gave the presenters full creative control over their respective slides. The result was as informative as it was spontaneous and entertaining. To find out more about PechaKucha and how it can add some zip to your next presentation, visit [www.pechakucha.org](http://www.pechakucha.org).



## La région de la C.-B. ajoute du panache à sa présentation grâce au PechaKucha

Les membres de l'équipe de gestion régionale de la Colombie-Britannique ont ajouté un peu de panache à la présentation qu'ils ont donnée après la Tournée nationale cette année, en ayant recours à la formule du PechaKucha pour renseigner les employés sur leur nouveau modèle d'exploitation ainsi que sur les rôles et responsabilités de leurs équipes.

Le PechaKucha, en format de présentation 20x20, permet la projection de 20 diapositives pendant 20 secondes chacune. Les diapositives montrent principalement des graphiques, des animations ou d'autres images, le texte étant réduit au strict minimum. Le but est de raconter une histoire de façon très visuelle afin d'interpeller l'auditoire d'une façon nouvelle et unique.

Lors de la présentation qui a eu lieu à Vancouver le 3 mars, les présentateurs ont pu exercer un plein contrôle créatif sur leurs diapositives. Le résultat, une séance aussi informative que spontanée et divertissante. Pour en savoir davantage sur le PechaKucha et apprendre comment cet outil peut ajouter de l'éclat à votre prochaine présentation, visitez le site [www.pechakucha.org](http://www.pechakucha.org).



## 1 National Office

At National Office, employees set up a display of Aboriginal photographs in the Atrium and hosted an artisan fair with Aboriginal craftspeople. Other events included a prayer and storytelling session with a First Nation Elder, an interactive dance performance, craft workshops, an Aboriginal-themed luncheon and a presentation by Kelly Francis, Consultant, Manitoba, on "a day in the life of a First Nation Housing Consultant."

## 2 Ontario Region

On May 21, the Ontario Diversity Committee organized a celebration of First Nation peoples with special guest speaker, Carolyn King, Past Chief, Mississaugas of the New Credit First Nation (MNCFN)—the official Host First Nation of the TORONTO 2015 Pan American / Parapan American Games. Ms. King provided a historical exploration of the impact her community has had on other First Nations, while CMHC employees shared some of their favourite traditional Aboriginal dishes.

## 3 B.C. Region

In the B.C. Region, staff took part in a range of activities including creating a video of First Nation Housing staff, displaying photographs from First Nation communities, sharing traditional Aboriginal recipes and hosting an Aboriginal-themed contest. In addition, the First Nation Housing team distributed a series of e-mails on such topics as Aboriginal Awareness Week, First Nations in B.C., and the B.C. First Nation Housing operating model and mandate.

# Aboriginal AWARENESS WEEK

*Aboriginal Awareness Week (May 19 to 22, 2015) was introduced in 1992 to increase awareness of Aboriginal cultures among federal public service employees, and promote the unique contributions of First Nation, Inuit and Métis people to all Canadians. This year, employees across CMHC organized a variety of activities throughout the week to bring Aboriginal cultural experiences to employees and raise awareness about all the great work the First Nation Housing team does on a daily basis.*



# SEMAINE DE SENSIBILISATION AUX cultures autochtones

*La Semaine de sensibilisation aux cultures autochtones, qui se tient du 19 au 22 mai 2015, a été instaurée en 1992 dans le but de mieux faire connaître les cultures autochtones aux employés de la fonction publique fédérale et de faire valoir l'apport sans pareil des Premières Nations, des Inuits et des Métis à l'ensemble des Canadiens. Cette année, à l'échelle de la SCHL, des employés ont organisé une variété d'activités tout au long de la semaine pour faire vivre des expériences culturelles autochtones à leurs collègues et les sensibiliser au remarquable travail qu'accomplit au quotidien l'équipe du logement des Premières Nations.*



## 1 Bureau national

Au Bureau national, les employés ont tenu dans l'atrium une exposition de photos sur les réalités autochtones, de même qu'une foire artisanale mettant en vedette des artisans d'origine autochtone. Parmi les autres activités, il y a eu une séance de prière et de conte avec un aîné des Premières Nations, un spectacle de danse interactif, des ateliers d'artisanat, un repas composé de mets autochtones et un exposé de Kelly Francis, conseillère au Manitoba, intitulée « Une journée dans la vie d'une conseillère en Logement des Premières Nations ».

## 2 Région de l'Ontario

Le 21 mai, le Comité de la diversité de l'Ontario a organisé un hommage aux peuples des Premières Nations avec la participation, à titre de conférencière, d'une invitée spéciale : Carolyn King, ancienne chef élue de la Première Nation des Mississaugas de New Credit, la nation hôte officielle des Jeux panaméricains et parapanaméricains qui se tiendront à Toronto en 2015. Mme King a tenu une séance de sensibilisation interculturelle au cours de laquelle elle a traité de la *Loi sur les Indiens* et de ses effets sur les peuples des Premières Nations au Canada, pendant que les employés de la SCHL partageaient certains des mets autochtones traditionnels qu'ils préfèrent.

## 3 Région de la Colombie-Britannique

Dans la région de la Colombie-Britannique, les employés ont pris part à une série d'activités : création d'une vidéo du personnel du Logement des Premières Nations, exposition de photos de communautés des Premières Nations, partage de recettes autochtones traditionnelles et concours sur le thème des Autochtones. L'équipe du Logement des Premières Nations a par ailleurs diffusé une série de courriels sur des sujets tels que la Semaine de sensibilisation aux cultures autochtones, les Premières Nations en Colombie-Britannique et le modèle de fonctionnement ainsi que le mandat du Logement des Premières Nations de la Colombie-Britannique.



# BECAUSE Mental Health MATTERS

CMHC is committed to fostering a mentally healthy employee population, where all staff can be resilient in the face of personal and workplace challenges. In October 2014, the company launched a new **Mental Health Initiative**, which is aimed at ensuring employees across CMHC are supported to be both healthy and successful in their jobs.

The initiative includes a wide range of education, awareness, training and communications activities to equip CMHC's leaders, supervisors and employees to protect and improve their own mental health, safeguard the mental health of their colleagues, friends and family members, and nurture mental health and well-being in the broader community. Among other programs and initiatives, this includes:

- the establishment of an employee-led **National Mental Health Committee** to promote a psychologically safe and healthy workplace, increase awareness of mental health issues and reduce the stigma associated with mental illness;
- the sponsorship of a number of community mental health awareness events, including the **Royal Ottawa Hospital's Leaders for Mental Health Breakfast** and the **Royal Ottawa Inspiration Awards**;
- partnerships with mental health champions **Morneau Shepell**, **Great-West Life** and **LifeSpeak** and the **Not Myself Today** campaign to offer a broad array of tools, advice and services to support employees and their families;
- participation in fundraising events like the annual **employee golf tournament** in support of the **Royal Ottawa Foundation for Mental Health** and the **Run for Women** in support of **Women's Mental Health** at the Royal Ottawa; and
- the creation of a corporate-wide **mental health training program** to give employees the tools and resources they need to improve their own mental health and that of their colleagues, friends and family.

CMHC's Mental Health Ambassadors (including Management Committee members, National Leadership Team members, Human Resources staff and the National Mental Health Committee) and People Leaders (employees with supervisory responsibilities) finished their mental health training earlier this year. The majority of all remaining employees are expected to have completed their training by the end of June.

In addition, to further support good mental health, CMHC will be increasing the maximum coverage for employees who use psychological services. Effective July 1st, coverage will increase by either \$500 or \$1,000, depending on the health care plan each employee is enrolled in.

Through initiatives like these and others, we can all work together to build awareness of mental health issues, break the stigma surrounding mental illness, and create a healthy workplace community for everyone. *Because mental health matters!*

## Sharing Mental Health Stories

As part of CMHC's Mental Health Initiative, employees were invited to share their personal stories to help raise awareness and reduce the stigma associated with mental illness. The following are excerpts from some of the powerful stories that were received, which can be read in full on the CMHC website:

“ I have struggled with major depression since my early teens. For years, I struggled with not only the mental illness itself, but also the stigma that goes along with it. The difficulty in admitting to myself and others that I had a mental illness was almost as difficult as the depression itself... [Today, I] am proud to say I am a productive member of my team. This would never have been possible without the continued support of my current and previous managers and the organization. ”

“ I was born autistic and will die autistic. Autism is not a 'disease' that can or needs to be cured, but a different way of perceiving the world that needs understanding and adaptation. The only thing that changed since my diagnosis is the way I now perceive myself and my willingness to share my story in order to raise awareness and encourage others to never give up on themselves no matter what challenges lie ahead. ”

“ I am no stranger to depression. I would describe my life as swimming in the ocean, periodically being submerged by unforeseen waves that would drag me to the bottom of the deep blue. Not unlike an inexperienced self-taught surfer, I somehow managed each time to resurface, take a deep breath, and get back on the board, over and over again... All of my efforts, of course, would be in vain without the support and understanding of my husband, my friends, my work colleagues and CMHC's management team. I benefited from minor adjustments to my work station allowing me to focus and function better, as well as a more flexible work schedule in order to return to my studies and realign my career toward something better suited to my strengths and needs. ”

# PARCE QUE la santé mentale, ÇA COMPTE

La SCHL est déterminée à favoriser un milieu de travail propice à une bonne santé mentale, où les employés sont en mesure de bien répondre à leurs défis personnels et professionnels. En octobre 2014, la Société a lancé une nouvelle **Initiative de promotion de la santé mentale**, qui vise à faire en sorte que les employés reçoivent le soutien dont ils ont besoin pour être en bonne santé et réussir au travail.

L'Initiative offre aux dirigeants, aux superviseurs et aux employés de la SCHL un large éventail d'activités de formation, de sensibilisation et de communication qui leur permettent de protéger et d'améliorer leur propre santé mentale, de veiller à la santé mentale de leurs collègues, de leurs amis et de leur famille, et de sensibiliser leur entourage à l'importance de la santé mentale et du mieux-être. Parmi les autres programmes et initiatives figurent les suivants :

- Mise sur pied du **Comité national de promotion de la santé mentale** dirigé par des employés, afin de favoriser un milieu de travail sûr, sain et propice à une bonne santé mentale, d'accroître la sensibilisation aux problèmes de santé mentale et de réduire la stigmatisation associée aux maladies mentales;
  - Parrainage d'un certain nombre d'activités de sensibilisation à la santé mentale menées dans la collectivité, dont le **petit déjeuner des chefs pour la santé mentale de l'hôpital Royal Ottawa** et le **gala des prix d'inspiration du Royal Ottawa**;
  - Établissement de partenariats avec les champions de la santé mentale **Morneau Shepell**, la **Great-West** et **LifeSpeak** et association à la campagne
- Je ne me reconnais pas**, dans le but d'offrir un large éventail d'outils, de conseils et de services pour soutenir les employés et leur famille;
- Participation à des activités de collecte de fonds, notamment le **tournoi annuel de golf des employés** organisé au profit de la **Fondation pour la santé mentale de l'hôpital Royal Ottawa** et la **course pour les femmes** en appui au **Programme de santé mentale pour les femmes** du Royal Ottawa;
  - Création d'un **programme de formation sur la santé mentale** destiné à tout le personnel de la Société, qui vise à munir les employés des outils et des ressources dont ils ont besoin pour améliorer leur santé mentale et celle de leurs collègues, de leurs amis et des membres de leur famille.

Les ambassadeurs de la santé mentale (notamment les membres du Comité de gestion, de l'Équipe nationale de leadership, du groupe des Ressources humaines et du Comité national de promotion de la santé mentale) et les gestionnaires de personnes (employés ayant des responsabilités de supervision) de la SCHL ont suivi leur formation sur la santé mentale plus tôt cette année. La majorité des autres employés devraient l'avoir terminée d'ici la fin juin.

De plus, la SCHL augmentera le plafond de la couverture pour les services psychologiques afin de favoriser davantage la santé mentale. À compter du 1<sup>er</sup> juillet, ce plafond augmentera de 500 \$ ou de 1 000 \$, selon le régime d'assurance-maladie complémentaire de l'employé.

Grâce à des initiatives de ce genre et à bien d'autres, nous pouvons travailler ensemble à accroître la sensibilisation à la santé mentale, à éliminer les préjugés et à créer un milieu de travail propice à une bonne santé mentale pour tous. *Parce que la santé mentale, ça compte!*

## Témoignages d'employés qui ont dû composer avec des troubles de santé mentale

Dans le cadre de l'Initiative de promotion de la santé mentale de la SCHL, les employés ont été invités à nous faire part de leur histoire personnelle dans le but d'accroître la sensibilisation à la santé mentale et de réduire la stigmatisation associée aux maladies mentales. Les paragraphes suivants sont des extraits de certains témoignages poignants que nous avons reçus. Vous pouvez les lire en entier sur le site Web de la SCHL :

“ Je suis née autiste et je mourrai autiste. L'autisme n'est pas une "maladie" qui peut ou doit être guérie. C'est une autre façon de percevoir le monde, qui nécessite de la compréhension et de l'adaptation. La seule chose qui a changé depuis mon diagnostic est la façon dont je me perçois et ma volonté de vous raconter mon histoire afin de sensibiliser les gens et d'encourager les autres à toujours croire en eux-mêmes, quelle que soit l'ampleur du défi. ”

“ Je souffre de dépression majeure depuis le début de l'adolescence. Pendant des années, j'ai combattu non seulement la maladie mentale, mais aussi la stigmatisation qui l'accompagne. Admettre que j'avais une maladie mentale et l'avouer aux autres était presque aussi difficile que la dépression elle-même... [Aujourd'hui,] c'est une grande fierté pour moi de dire que je suis un membre productif de mon équipe. Cela n'aurait jamais été possible sans le soutien continu de mes gestionnaires actuel et passés et de celui de la Société. ”

“ La dépression ne m'est pas inconnue. Je décrirais ma vie comme une baignade dans l'océan, laquelle m'a amenée à être périodiquement submergée par des vagues inattendues qui m'ont entraînée au fond. Un peu comme une surfeuse autodidacte inexpérimentée, je suis parvenue chaque fois à revenir à la surface, à inspirer profondément et à remonter sur la planche, encore et encore... Tous mes efforts, bien sûr, auraient été vains sans le soutien et la compréhension de mon mari, de mes amis, de mes collègues et de l'équipe de gestion de la SCHL. J'ai bénéficié de modifications mineures à mon poste de travail, qui m'ont permis de me concentrer et de mieux fonctionner. J'ai aussi pu établir un horaire plus flexible afin de retourner aux études et de réorienter ma carrière vers un domaine mieux adapté à mes forces et à mes besoins. ”

## MONTRÉAL EMPLOYEE TAKES PART IN

# Homelessness Initiative

On March 24th, from 7:30 p.m. to midnight, Barbara Legault, Receptionist-Clerk, Administrative Services, in the Quebec Business Centre, joined 800 other volunteers to walk through the streets of Montréal and conduct a census of the city's homeless population. The event, which was organized by the City of Montréal, the YMCA and several homeless shelters, was intended to help paint a clearer picture of the many different factors that can lead to homelessness.

"I volunteered to participate in this event because I believe that we all need a helping hand at times, and that it has become harder to get out of homelessness and easier to fall into it," Barbara explains.

"My husband and I have lodged a number of people who have fallen on hard times: a friend and her children, who were trying to get away from an abusive husband;

a young man, who stayed in our spare bedroom after his parents moved out of the province; and even my sister, who lived with us for a number of months when she was going through a divorce. If we hadn't been able to help them, all of these people could have become statistics."

In addition to carrying out the census interviews, the volunteers also handed out Tim Hortons coffee cards, nutrition bars and juice. According to Barbara, the census was an important first step in trying to solve a problem that is still faced by far too many Canadians.

"Gathering this information will hopefully be a start to finding new ways to help some of our country's most vulnerable people access safe, lasting and affordable housing. But it will take the work of a whole community to help people get off the streets—and help them stay off."



## UNE EMPLOYÉE DE MONTRÉAL PARTICIPE À UNE

# initiative pour combattre l'itinérance

Barbara Legault, réceptionniste-commis, Services administratifs du Centre d'affaires du Québec, fait partie des quelques 800 bénévoles qui ont arpenté les rues de Montréal le 24 mars dernier entre 19 h 30 et minuit pour recenser la population itinérante de la ville. Cette initiative organisée conjointement par la Ville de Montréal, le YMCA et plusieurs refuges pour sans-abri, visait à brosser un tableau plus précis des multiples facteurs contribuant à l'itinérance.

« J'ai voulu m'impliquer dans cette cause, car je crois qu'on a tous besoin d'un bon samaritain à un moment ou à un autre dans la vie, sans compter qu'aujourd'hui, il devient plus facile de se retrouver dans la rue que d'en sortir », affirme Barbara.

« Mon mari et moi avons hébergé plusieurs personnes qui traversaient des temps difficiles. Il y a eu une des nos amies qui voulait fuir un mari violent avec ses enfants; un jeune homme qui a occupé notre chambre

d'amis après le déménagement de ses parents dans une autre province; et même ma sœur, qui a habité avec nous quelques mois lorsqu'elle vivait un divorce. Sans notre aide, tous ces individus auraient pu faire partie des statistiques. »

En plus de réaliser des entrevues pour le recensement, les bénévoles ont distribué aux sans-abri des cartes-cadeaux Tim Hortons, des barres énergétiques et du jus. Selon Barbara, ce recensement est un premier pas important pour tenter de remédier à un problème qui touche encore un trop grand nombre de Canadiens.

« Grâce aux informations que nous avons recueillies, nous espérons ouvrir la voie à de nouvelles initiatives pour que les personnes les plus vulnérables du pays aient accès à un logement sécuritaire, durable et abordable. Cela dit, la communauté tout entière devra mettre la main à la pâte si nous voulons aider ces gens-là à sortir de la rue et à ne jamais y retourner. »

## It's in You to Give

Every minute of every day, someone in Canada needs blood. Since 2009, CMHC employees have been giving blood and saving lives at the five in-house donor clinics organized every year at National Office.

As a member of Canadian Blood Services' *Partners for Life* program, CMHC is committed to helping meet the need for blood, platelets and plasma. In 2014, the 199 members of the National Office *Partners for Life* team, including 13 first-time donors, donated 152 units of blood at the CMHC clinics. For 2015, the team has pledged to collect at least 150 donations.

Thanks to the generosity and dedication of National Office employees, the lives of countless Canadians have been saved. If you're interested in joining the CMHC *Partners for Life* team, visit [www.blood.ca/joinpartnersforlife](http://www.blood.ca/joinpartnersforlife) and register using Partner ID #: **CANA004211**. Or to book your appointment at any of the upcoming donor clinics, please call 1-888-2-DONATE (1-888-236-6283) or visit the Canadian Blood Services website at [www.blood.ca](http://www.blood.ca).

## Donnez, c'est dans votre nature

À chaque instant, un Canadien a besoin de sang. Depuis 2009, les employés de la SCHL contribuent à sauver des vies en participant aux cinq collectes de sang organisées chaque année au Bureau national.

En tant qu'organisme membre du programme *Partenaires pour la vie*, la SCHL s'engage à aider la Société canadienne du sang à subvenir aux besoins de sang, de plaquettes et de plasma. En 2014, les 199 membres, dont 13 nouveaux donateurs, de l'équipe *Partenaires pour la vie* du Bureau national ont donné 152 unités de sang. Pour 2015, l'équipe vise à recueillir un minimum de 150 unités de sang.

Nous voulons remercier les employés du Bureau national qui, par leur générosité et leur dévouement, ont permis de sauver la vie d'innombrables Canadiens. Si vous souhaitez faire partie de l'équipe *Partenaires pour la vie* de la SCHL, visitez le site [www.blood.ca/devenezpartenairespouurlavie](http://www.blood.ca/devenezpartenairespouurlavie) et inscrivez-vous en utilisant le numéro d'identification suivant : **CANA004211**.

Vous pouvez également vous inscrire à l'une des prochaines collectes de sang en composant le 1 866 JE DONNE (1-866-533-6663) ou en visitant le site Web de la Société canadienne du sang au [www.blood.ca/fr](http://www.blood.ca/fr).



## Every Donation Makes a Difference

On average, a single blood donation can save up to three lives. But sometimes it takes multiple donations to save a life. For example, it takes:

- up to 2 donors to help someone who needs brain surgery,
- up to 5 donors to help someone undergoing cancer treatment,
- up to 8 donors to help someone with internal bleeding,
- up to 2 donors a day to help someone undergoing a stem cell transplant,
- up to 4 donors a month to help someone with aplastic anemia,
- up to 50 donors to help someone who's been in a car crash.



Yves Leblanc (à gauche), un employé retraité de la SCHL, se voit décerner un certificat de reconnaissance par Mary Ann St. Michael, de la Société canadienne du sang. Yves a donné du sang à 121 occasions.

Retired CMHC employee Yves Leblanc (left) receives a Certificate of Recognition from Canadian Blood Services' Mary Ann St. Michael. Yves has donated blood 121 times.

## Votre don fait la différence

Un seul don de sang peut sauver en moyenne jusqu'à trois vies. Mais parfois, plusieurs dons sont nécessaires pour sauver une seule vie. Par exemple, il faut :

- jusqu'à deux donateurs pour aider quelqu'un devant subir une chirurgie au cerveau;
- jusqu'à cinq donateurs pour une personne qui reçoit des traitements contre le cancer;
- jusqu'à huit donateurs pour un patient qui souffre d'une hémorragie interne;
- jusqu'à deux donateurs par jour pour le receveur d'une greffe de cellules souches;
- jusqu'à quatre donateurs par mois pour une personne atteinte d'anémie aplastique;
- et jusqu'à 50 donateurs pour une victime d'accident automobile.

# Your Opinion Matters: Update on Leadership at CMHC

Leadership is essential to the success of any organization. It plays a fundamental role in creating a strong workplace culture where all employees feel valued, engaged, and able to do their jobs to the best of their abilities. Leadership development is therefore a key aspect of *CMHC in motion* under the pillar of ensuring Enabled People.

To ensure that we have the best leaders in place both now and into the future, CMHC has introduced a number of feedback initiatives from which leaders can learn. These feedback initiatives include the **Employee Engagement Survey**, the **Pulse Check Survey**, the **360° Feedback Program** and the **Leadership Styles Assessment**, which are already making significant strides in helping CMHC become a stronger and more effective organization. Knowledge of self and others is essential to leadership development, and employee feedback through these initiatives has been invaluable in raising self-awareness among our leaders and in strengthening their leadership.

## Employee Engagement Survey

The Employee Engagement Survey is one of our most important feedback tools to help us better understand where we can improve as an organization, including enhancing leadership. The results provide valuable insights to help leaders better understand how their leadership impacts employee engagement. Additionally, we will be soliciting feedback from employees on an ongoing basis (quarterly) through the administration of an online Pulse Check Survey consisting of a subset of questions drawn from the broader Employee Engagement Survey.

## 360° Feedback Program and Leadership Styles Assessment: Identifying Areas for Improvement

Management Committee (MC) and National Leadership Team (NLT) members have recently completed the 360° Feedback Program on competencies and Leadership Styles Assessment. In addition to receiving a summary report on their results, MC and NLT members each get a personal Leadership Dashboard that provides a complete picture of their leadership competencies and styles as well as the Employee Engagement Survey results for their immediate area of responsibility. The Dashboard will help guide CMHC leaders in their development efforts.

The participation of employees as raters and their willingness to provide honest, insightful and constructive feedback have been critical to the success of the program and instrumental in ensuring that CMHC's leaders have an accurate awareness of their strengths and challenges.

Through initiatives like these and the participation of employees across the organization, we are all able to do our part to strengthen CMHC's current and future leadership and ensure our continued success for years to come.

For more information including the full [results of the Employee Engagement Survey](#) and the latest updates on the [360° Feedback Program](#), visit HR Online.

# Votre opinion compte : le point sur le leadership à la SCHL

Le leadership est indispensable à la réussite de toute organisation. Il est d'une importance fondamentale pour créer une culture forte dans le milieu de travail, une culture qui permet à tous les employés de se sentir valorisés, mobilisés et en mesure de faire leur travail en donnant le meilleur d'eux-mêmes. Le développement des compétences en leadership constitue donc un aspect important du pilier *Des gens outillés pour la réussite*, issu de SCHL en mouvement.

Pour s'assurer de compter dans ses rangs les meilleurs gestionnaires, maintenant comme dans l'avenir, la SCHL a mis en place un certain nombre d'initiatives de rétroaction permettant aux gestionnaires de parfaire leurs compétences, à savoir : le **sondage sur la mobilisation des employés**, les **sondages éclair**, le **Programme de rétroaction à 360 degrés** et l'**évaluation des styles de leadership**. D'ores et déjà, ces initiatives contribuent grandement à faire de la SCHL une organisation plus forte et plus efficace. La connaissance de soi et des autres est essentielle au développement des compétences en leadership, et la rétroaction des employés dans le cadre de ces initiatives est d'un apport inestimable, car elle permet à nos gestionnaires de mieux se connaître et de parfaire leurs compétences en leadership.

## Sondage sur la mobilisation des employés

Le sondage sur la mobilisation des employés est l'un de nos principaux outils de rétroaction; il nous aide à bien cerner ce qu'il est possible d'améliorer en tant qu'organisation, notamment sur le plan du leadership. Il fournit de précieux renseignements qui permettent aux gestionnaires de mieux comprendre la façon dont leur style de leadership influe sur la mobilisation des employés. De plus, nous solliciterons l'opinion des employés trimestriellement, au moyen de sondages éclair en ligne. Ces derniers comportent une série de questions tirées du sondage annuel, plus étendu, sur la mobilisation des employés.

## Programme de rétroaction à 360 degrés et évaluation des styles de leadership : définir les points à améliorer

Les membres du Comité de gestion (CG) et de l'Équipe nationale de leadership (ENL) ont terminé récemment le Programme de rétroaction à 360 degrés sur les compétences et l'évaluation des styles de leadership. En plus du rapport sommaire sur ses résultats, chaque membre du CG et de l'ENL reçoit un bilan de l'évaluation de son leadership, qui brosse un tableau complet de ses compétences et de son style de leadership, ainsi que les résultats du sondage sur la mobilisation des employés travaillant dans son domaine de responsabilité immédiat. Le bilan en question servira de guide aux gestionnaires de la SCHL dans leur démarche de perfectionnement.

La participation des employés en tant qu'évaluateurs et leur volonté de fournir de la rétroaction honnête, éclairante et constructive ont été essentielles à la réussite du programme et apportent la certitude que les gestionnaires de la SCHL ont une idée exacte de leurs points forts ainsi que des défis qu'ils auront à relever.

Grâce à des activités de ce genre et à la participation des employés de l'ensemble de la Société, nous pouvons tous contribuer à renforcer les leaders actuels et futurs de la SCHL et à assurer la réussite de la Société au cours des années à venir.

Pour obtenir de plus amples renseignements et, notamment, connaître l'intégralité des [résultats du sondage sur la mobilisation des employés](#) et les dernières mises à jour du [Programme de rétroaction à 360 degrés](#), veuillez consulter RH en ligne.

## Protecting your Anonymity

CMHC's internal employee surveys are carried out in accordance with the *Standards for the Conduct of Government of Canada Public Opinion Research: Online Surveys*, which states that the anonymity of respondents must always be preserved unless they have given their informed and explicit consent to the contrary.

Your personal information will also be collected and retained in accordance with the *Privacy Act*, to which CMHC is subject. When conducting internal employee surveys, CMHC takes every precaution to make sure that all responses are kept strictly anonymous. This includes ensuring that:

- survey response records do not contain any specific identifying information;
- no identifying tokens are used to identify any respondents; and
- the collection of demographic information is limited to that which is necessary for analysis, and reported only on an aggregate basis; under no circumstances will any analysis be carried out or reported that compromises the anonymity of the survey or the respondents.

## Protection de votre anonymat

Les sondages que mène la SCHL auprès de ses employés respectent les *Normes pour la recherche sur l'opinion publique effectuée par le gouvernement du Canada - Sondages en ligne*, selon lesquelles l'anonymat des répondants doit toujours être protégé, à moins que ceux-ci en aient consenti autrement de manière explicite et informée.

Les renseignements personnels que vous fournissez sont aussi recueillis et conservés conformément à la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, à laquelle la SCHL est assujettie. Lorsqu'elle réalise des sondages internes, la SCHL prend toutes les précautions requises afin que l'ensemble des réponses obtenues demeure strictement anonyme. Pour ce faire, la Société s'assure :

- que les fichiers des réponses issues des sondages ne contiennent aucune information précise permettant d'identifier les répondants;
- qu'aucun code d'invitation n'est utilisé pour identifier les répondants;
- que la collecte des données démographiques est limitée à ce qui est nécessaire pour fins d'analyse, et que ces données ne sont présentées que de façon globale; aucune analyse ne sera donc effectuée ni communiquée si elle compromet la confidentialité du sondage ou l'anonymat des répondants.

# LET'S KEEP THE Air we share HEALTHY FOR EVERYONE

Did you know that more than a million Canadians have been medically diagnosed with an environmental sensitivity? Or that scents in the workplace can have a significant negative impact on the health and well-being of many of your colleagues, ranging from allergies up to more severe health conditions?

In response to health concerns raised by some of our colleagues, CMHC promotes a scent-free work environment. For employees at National Office, please remember that some areas and meeting rooms of the National Office complex have been identified as being "scent-free zones", as indicated by signs posted in the designated areas.

Please do your part to help keep the air we share healthy and create a safe, healthy and respectful workplace for everyone. Avoid using personal or other airborne scented products at the office.

**Together, towards a respectful and safe work environment for all!**

To find out more, or to discuss a particular situation, contact the Employee Relations office.

Help us raise awareness on this topic. If you suffer from environmental sensitivities, what is one thing you would like your colleagues to know? Email us at [ER-RE@cmhc-schl.gc.ca](mailto:ER-RE@cmhc-schl.gc.ca).

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

Saviez-vous que plus d'un million de Canadiens ont reçu un diagnostic d'hypersensibilité environnementale? Et saviez-vous que les parfums peuvent véritablement nuire à la santé et au bien-être de plusieurs de vos collègues et leur causer des allergies ou des problèmes de santé encore plus graves?

En réponse aux préoccupations en matière de santé formulées par certaines de nos collègues, la SCHL fait la promotion d'un milieu de travail sans parfum. Les employés travaillant au Bureau national sont priés de garder à l'esprit que certaines zones et salles de réunions ont été désignées « zones sans parfum », comme l'indiquent les affiches posées dans ces zones.

Faites votre part pour que nous partagions un air sain et aidez-nous à créer un milieu de travail sûr, sain et respectueux pour tous.

Abstenez-vous de porter du parfum et d'utiliser tout autre produit parfumé au travail.

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

Pour en savoir davantage ou pour discuter d'une situation en particulier, veuillez communiquer avec le Bureau des relations avec les employés.

Aidez-nous à accroître la sensibilisation à ce sujet. Si vous souffrez d'hypersensibilité environnementale, que souhaiteriez-vous laisser savoir à vos collègues? Envoyez-nous un courriel à [ER-RE@cmhc-schl.gc.ca](mailto:ER-RE@cmhc-schl.gc.ca).

## Hall of Fame

*This regular feature profiles the awards CMHC employees, stakeholders and alumni receive throughout the year.*

### PTR Employees Honoured by Ahtahkakoop First Nation

According to Cree tradition, the gift of a blanket is a demonstration of great honour, respect and admiration for the recipient. On April 2, Saskatoon employees Jeri Hitchings, Consultant, First Nation Housing, and Monique Arcand, Client Service Representative, were each presented with "star blankets" by Barry Sasakamoose, Director of Housing for the Ahtahkakoop First Nation.

The blankets were presented to Jeri and Monique in honour of their exceptional work and accomplishments with the Ahtahkakoop First Nation (which means "star blanket" in Cree). It is believed that the blankets also bring with them both good dreams and future prosperity.



Monique Arcand, Client Service Representative and Barry Sasakamoose, Director of Housing for Ahtahkakoop First Nation.  
Monique Arcand, représentante, Services aux clients et Barry Sasakamoose, directeur du logement de la Première Nation d'Ahtahkakoop.

## Temple de la renommée

*Dans cette rubrique, Perspective met en lumière les prix que des employés, des retraités et des partenaires de la SCHL se sont vu remettre au cours de l'année.*

### Des employés de la région des Prairies et des territoires honorés par la Première Nation d'Ahtahkakoop

Selon la tradition crie, offrir une couverture à une personne est une grande marque d'honneur, de respect et d'admiration pour cette personne. Le 2 avril, Barry Sasakamoose, directeur du logement de la Première Nation d'Ahtahkakoop, a remis des courtepointes étoiles à deux employées de Saskatoon.

Jeri Hitchings, conseillère, Logement des Premières Nations, et Monique Arcand, représentante, Services aux clients, ont reçu une courtepointe en reconnaissance de leur travail remarquable et de leurs réalisations exceptionnelles auprès de la Première Nation d'Ahtahkakoop (Ahtahkakoop signifie « courtepointe étoile » en langue crie). Selon la croyance, ces couvertures leur apporteront de beaux rêves, ainsi que la prospérité.



Jeri Hitchings, conseillère, Logement des Premières Nations et Barry Sasakamoose, directeur du logement de la Première Nation d'Ahtahkakoop.

Jeri Hitchings, Consultant, First Nations Housing and Barry Sasakamoose, Director of Housing for Ahtahkakoop First Nation.

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

# NOTA BENE

BY LINGUISTIC SERVICES

PAR LES SERVICES LINGUISTIQUES

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

## Nota Bene Is in the House!

You're probably already familiar with many of the common expressions rooted in the housing industry. But do you know the origin of words like "window"? Are you aware of some of the terms related to accessible or adaptable housing? Test your knowledge with the following games!

## Did You Know?

The word **window**, which can be traced back to the 13th century, comes from the Old Norse\* word *vindauga*, formed from the words *vindr* (meaning "wind") and *auga* (meaning "eye"). Windows, or "wind eyes," were used to let air in or out, and they weren't covered with glass like the windows we use today!

\* North Germanic language spoken by inhabitants of Scandinavia and their overseas settlements during the Viking Age.

## Nos expressions maison

Vous connaissez sûrement des expressions courantes qui renvoient à la terminologie de l'habitation, mais savez-vous d'où vient le mot « mansarde »? Les termes relatifs aux logements accessibles et adaptables vous sont-ils familiers? Voici quelques jeux qui vous permettront d'évaluer votre vocabulaire!

## Saviez-vous que...

Le mot **mansarde**, qui désigne une pièce aménagée dans un comble avec mur incliné et plafond bas, a été créé au XVII<sup>e</sup> siècle à partir du nom de l'architecte François Mansart qui, sans en être l'inventeur, a popularisé ce comble qui est devenu plus tard très en vogue.

## On the Tip of Your Tongue

Can you identify the following features found in accessible and adaptable housing? (Hint: if you get stumped, browse the CMHC website for answers)

- 1) \_ r \_ \_ \_ a \_
- 2) \_ \_ j \_ \_ \_ \_ l \_ - h \_ \_ \_ \_ \_ h \_ \_ \_ \_ h \_ \_ \_
- 3) \_ o \_ \_ - \_ p \_ e \_ \_ \_
- 4) \_ a \_ \_ - o \_ \_ \_ \_ \_ v \_ \_
- 5) \_ - h \_ \_ \_ d \_ a \_ \_ \_ \_



## Sur le bout de la langue

Trouvez le nom de certaines caractéristiques que l'on pourrait intégrer à un logement accessible et adaptable. (Indice : voir le site Web de la SCHL)

- 1) \_ a \_ \_ \_ d' \_ \_ \_ u \_
- 2) p \_ \_ \_ \_ d \_ \_ \_ u \_ \_ \_ à h \_ \_ \_ \_ \_ \_ \_  
\_ é \_ \_ \_ l \_
- 3) \_ a \_ \_ \_ a \_ t \_ b \_ \_
- 4) \_ o \_ \_ \_ u \_ \_
- 5) p \_ i \_ \_ \_ e e n \_ o \_ \_ \_ \_ e D

## Match the Expression to the Definition

- |   |   |
|---|---|
| 1. To get on like a <b>house</b> on fire. | a. To surprise, shock or amaze.                         |
| 2. To <b>floor</b> someone.               | b. To enter a place in a conspicuous or impressive way. |
| 3. To make an <b>entrance</b> .           | c. To get along very well immediately.                  |
| 4. To push at an open <b>door</b> .       | d. To be in a very difficult situation.                 |
| 5. To be up against the <b>wall</b> .     | e. To have no problem achieving a task.                 |

## Trouvez la définition qui correspond à l'expression.

- |   |   |
|---|---|
| 1. Les <b>murs</b> ont des oreilles         | a. Être extrêmement surpris ou content            |
| 2. Crier quelque chose sur les <b>toits</b> | b. Quitter un lieu après en avoir été chassé      |
| 3. Écouter aux <b>portes</b>                | c. Une conversation privée risque d'être entendue |
| 4. Sauter au <b>plafond</b>                 | d. Divulguer une information                      |
| 5. Débarrasser le <b>plancher</b>           | e. Chercher à entendre une conversation privée    |

# SHARE YOUR Knowledge and Experience

## CMHC Launches New Hire Mentoring Program

CMHC's greatest asset is its people. To ensure that all employees have the tools they need to do their jobs efficiently and effectively starting on day one, the Corporation launched its first-ever **New Hire Mentoring Program** this April.

A total of eight mentors and mentees were chosen from a variety of business lines across CMHC to take part in the pilot program. While the program is still just getting under way, the feedback to date has been excellent.

Initiatives like the New Hire Mentoring Program are win-win for everyone involved. Mentees gain greater comfort, more self-confidence and a better understanding of their new workplace. Mentors benefit from personal satisfaction, networking opportunities and career enhancement. And CMHC can see an increase in productivity and improved employee socialization, recruiting and retention.

If you're looking for an opportunity to demonstrate your leadership skills, share your knowledge and experience, or simply help welcome and develop new talent at CMHC, contact Seanna Pickard at [spickard@cmhc.ca](mailto:spickard@cmhc.ca) to apply to become a new hire mentor today!

# METTRE EN COMMUN SES connaissances et son expérience

## La SCHL lance son Programme de mentorat des nouveaux employés

La plus grande ressource de la SCHL est son personnel. Afin que tous les employés aient les outils dont ils ont besoin pour effectuer leur travail avec efficacité et efficience dès leur premier jour à la SCHL, la Société a instauré en avril son **Programme de mentorat des nouveaux employés**.

Huit mentors et mentorés provenant de différents secteurs d'activité de la SCHL ont été choisis pour prendre part au projet pilote. Bien que le programme en soit encore à ses débuts, les commentaires à ce jour sont très positifs.

Ce type d'initiative est profitable à tous. Le mentoré gagne en aisance et en confiance, en plus de mieux comprendre son

nouveau milieu de travail. Outre la satisfaction personnelle, le mentor, quant à lui, profite d'occasions de réseautage et contribue à l'avancement de sa carrière. Et la SCHL en sort gagnante, car elle bénéficie d'une augmentation de la productivité et d'une amélioration de l'intégration sociale, du recrutement et du maintien en poste des employés.

Si vous cherchez une occasion de mettre en valeur vos aptitudes pour le leadership, de transmettre vos connaissances et votre expérience ou, simplement, d'aider à l'accueil et au développement de nouveaux talents à la SCHL, veuillez communiquer dès aujourd'hui avec Seanna Pickard ([spickard@schl.ca](mailto:spickard@schl.ca)) afin de soumettre votre candidature pour devenir mentor d'un nouvel employé.

## — In their own words —

*"As a new employee to CMHC, I am finding the New Hire Mentoring Program to be very rewarding. Having the opportunity to connect with a leader from a different business area has provided me with great insights and further increased my awareness of the key considerations of other business units. I am looking forward to continuing my mentoring relationship and using the New Hire Mentoring Program to further integrate into the CMHC employee community."*

**Mundeep Gill, Senior Analyst, HR Shared Services (mentee)**

*« En tant que nouvel employé de la SCHL, je trouve ce nouveau programme de mentorat très enrichissant. Le fait d'être jumelé avec un gestionnaire d'un différent secteur d'activité m'a permis de tirer profit de précieux renseignements et d'être mieux sensibilisé aux principales considérations des autres groupes fonctionnels. J'espère continuer de bénéficier de ce mentorat et, grâce au Programme de mentorat des nouveaux employés, m'intégrer encore davantage au personnel de la SCHL. »*

**Mundeep Gill, analyste principal, Services partagés des RH (mentoré)**

*"I'm participating in CMHC's New Hire Mentoring Program as a mentor because assisting others and contributing to their success is one of the greatest rewards. It benefits the Corporation by contributing to succession planning and talent management, and it also provides a level of personal and career satisfaction. For me, it's all about paying it forward. Everyone has gifts and talents to share. When you have the chance to teach something to someone else, you learn it better yourself."*

**Nadine Leblanc, Director, Internal Audit (mentor)**

*« Je participe à titre de mentore au nouveau Programme de mentorat établi par la SCHL, parce qu'aider les autres et contribuer à leur réussite est l'une des plus grandes sources de valorisation qui soient. Cela profite à la Société en aidant à la planification de la relève et à la gestion des talents, tout en apportant aux participants une certaine satisfaction sur les plans personnel et professionnel. Pour moi, il s'agit tout simplement de "donner au suivant". Chacun a des dons et des talents dont il peut faire bénéficier les autres. En enseignant quelque chose à quelqu'un, on apprend encore mieux soi-même. »*

**Nadine Leblanc, directrice, Audit interne (mentore)**

*« L'un des nombreux avantages d'un tel programme est d'offrir un milieu de soutien aux nouveaux employés, sous forme d'apprentissage informel de la Société. Le programme permet aux mentors d'obtenir un autre éclairage ainsi que des points de vue différents de la part de futurs membres du personnel et il aide tant le nouvel employé que le mentor à établir des réseaux. J'ai personnellement la satisfaction de savoir que j'ai accueilli un nouveau membre au sein de notre équipe et que je lui ai fourni l'appui dont il a besoin pour réaliser ses objectifs personnels. »*

**Emily Cattelan, analyste principale, Services aux affaires (mentore)**

*"One of the many benefits of having such a program is that it provides a supportive environment for new hires as they receive an informal education about the Corporation. For mentors, it allows them to gain insights and different perspectives from future staff members, and it facilitates the building of networks for both the new hire and their mentor. I personally gain satisfaction in knowing that I have welcomed a new staff member to our team, and provided the support they need to achieve their personal goals."*

**Emily Cattelan, Senior Analyst, Business Services (mentor)**



## Reminder: Have you signed and returned your beneficiary designation?

The group insurance enrolment window is now closed. But in order to ensure that the beneficiaries identified during the enrolment process are in place, employees must sign and return their beneficiary statements to GWL. Until GWL receives the signed form, the last signed beneficiary designation on file will remain in force.

## Reminder: Submit your outstanding 2014 benefit claims!

The 2014 CMHC benefit year officially ends on June 30, 2015. If you have any outstanding claims, don't forget to submit them to GWL for reimbursement as soon as possible. As a reminder, the following deadlines apply to claims for all eligible expenses incurred from July 1, 2014, to June 30, 2015:

- **July 17:** deadline to forward a completed Wellness Flex Credit – Reimbursement Form along with the relevant receipts to your HR representative for outstanding active living expenses from the 2014 benefit year (July 1, 2014 – June 30, 2015).
- **September 30:** last day to submit outstanding Health Care Spending Account (HCSA) claims to GWL.
- **15 months:** time from the date an expense was incurred to submit any outstanding health and dental claims.

## Pension and Benefits Corner

By the Total Reward Strategy Division

### Great-West Life Now Administering CMHC Employee Benefits

Effective July 1, 2015, many of CMHC's employee benefits will be administered by Great-West Life. Under this new arrangement, employees will be able to enjoy a number of advantages, new features and enhancements, including the following:

- **Greater access and convenience:** Access and modify your benefit choices and beneficiary at any time, from the comfort and convenience of your home or laptop.
- **Answers right from the source:** For questions about claims and expenses, call the GWL claims department directly at 1-800-957-9777. For information about your coverage or beneficiaries, log into the GWL GroupNet flex system at [www.flex.gwl.ca/cmhc-schl](http://www.flex.gwl.ca/cmhc-schl) or contact Great-West Life Benefits Administration Services by e-mail at [bas@gwl.ca](mailto:bas@gwl.ca) or by phone at 1-855-444-0108.
- **Enhanced active living account:** View your active living account balance on the GWL GroupNet for Plan Members site, and submit your eligible fitness-related expenses directly to GWL for reimbursement, along with a completed GWL wellness form. In addition, eligible active living expenses have also been expanded to include:
  - organized health- and fitness-related events and competitions, such as entrance fees for marathons or triathlons;
  - home exercise equipment and sports equipment such as cardio machines and running shoes;
  - pay-per-session activities and facilities, such as racquetball court rentals, ski lift tickets and golf course fees; and
  - health and fitness risk assessments by certified practitioners.

Starting June 1, 2015, if you have any questions on your benefit options or the enrolment process, you will need to contact the GWL Benefits Administration Services Department by calling 1-855-444-0108 or emailing [bas@gwl.ca](mailto:bas@gwl.ca). Their hours of operation are 7:30 a.m. to 4:00 p.m. CST.

## La rubrique sur les pensions et les avantages sociaux

par la Division de la stratégie de rémunération globale

### La Great-West administrera désormais certains avantages sociaux des employés de la SCHL

À compter du 1<sup>er</sup> juillet 2015, la Great-West administrera plusieurs des avantages sociaux offerts aux employés de la SCHL. Grâce à ce nouvel accord, les employés bénéficieront de certains avantages, de nouvelles fonctionnalités et des améliorations suivantes :

- **Meilleur accès et interface plus pratique :** Vous aurez accès en tout temps à l'information sur vos garanties et vos bénéficiaires. Pour plus de commodité, vous pourrez faire des changements à partir de chez vous ou de votre ordinateur portable.
- **Des réponses à la source :** Pour toute question au sujet de vos demandes de règlement et de vos dépenses, appelez directement le service des réclamations de la Great-West, au 1-800-957-9777. Pour toute information concernant votre couverture ou vos bénéficiaires, ouvrez une session sur le site des avantages flexibles GroupNet, à [www.flex.gwl.ca/cmhc-schl](http://www.flex.gwl.ca/cmhc-schl), ou communiquez avec l'Administration des avantages sociaux de la Great-West par courriel, à [bas@gwl.ca](mailto:bas@gwl.ca), ou par téléphone, au 1-855-444-0108.
- **Améliorations touchant le crédit pour la promotion de l'activité physique :** Vérifiez le solde du compte dans lequel est déposé votre crédit mieux-être à la carte en vous rendant sur le site GroupNet pour les participants de régime. Demandez le remboursement de vos dépenses d'activité physique admissibles directement à la Great-West et joignez à votre demande le formulaire approprié de la Great-West. De plus, la gamme des frais d'activité physique admissibles a été élargie de façon à inclure ce qui suit :
  - droits d'inscription à des compétitions et à d'autres événements organisés faisant la promotion de la santé ou d'une bonne condition physique (comme un marathon ou un triathlon);
  - coût des appareils et accessoires d'exercice ou de sport pour la maison (comme des machines d'entraînement cardiovasculaire et des chaussures de course);
  - frais liés à l'utilisation ponctuelle d'installations récréatives ou sportives (comme la location d'un terrain de racquetball, un billet de remontée mécanique pour le ski ou le prix d'un parcours de golf);
  - coût de l'évaluation des risques pour la santé ou de la condition physique par un professionnel en exercice reconnu.

À partir du 1<sup>er</sup> juin 2015, vous devrez communiquer avec l'Administration des avantages sociaux de la Great-West par téléphone, au 1-855-444-0108, ou par courriel, au [bas@gwl.ca](mailto:bas@gwl.ca), entre 7 h 30 et 16 h (heure du Centre du Canada), pour toute question liée à vos options concernant vos avantages sociaux ou à la marche à suivre pour vous inscrire.

## Rappel : Si vous avez désigné un nouveau bénéficiaire, avez-vous signé et envoyé votre formulaire?

La période d'inscription aux régimes d'assurances collectives est maintenant fermée. Cependant, pour vous assurer que le nouveau bénéficiaire que vous avez désigné est bien reconnu comme tel, vous devez signer et envoyer le formulaire de la Great-West prévu à cette fin. Tant que la Great-West n'aura pas reçu votre formulaire signé, votre bénéficiaire sera réputé être la personne que vous avez désignée dans votre dernier formulaire de désignation signé.

## Rappel : Dernière chance de vous faire rembourser vos dépenses médicales et dentaires admissibles de 2014!

Dans le cas des avantages sociaux, l'année de référence 2014 prend fin le 30 juin 2015. S'il vous reste des remboursements à demander, n'oubliez pas de soumettre une demande de règlement à la Great-West dans les plus brefs délais. Retenez les dates limites suivantes, qui s'appliquent à toutes les dépenses admissibles effectuées entre le 1<sup>er</sup> juillet 2014 et le 30 juin 2015 :

- **17 juillet :** date limite pour envoyer à votre représentant ou représentante en RH le formulaire dans lequel vous demandez le remboursement de vos frais d'activité physique de l'année de référence 2014 (du 1<sup>er</sup> juillet 2014 au 30 juin 2015) au titre du crédit mieux-être à la carte, accompagné des reçus pertinents;
- **30 septembre :** date limite pour demander à la Great-West de vous rembourser des dépenses admissibles à partir du compte de gestion des dépenses santé (CGDS);
- **15 mois :** période maximale entre la date réelle de la dépense admissible et la date jusqu'à laquelle vous pouvez présenter une demande de règlement au titre du régime d'assurance-maladie complémentaire ou du régime d'assurance-soins dentaires.

## With Regret

The Corporation advises that the following people have passed away:

PENSIONERS/ EMPLOYEES	2015	OFFICE	PENSIONERS/ EMPLOYEES	2015	OFFICE
Thérèse St-Onge	February 12	Val d'Or Office	Noëlla Blais	March 22	National Office
Meta Fenske	February 15	Winnipeg Office	Alida Mohle	March 24	National Office
Barbara A. Clark	February 19	National Office	Richard Parkinson	March 26	Toronto Office
Mary Storm	February 21	Fredericton Office	Jean-Claude Fontaine	April 2	Montréal Office
Albert Manfred	February 21	Montréal Office	Judy Gullage	April 9	Newfoundland Office
Ray Wareham	March 19	Vancouver Office	Walter Harborenco	April 22	Edmonton Office
Jane McCorry	March 19	Winnipeg Office	Robert Stapledon	May 9	National Office

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

## Avec regret

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

RETRAITÉS/ EMPLOYÉS	2015	BUREAU	RETRAITÉS/ EMPLOYÉS	2015	BUREAU
Thérèse St-Onge	12 février	Bureau de Val d'Or	Noëlla Blais	22 mars	Bureau national
Meta Fenske	15 février	Bureau de Winnipeg	Alida Mohle	24 mars	Bureau national
Barbara A. Clark	19 février	Bureau national	Richard Parkinson	26 mars	Bureau de Toronto
Mary Storm	21 février	Bureau de Fredericton	Jean-Claude Fontaine	2 avril	Bureau de Montréal
Albert Manfred	21 février	Bureau de Montréal	Judy Gullage	9 avril	Bureau de Terre-Neuve
Ray Wareham	19 mars	Bureau de Vancouver	Walter Harborenco	22 avril	Bureau d'Edmonton
Jane McCorry	19 mars	Bureau de Winnipeg	Robert Stapledon	9 mai	Bureau national

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