



Not Sure About Mental Health? Reach out.

Problèmes de santé mentale ? Il faut en parler !

Six Reasons Self-Care is So Hard (and Can Feel Lousy)

Se prendre en main – six grandes difficultés qui peuvent nous affecter

CUI Myth: There's no Corrosion under Insulation if the Jacketing isn't Damaged

Corrosion sous l'isolation – les apparences d'un revêtement intact sont trompeuses !

Contractor Profiles – Ideal Products Group and Isolation Élite

Profils d'entrepreneur – Ideal Products Group et Isolation Élite

**NOW
AVAILABLE**

The No-Dust Alternative to Aerogel Blanket

**Your
CUI
Solution**



**VARIOUS THICKNESSES
AVAILABLE,
UP TO 60 INCH WIDTH**



**HYDROPHOBIC
UP TO 600F CONTINUOUS**



**SUITABLE UP TO 1200F
(600F to 1200F WITH
PROPER VENTILATION)**



SUPER MAT

Proud Members of

TIAC  **ACIT**

Thermal Insulation Association of Canada
The Voice of The Mechanical Insulation Industry

Association Canadienne de l'Isolation Thermique
La voix de l'industrie de l'isolation mécanique



WWW.LEWCOSUPERMAT.COM

WWW.LEWCOSPECIALTYPRODUCTS.COM

PHONE 225.924.3221 • (800)221.6414 • FAX 225.927.2918

BATON ROUGE, LA

PUBLISHER / EDITOR

Jessica Kirby
jessica.kirby@pointonemedia.com
250.816.3671

CONTRIBUTING WRITERS

Mark Breslin
Natalie Bruckner
Kevin Burns
Monica Chauviere
Alicia H. Clark
Steve Clayman
Shaun Ekert
Meredith Low

ADVERTISING SALES / CREATIVES

Lara Perraton • 877.755.2762 ext 1407
lperraton@pointonemedia.com

COVER IMAGE:

Photo © Can Stock Photo / nixoncreative

PUBLISHED QUARTERLY BY:

Point One Media Inc. on behalf of the
Thermal Insulation Association of Canada
1485 Laperriere Avenue Ottawa, ON K1Z 7S8
T: 613.724.4834 / F: 613.729.6206

Contact: The Willow Group
info@thewillowgroup.com • www.tiac.ca

While information contained in this publication has been compiled from sources deemed to be reliable, the publisher may not be held liable for omissions or errors.

Contents ©2021 by Point One Media Inc. All rights reserved. No part of this publication may be reproduced or duplicated without prior written permission from the publisher.

Printed in Canada • Postage paid at Coquitlam, BC.

Return postage guaranteed. Canada Post Canadian Publications Mail Sales Product Agreement #40719512.

Return undeliverable Canadian addresses to:
Circulation Department
TIAC Times
PO Box 11 Str A Nanaimo, BC V9R 5K4
email: circulations@pointonemedia.com

TIAC reserves the right to refuse any ad copy that contains anything that may be adverse to the interest of TIAC, including advertisements that are supportive of products, groups, or companies that are not supportive of the general objectives of TIAC.

L'ACIT se réserve le droit de refuser toute annonce publicitaire dont le contenu serait contraire à ses intérêts, notamment toute annonce faisant la promotion de produits, de groupes ou de compagnies qui ne favorisent pas les objectifs généraux de l'ACIT.

Statements of fact and opinion are the responsibility of the authors alone and do not necessarily reflect the official views of TIAC. Also, the appearance of advertisements and new product or service information does not constitute an endorsement of products or services featured.

Les déclarations et les opinions énoncées sont la responsabilité des seuls auteurs et ne reflètent pas forcément le point de vue officiel de l'ACIT. La présence d'annonces et de renseignements sur de nouveaux produits et services ne signifie pas que la revue endosse les produits et services en question.



26

Summer / Été 2021

18 Not Sure About Mental Health? Reach Out. Problèmes de santé mentale ? Il faut en parler !

26 Six Reasons Self-care is So Hard (and Can Feel Lousy) Se prendre en main – six grandes difficultés qui peuvent nous affecter

30 CUI Myth: There's no Corrosion under Insulation if the Jacketing isn't Damaged Corrosion sous l'isolation – les apparences d'un revêtement intact sont trompeuses !

34 Contractor Profiles: Ideal Products & Isolation Élite Profils d'entrepreneur : Ideal Products et Isolation Élite

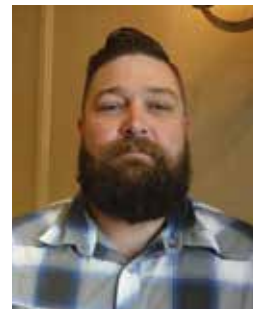
Extras / Les extras

- 4 President's Message / Le mot du président
- 10 News / Nouvelles
- 12 Insulation Insights / Tout savoir sur l'isolation
- 38 TIAC Distributors / Distributeurs de l'ACIT
- 40 Contractors 101 / Entrepreneurs 101
- 42 Safety / Sécurité
- 44 Strategic Planning / Planification stratégique
- 47 Advertiser Index / Index des annonceurs



Thermal Insulation Association of Canada
The Voice of The Mechanical Insulation Industry

Association Canadienne de l'Isolation Thermique
La voix de l'industrie de l'isolation mécanique



By / par Shaun Ekert

Passing the Torch

The time has come to pass the proverbial torch on the TIAC presidency. Reflecting on the past three years, I feel confident that we have invested the necessary time, energy, and effort into changing the way the board and association operate, and in doing so, we have paved the way for a smooth transition. We now operate as a critical mass rather than being subject to a changing individual vision. That means when we pass the torch, we don't see a reset on our operative direction or strategic plan. Rather, we see a continuation, a smooth transition free of the hiccups or gap that switching leaders can sometimes inspire.

We have paid attention to strengthening the board and the innovators group, and we have encouraged the involvement of others while promoting the importance of cohesiveness. This momentum began previous to my tenure, and having a strong, committed, tenacious board has carried us successfully through this time, in particular, through the past 18 months of turmoil.

Despite the industry (and the world) operating in a state of flux, we have still moved the needle on our main initiatives. We may not have been able to communicate with our membership through our conferences, which is usually the place where we discuss our initiatives and direction in face-to-face interactions, but we pivoted to present webinars and to connect with members in other ways. Not a week has passed where I haven't talked about TIAC and discussed its initiatives with at least one person, and I know others have maintained this drive, as well.

I think our progress and positivity warrant a high five to everyone in TIAC, not to mention the fact that we were able to withstand the pandemic financially and not only maintain but grow into a brighter future. There are associations and businesses that didn't survive these past 18 months, so it is important that we take the time to celebrate that we were able to thrive and drive value back to the membership. We stayed relevant, and we strengthened our North American footprint by growing our partnership with NIA, which creates positive momentum for our future endeavours.

Moving forward, the MICA manual project is nearly complete. TIAC has signed an agreement and the publication will soon be available to members to use as the TIAC standard. This is

Le passage du flambeau

Le temps est venu de passer le proverbial flambeau de la présidence de l'ACIT. Revenant sur les trois dernières années, je sais que nous avons investi le temps, l'énergie et les efforts nécessaires pour changer la manière dont le conseil d'administration et l'association fonctionnent, et que nous avons ainsi préparé une transition sans heurts. Nous travaillons maintenant comme un groupe cohésif au lieu d'être assujettis à une vision individuelle changeante. C'est ainsi qu'en passant le flambeau, nous n'assistons pas à une remise à zéro de nos orientations opérationnelles ou de notre plan stratégique, mais bien plutôt à une continuation, à une transition fluide, exempte des pépins ou des accrocs qu'un changement de dirigeant peut parfois occasionner.

Nous nous sommes attachés à renforcer le conseil d'administration et le groupe des innovateurs, et avons favorisé la participation des autres, tout en faisant valoir l'importance de la cohésion. Cette dynamique a débuté avant mon mandat, et le fait d'avoir un conseil d'administration fort, engagé et tenace nous a permis de traverser cette période difficile, en particulier les dix-huit derniers mois de turbulences.

Malgré le climat de fluctuations dans lequel notre industrie et le monde évoluent, nous avons quand même fait avancer nos principales initiatives. Nous étions peut-être incapables de communiquer avec nos membres dans le cadre de nos congrès où nous discutons ordinairement en personne avec eux de nos initiatives et de notre orientation, mais nous avons su réagir rapidement et présenté des webinaires et contacté nos membres d'autres manières. Je n'ai pas passé une semaine sans parler de l'ACIT et discuter de ses initiatives avec au moins une personne et je sais que d'autres ont fait de même.

Je pense que nos progrès et notre positivité valent des félicitations à tous ceux qui font partie de l'ACIT, sans compter que nous avons pu résister financièrement à la crise de covid et non seulement nous maintenir, mais aussi grandir et nous assurer un avenir meilleur. Ces dix-huit derniers mois, il y a des associations et des entreprises qui n'ont pas survécu ; il est donc important de prendre le temps de célébrer le fait d'avoir pu prospérer et valoriser l'ACIT pour le plus grand profit des membres. Nous sommes demeurés pertinents et avons bonifié

Polyguard®

Innovation based. Employee owned. Expect more.

Providing Moisture Control Solutions for over 60 Years

Long known for its weatherproof cladding and vapor barriers, Polyguard now offers superior insulation systems (including protection from CUI) targeting below ambient and chilled water applications and a complete line of pipe supports and tools from Buckaroos.



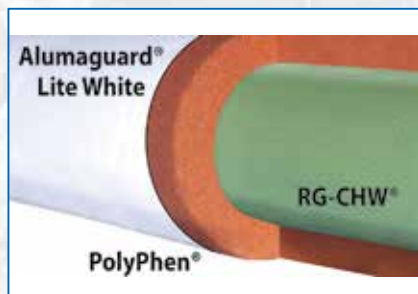
Alumaguard



RG-2400



Styrofoam XPS



PolyPhen



Insulrap/ZeroPerm



Pipe Supports

- Weatherproof Jacketing • CUI protection
- Vapor Barriers • Insulation • Pipe Supports

The DOW logo is a registered trademark and STYROFOAM is a trademark of The Dow Chemical Company ("Dow") or an affiliated company of Dow

Polyguard
Innovation based. Employee owned. Expect more.

214-515-5000

www.polyguard.com/mechanical



BUCKAROOS
Innovation based. Employee owned. Expect more.
A Polyguard Company

800-969-3113

www.buckaroos.com

Buckaroos is now a Polyguard Company

a huge accomplishment to have achieved during this time. The innovators group continues to thrive, and we will be welcoming some new members to it and to the board of directors before the end of the year. The innovators group will continue to work on updating the Denis Formula on an ongoing basis.

Leading the association during the pandemic has had its pros and cons. For me, interaction and face-to-face interactions are my strength, so operating outside of those opportunities was a challenge. At the same time, I felt grateful to take on that challenge for the board.

When Joey Fabing takes over the president role this fall, the process will be smooth. Handing the torch to a person like Joey is so easy—he is well-respected in industry, as a competitor, and as a friend and extended family member. We all know he is a great fellow and that he will lead the membership and association in the right direction. His values around business, the association, and even around family and friendships are aligned with ours as a group. There is no doubt that TIAC will realize great things under his direction. (No pressure, Joey!)

In closing, I want to recognize Jessica Kirby and her team at Point One Media, Robin Baldwin and her team at the Willow Group, the TIAC board of directors and, of course, the membership, for inspiring and motivating me and for driving my passion throughout this unprecedented time. As we move forward into a recalibrated future, I can see clearly that this association can climb any mountain and realize any dream with the foundational excellence and eye to the future we have all built together. ■

notre empreinte nord-américaine grâce à un renforcement de notre partenariat avec la NIA, ce qui crée une dynamique positive pour nos futures entreprises.

Pour la suite, le projet de manuel de la MICA est presque achevé. L'ACIT a signé une entente et nos membres pourront bientôt utiliser le contenu de cette publication comme faisant partie des normes de l'ACIT. Cela constitue une réalisation colossale en cette période. Le groupe des innovateurs continue de se développer et nous allons accueillir de nouveaux membres au sein de ce groupe et du conseil d'administration avant la fin de l'année. Le groupe des innovateurs poursuivra son travail de mise à jour de la formule Denis.

Diriger l'association durant la pandémie a eu ses avantages et ses inconvénients. Comme l'interaction et le face-à-face sont mes points forts, devoir fonctionner autrement a été un défi. En même temps, j'étais heureux de relever ce défi pour le conseil d'administration.

Lorsque Joey Fabing assumera le rôle de président cet automne, la transition se fera en douceur. Il est si facile de passer le flambeau à une personne comme Joey — il est très respecté dans notre industrie à titre de concurrent, ainsi que comme ami et membre de la famille élargie. Nous savons tous que c'est un type formidable et qu'il mènera les membres et l'association dans la bonne voie. Ses valeurs pour les affaires, l'association et même la famille et les amis s'accordent avec les nôtres. Il ne fait pas de doute que l'ACIT fera de grandes choses sous sa direction. (Aucune pression, Joey !)

Pour conclure, je tiens à exprimer ma reconnaissance à Jessica Kirby et à son équipe de Point One Media, à Robin Baldwin et à son équipe du Willow Group, au conseil d'administration de l'ACIT et, bien sûr, à nos membres pour m'avoir inspiré et motivé, et pour avoir attisé mon ardeur durant cette période sans précédent. Avec un avenir qui semble se stabiliser, il est clair que notre association peut gravir toute montagne et réaliser tout rêve grâce aux excellents fondements et au regard visionnaire que nous avons définis ensemble. ■



MECHANICAL INSULATION SERVICES

Insulation and Fire Stop Specialists

Office: 604-874-9615
Fax: 604-874-9611
Email: RFQ@tight5.net

#108 - 4238 Lozells Avenue
Burnaby, BC V5A 0C4
www.tight5.net



NDT Seals, Inc.

Zac Sebrén
Director

PO Box 52878 Houston, TX 77052-2878 USA
tel 713.222.7584 fax 713.222.9404
zac@ndtseals.com



Celebrating
59 Years
in Business



C&G Insulation 2003 Ltd.

MECHANICAL INSULATION

Andre Pachon, President

Ph: (250) 769-3303
Fax: (250) 769-7644
Email: candginsulation@shawbiz.ca

1555 Stevens Rd.
Kelowna, BC
V1Z 1G3



EXTREMELY EASY. EXTREMELY FAST.

**SSL II® WITH ASJ MAX FIBERGLAS® PIPE INSULATION.
TAILORED TO FIT. TAILORED TO PERFORM.™**

Today's extreme business climate means less time to do more. Your projects don't wait, and you can't afford to either. SSL II® with ASJ Max FIBERGLAS® Pipe Insulation is designed to seal, protect and insulate—faster and easier than ever before. Our SSL II® closure system provides a superior seal. ASJ Max protects against water and mold growth.¹ The insulation is tailored to fit and tailored to perform for any application with FlexCore Technology for copper pipes and RigidCore Technology for iron pipes. For extreme timelines, use pipe insulation that is extremely fast and easy to install.

To learn more, visit [OwensCorning.com/fiberglas-pipe](https://www.OwensCorning.com/fiberglas-pipe)

1. ASJ Max Jacket does not support mold growth when tested in accordance with ASTM C1338.
© 2021 Owens Corning. All Rights Reserved. © 1964–2021 Metro-Goldwyn-Mayer Studios, Inc. All Rights Reserved.



TIAC's mission is to represent and promote the membership as the national voice of the thermal insulation industry in Canada. The TIAC membership works to advance the thermal insulation industry through the development of national industry standards, information, and education.

Our Objectives

1. To continue to promote and advance the TIAC Best Practices Guide to the industry.
2. To further the interests of the members of the Corporation.
3. To educate members of the Corporation, permitting the highest possible development of professional skills with respect to insulation in all aspects and through this professional development to continue to merit the confidence of architects, engineers, owners, and/or their agents.
4. To obtain, disseminate, and exchange full and accurate information among the members regarding all matters pertinent to the advancement of the insulation industry and the improvement of conditions within the industry.
5. To promote the conservation of energy through the effective use of insulation.
6. To co-ordinate industry endeavours and represent the membership as the national voice of the insulation industry.

La mission de l'ACIT consiste à représenter et à promouvoir ses membres sur un front uni, une voix nationale de l'industrie de l'isolation thermique au Canada. Les membres de l'ACIT oeuvrent afin d'améliorer l'industrie de l'isolation thermique par le biais du développement de normes, de l'information et de l'éducation de l'industrie au niveau national.

Nos buts

1. Poursuivre la promotion et l'avancement du guide des meilleures pratiques d'isolation dans notre industrie.
2. Assurer la progression et favoriser les intérêts des membres.
3. Éduquer les membres, en permettant le plus haut degré de développement des compétences professionnelles en ce qui a trait à l'isolation sous toutes ses formes, et par l'entremise de ce développement professionnel afin de continuer à s'attirer la confiance des architectes, des ingénieurs, des propriétaires et de leurs agents.
4. Obtenir, disséminer et échanger de l'information complète et exacte parmi les membres en ce qui concerne toute matière pertinente à l'avancement de l'industrie de l'isolation et à l'amélioration des conditions au sein de l'industrie.
5. Promouvoir la conservation de l'énergie par le biais d'un usage efficace de l'isolation.
6. Coordonner les projets ou activités de l'industrie et représenter les membres sur un front uni, c'est-à-dire la voix nationale de l'industrie de l'isolation.



Vous travaillez à un projet intéressant ou vous avez une idée d'article à proposer ? Il suffit pour cela de communiquer avec notre rédactrice en chef, Jessica Kirby, au 250.816.3671 ou de lui envoyer un courriel à l'adresse jkirby@pointonemedia.com.



Thermal Insulation Association of Canada

The Voice of The Mechanical Insulation Industry

Association Canadienne de l'Isolation Thermique

La voix de l'industrie de l'isolation mécanique

2020 – 2021

President – Shaun Ekert
 1st Vice-President – Joey Fabing
 2nd Vice-President – Robert Bertram
 Treasurer – Chris Ishkanian
 Past-President – Vacant
 Secretary – David Reburn
 Chairman Manufacturers – Robert Bertram
 Alternate Manufacturers – Vacant
 Chairman Distributors – Vacant
 Alternate Distributors – Louis Basque
 Chairman Contractors – Mark Trevors
 Alternate Contractors – Robert Gray
 Director of British Columbia – Brad Haysom
 Director of Alberta – Mark Trevors
 Director of Saskatchewan – Shaun Ekert
 Director of Manitoba – Robert Gray
 Director of Ontario – Joey Fabing
 Director of Quebec – Mathieu Hamel
 Director of the Atlantic Region – Malcolm Robertson
 Director at Large – Walter Keating

Advisors to the Board of Directors

Rémi Demers
 Norm Depatie

Committees

TIAC Times – Robert Bertram
 Marketing – Robert Bertram
 Conference Chair – Wheeler Boys
 Insulation Awareness Committee Chair – Robert Bertram
 Conference 2021 Chair – Walter Keating
 TIAC Innovators Chair – Wayne Siffledeen

Provincial Association Representatives

Association d'Isolation du Québec – Lyne Laperriere
 B.C. Insulation Contractors Association – Brian Hoffer
 Master Insulators Association of Ontario – Charlie Stuckey
 Manitoba Insulation Contractors Association – Robert Gray
 Saskatchewan Insulation Contractors Association – Shaun Ekert
 Thermal Insulation Association of Alberta – Jenny Kerr

If you would like more information about the association or would like to review a complete list of members, please visit www.tiac.ca.

2020 – 2021

Président – Shaun Ekert
 Premier vice-président – Joey Fabing
 Deuxième vice-président – Robert Bertram
 Trésorier – Chris Ishkanian
 Président sortant – Vacant
 Secrétaire – David Reburn
 Président de fabricants – Robert Bertram
 Suppléant de la section des fabricants – Vacant
 Président de distributeurs – Vacant
 Suppléant de la section des distributeurs – Louis Basque
 Président d'entrepreneurs – Mark Trevors
 Suppléant de la section d'entrepreneurs – Robert Gray
 Directeur de la Colombie-Britannique – Brad Haysom
 Directeur de l'Alberta – Mark Trevors
 Directeur de la Saskatchewan – Shaun Ekert
 Directeur du Manitoba – Robert Gray
 Directeur de l'Ontario – Joey Fabing
 Directeur du Québec – Mathieu Hamel
 Directeur de la région de l'Atlantique – Malcolm Robertson
 Directeur par mandat spécial – Walter Keating

Conseillers du conseil d'administration

Rémi Demers
 Norm Depatie

Comités

TIAC Times – Robert Bertram
 Marketing – Robert Bertram
 Président des congrès – Wheeler Boys
 Président du comité de sensibilisation à l'isolation – Robert Bertram
 Président du congrès 2021 – Walter Keating
 Président des innovateurs de l'ACIT – Wayne Siffledeen

Représentants des associations provinciales

Association d'Isolation du Québec – Lyne Laperriere
 B.C. Insulation Contractors Association – Brian Hoffer
 Master Insulators Association of Ontario – Charlie Stuckey
 Manitoba Insulation Contractors Association – Robert Gray
 Saskatchewan Insulation Contractors Association – Shaun Ekert
 Thermal Insulation Association of Alberta – Jenny Kerr

Si vous désirez davantage de renseignements sur l'association ou souhaitez accéder à la liste complète des membres, veuillez visiter le site www.tiac.ca.

A New Face for the BCICA

Effective August 1, Bradley Budden joins the BCICA as executive vice-president, Brian Hofler stays on to administer the QACP

Bradley Budden has taken on the executive vice-president role at the BC Insulation Contractors' Association (BCICA), replacing Brian Hofler, who held the position for eight years. Hofler will stay on as administrator for the BCICA's Quality Assurance Certification (QAC) program, a project inspection and certification program developed in 2005 to ensure that the most energy efficient and appropriate levels of insulation are specified and properly installed whenever and wherever mechanical insulation systems are specified.



"The BCICA has been looking for a replacement for over a year," Hofler says. "It was well-known in the industry that a full time executive vice president was required if BCICA is to further expand the QAC program, its membership, and membership programs."

In the spring of 2021, the BCICA engaged Tom Sigurdson to conduct a strategic plan with the association's membership.

"His recommendations included the need for a dedicated individual to lead the association as it transitions from a small association to one with considerable influence in the mechanical insulation sectors, one that can provide solid evidence that properly installed mechanical insulation can reduce greenhouse gas emissions, preserve energy, and ultimately lower building operational costs," Hofler says.

Having been a mainstay in mechanical insulation sales and distribution for five years, Budden is the ideal person to take the BCICA forward, Hofler says.

"Previous work in sales and distribution has allowed me to develop great personal and professional relationships," Budden says. "It also allowed me to learn about the challenges that BCICA members have in the BC marketplace."

The role is a good fit for Budden because he enjoys a challenge. "This position will force me to grow and develop," he says. "Change is consistent. We should direct our change and grow to a higher standard."

Bringing a fresh perspective and willingness to learn to this position, Budden says his resourcefulness and approachability will help make the transition a smooth one as he seeks

La BCICA a un nouveau visage

Le 1^{er} août, Bradley Budden s'est joint à la BCICA à titre de vice-président directeur tandis que Brian Hofler y a pris en charge la gestion du PAQ

Bradley Budden assume maintenant le rôle de vice-président directeur à la British Columbia Insulation Contractors Association (BCICA) à la place de Brian Hofler, qui a occupé ce poste pendant huit ans. Celui-ci demeure à la BCICA à titre d'administrateur du programme d'assurance de la qualité (PAQ), programme d'inspection de travaux et d'attestation de conformité élaboré en 2005 pour faire en sorte que les épaisseurs d'isolation les plus écoénergétiques et les plus adéquates soient spécifiées et installées correctement où et quand des systèmes d'isolation mécanique sont prescrits.

« La BCICA m'a cherché un remplaçant pendant un an, indique M. Hofler. Il était notoire au sein de notre industrie que la BCICA avait besoin d'un vice-président directeur à temps plein pour être en mesure d'élargir encore le PAQ, son effectif de membres et ses programmes d'adhésion. »

Au printemps 2021, la BCICA a embauché Tom Sigurdson pour l'élaboration d'un plan stratégique avec les membres de l'association.

« Dans ses recommandations, il signalait notamment la nécessité d'une personne attitrée pour diriger l'association durant sa transition de petite association qu'elle était à une association qui exerce une influence considérable dans le secteur de l'isolation mécanique, et qui peut fournir des preuves concluantes qu'une isolation mécanique bien installée permet de réduire les émissions de gaz à effet de serre, d'économiser de l'énergie et, en définitive, d'abaisser les frais opérationnels des bâtiments », précise M. Hofler.

Au dire de ce dernier, M. Budden est la personne toute désignée pour faire progresser la BCICA, vu qu'il a été un pilier des milieux de la vente et de la distribution d'isolation mécanique pendant cinq ans.

« Mes précédentes activités en matière de vente et de distribution m'ont permis d'établir d'excellentes relations personnelles et professionnelles, signale M. Budden. Cela m'a aussi fait connaître les difficultés rencontrées par les membres de la BCICA sur le marché de la Colombie Britannique. »

Ce rôle convient bien à M. Budden, parce qu'il aime les défis. « Ce poste me forcera à croître et à évoluer, affirme-t-il. Le changement est une constante. Nous devrions savoir orienter le changement et croître de manière à répondre à des normes plus élevées. »

Armé d'un regard neuf et d'un désir d'apprendre, M. Budden estime que sa débrouillardise et son accessibilité faciliteront une transition en douceur, tandis qu'il cherchera des solutions

sustainable solutions to the issues that are most important to the membership, using the strategic plan as a blueprint for improving professionalism in the industry.

“Becoming the new face of the BCICA requires speaking with members, non-members, external organizations, engineers, and architects to let them know the BCICA is moving in an exciting new direction,” Budden says. “The BCICA has laid a foundation that the BC market can grow on, and it needs to become a stronger voice in the province that the market trusts and believes in”.

His goal for the BCICA moving forward is to help it become the strongest insulation contractors association in Canada, which will require growing the membership and external relationships and improving the BCICA’s Quality Assurance Certificate program to the highest standard.

“The BCICA has operated continuously since 1958, and we have an obligation to work on our past and improve for the future,” Budden says. “This will require learning, developing, changing, and growing, so we can hold ourselves to a high state of professionalism.”

Learn more about the BCICA and the Quality Assurance Certification program at bcica.org ■

durables aux problèmes les plus importants pour les membres, tout en utilisant le plan stratégique comme schéma directeur pour améliorer le professionnalisme au sein de l’industrie.

« Devenir le nouveau visage de la BCICA, c’est devoir parler à des membres, à des nonmembres, à des organismes externes, à des ingénieurs et à des architectes pour leur faire savoir que la BCICA a pris une orientation nouvelle et enlevante, fait observer M. Budden. La BCICA a jeté les bases sur lesquelles le marché de la Colombie-Britannique peut grandir et elle doit devenir une voix provinciale plus forte en qui le marché croit et a confiance. »

Son objectif pour l’avenir de la BCICA consiste à l’aider à devenir l’association d’entrepreneurs en isolation la plus influente au Canada, ce qui nécessitera une expansion de son effectif et de ses relations externes, et une amélioration de son programme d’assurance de la qualité afin que les normes les plus élevées soient respectées.

« La BCICA œuvre depuis 1958 et nous devons prendre appui sur notre passé pour travailler à des améliorations futures, ajoute M. Budden. Il va nous falloir apprendre, évoluer, changer et croître afin de maintenir un haut degré de professionnalisme. »

Pour en savoir plus long sur la BCICA et le programme d’assurance de la qualité, consulter le site www.bcica.org ■



K-FLEX DE MÉXICO
NEW
 production plant
 &
 distribution campus
MONTERREY 🇲🇪

Now with Doubled Capacity
 to Service North America with
 Quality and Cost-Competitive
 PE and Elastomeric Insulation.

INNOVATION IN INSULATION

www.kflexusa.com

Where does pipe and duct insulation fit in?

Saving energy has become the defining term as we experience various governments' requirements to reduce the use of fossil fuels. To underscore this trend, we are witness to different approaches on how to design buildings so that their respective energy demands are not only reduced, but can return excess energy to the grid. Let's take a look at some of the dominant designations that reflect these trends:

- Passive House: a voluntary standard for energy efficiency in a building.
- LEED: Leadership in Energy and Environmental Design – a green building certification program.
- Carbon-neutral: achieving net-zero carbon dioxide emissions.
- Energy Star: 15% more energy efficient than the current Ontario Building Code
- Toronto Green Standard
- BC Energy Step Code

Note: There is considerably more information and more programs available online.

In order to fulfill the overall goal of reducing energy demand and lowering carbon emissions, every aspect of a building's design is reviewed to contribute to the overall net result. Not only does this include elements such as the envelope, windows, lighting, and HVAC, but also the eventual equipment that will go into a building. According to NRCAN's National Energy Use Data Base (oee.nrcan.gc.ca/corporate/statistics/neud/dpa/data_e/databases.cfm?attr=0) and *Canada's Energy Efficiency Act* (nrcan.gc.ca/energy-efficiency/energy-efficiency-regulations/guide-canadas-energy-efficiency-regulations/6861), there are specific requirements for such items as printers, dishwashers, water heaters, and others. The Energy Star label indicates the compliant products.

The other area influencing building design is the International Living Future Institute (living-future.org) and The Red List. The Red List comprises hundreds of chemicals that are harmful to a person's health and found in construction products. Consideration is given to the potential negative human health impacts during the raw material extraction process, manufacturing, installation, and eventual demolition.

Although The Red List doesn't directly impact energy efficiency, it can restrict the use of those building materials made up of the restricted chemicals, which of course would include insulation—think formaldehyde and PVC.

The mention of “energy efficiency” throughout all of these design designations ranks highly, as it should. Unfortunately, any mention of mechanical insulation is conspicuously absent. MI may or may not be mentioned in the general HVAC category. Where there is reference to the National Energy Code for Buildings (NECB), one would have to dig for the sections



By / par Steve Clayman

Qu'en est-il donc de l'isolation des tuyaux et des conduites ?

Économiser l'énergie est le mot d'ordre à en croire les divers paliers de gouvernement qui ont fixé leurs exigences pour la réduction de la consommation des combustibles fossiles. Dans la foulée de ces initiatives, différentes désignations ont vu le jour en faveur de bâtiments conçus non seulement pour réduire la demande en énergie, mais aussi pour retourner dans le réseau l'énergie excédentaire. Examinons certaines des grandes désignations conçues en fonction de ces exigences :

- Maison passive : norme volontaire pour l'efficacité énergétique du bâtiment
- LEED : Leadership in Energy and Environmental Design – programme d'accréditation du bâtiment durable
- Carboneutralité : consommation énergétique nette zéro
- Energy Star : attestation de 15 % de plus d'efficacité énergétique que la norme du Code du bâtiment de l'Ontario en vigueur
- Norme verte de Toronto
- Energy Step Code de Colombie-Britannique

Nota : Beaucoup d'autres renseignements et programmes sont disponibles en ligne.

Pour réaliser les buts de réduction de la demande d'énergie et des émissions de carbone, chaque élément du bâtiment est conçu dans le sens du résultat général escompté : non seulement l'enveloppe, les fenêtres, l'éclairage et la CVCA sont cités, mais aussi les équipements qui seront intégrés au bâtiment. D'après la Base de données nationale sur la consommation d'énergie (oee.nrcan.gc.ca/organisme/statistiques/bnce/apd/donnees_f/bases_de_donnees.cfm) et la Loi sur l'efficacité énergétique du Canada (nrcan.gc.ca/efficacite-energetique/reglement-lefficacite-energetique/guide-reglement-lefficacite-energetique-canada/6862?_ga=2.49946214.1985743450.1629423814-668449825.1629423814), des exigences précises s'appliquent en effet à des appareils comme les imprimantes, les lave-vaisselle et les chauffe-eau notamment. La cote Energy Star indique que le produit est conforme.

D'autres instances infléchissent la conception des bâtiments, notamment le International Living Future Institute (living-future.org) et The Red List. The Red List comprend des centaines de produits chimiques qui sont dangereux pour la santé et que l'on retrouve dans des matériaux de construction.

PERFORMANCE MEETS AESTHETICS

SPIN-GLAS® ULTRA WITH A POLYPROPYLENE-COATED FACING



800 Series Spin-Glas® Ultra Now with Matching Tape

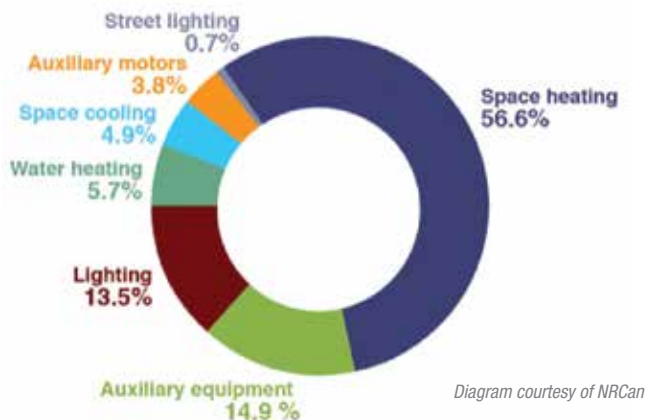
Designed aesthetically to match Micro-Lok® HP Ultra so materials may be used in the same vicinity without a visible discrepancy in appearance, 800 Series Spin-Glas® Ultra with polypropylene-coated ASJ facing offers several benefits including:

- Easy to wipe down
- Water and wrinkle resistant
- Meets NFPA 90A and 90B requirements and 25/50 rating per ASTM E84
- Type II Vapor Retarder with a perm rating of 0.02 per ASTM C1136
- **NEW!** Spin-Glas Ultra Scrim Reinforced Tape for exact matching aesthetics

on duct and pipe insulation, whereas a great deal of space is devoted to envelope, electrical, and other subtrades. Yet, MI is there, waiting to be brought to someone's attention. Herein lies the problem (challenge?).

Again, referencing NRCAN, the following is a graphic breakdown of energy use in Canada. Although the latest year available is 2017, the breakdown remains valid today. Adding "space cooling," "water heating," and "space heating," the total percentage of energy use is 67.2%. That is the number where MI, correctly specified and installed, can contribute to the national goal to reduce energy consumption and GHGs.

Distribution of commercial/institutional energy use by end use, 2017



To NRCAN's credit, every new edition of a code is followed with an instructional period with in-person meetings, webinars, and online instruction. This information is designed for architects, engineers, and other interested parties. The amount of time allocated for MI is debatable. Given the learning curve and available time required for all of the on-going energy saving regulations presents a formidable task. MI is somewhere in there, but where?

You'll recall the increased minimum pipe insulation thicknesses published in NECB-2015. I'll emphasize the word, "minimum" and come back to that in a bit. There is also the fine print as part of the tables, as well as the acceptable range of thermal conductivity results, operating temperatures, and mean temperatures. Should an application fall outside the allowable parameters, a separate calculation is strongly advised. At this point, the minimum thickness tables no longer work.

For typical applications, such as high temperatures, high humidity conditions, outdoors installations, below grade installations, and below ambient conditions (I'll say again; separate calculations) we rely on "3E Plus" (pipeinsulation.org) and the Mechanical Insulation Design Guide (MIDG) Calculator Tools (wbdg.org/guides-specifications/mechanical-insulation-design-guide/simple-calculators) to accurately arrive at the optimum (not necessarily the minimum) pipe or duct insulation thicknesses.

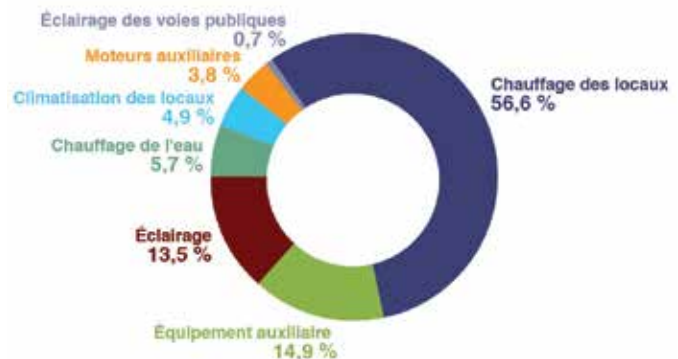
Ces produits sont associés à des impacts négatifs potentiels sur la santé humaine dans le cours de l'extraction des matériaux bruts, de leur transformation, de leur installation et de leur éventuelle démolition.

Bien que The Red List n'ait pas d'effet direct sur l'efficacité énergétique, cette liste vient restreindre l'emploi de matériaux de construction contenant des produits chimiques réglementés, qui comprennent des produits isolants — tels le formaldéhyde et le PVC.

La mention d'efficacité énergétique que l'on retrouve dans toutes ces désignations de conception figure évidemment en tête de liste. Malheureusement, les mentions sur l'isolation des systèmes mécaniques brillent par leur absence. Il se peut, mais ce n'est pas toujours le cas, que l'isolation mécanique figure dans la catégorie générale de CVCA. Si la désignation contient des renvois au Code national de l'énergie pour les bâtiments (CNÉB), il faut creuser pour trouver les chapitres sur l'isolation des tuyaux et des conduites, alors qu'une grande partie des critères porte sur l'enveloppe, le système électrique et d'autres sous-catégories de métiers. Pourtant, l'isolation mécanique s'y trouve bien et il suffirait simplement de la mettre en lumière. Et c'est là que réside le problème (le défi ?).

Le graphique suivant, extrait du site de RNCAN, illustre la consommation d'énergie au Canada. Bien que les données les plus récentes remontent à 2017, la répartition vaut toujours aujourd'hui. Si l'on fait le total des catégories climatisation des locaux, chauffage de l'eau et chauffage des locaux, on obtient un pourcentage de 67,2 % de la consommation totale d'énergie. C'est justement dans ces catégories où l'isolation mécanique, spécifiée et installée correctement, peut contribuer à la réalisation de l'objectif national de réduction de la consommation d'énergie et des émissions de gaz à effet de serre.

Consommation d'énergie dans le secteur commercial et institutionnel selon l'utilisation finale, 2017



Avec l'aimable autorisation de RNCAN

Heureusement, RNCAN fait suivre la publication de chaque nouvelle édition d'une période de sensibilisation pendant laquelle se déroulent des réunions en personne, des webinaires et des formations en ligne. Ces séances sont conçues pour les architectes, les ingénieurs et toutes autres parties intéressées.



A Global Leader in Distribution and Specialty Fabrication

Mechanical And Building Insulation Systems

Pipe, Duct, Tank & Equipment Insulation

Industry Leading CUI Mitigation Systems

Building Thermal, Acoustic and Fire Protection Products

Patented SafeLite®, ULC Certified Ceiling Fixture Covers



Serving Industrial, Commercial, Marine & OEM

From first contact to project completion, you'll benefit from our
extensive product offering, superior service and value

Burnaby

3220 Lake City Way
604-430-3044

Calgary

6703 30th Street, SE
403-720-6255

Edmonton

12416 184 Street, Bldg C
780-452-4966

2101 Rexford Road
Suite 300E
Charlotte, NC 28211
(855) 519 - 4044

Call SPI For All Your Insulation Needs!
Learn more at www.spi-co.com

ASHRAE (ashrae.org) publishes the ASHRAE Handbook. Under "2020 HVAC Systems and Equipment" in the "Fundamentals" section is chapter 23 and "Insulation for Mechanical Systems". There is great detail on MI in this area. As well, the National Mechanical Insulation Committee publishes the "Mechanical Insulation Design Guide" (wbdg.org/guides-specifications/mechanical-insulation-design-guide). Are mechanical engineers aware of the detail that's available to them?

As demand on performance levels of various components increases, it makes no sense to allow for a scenario whereby insufficient pipe insulation thicknesses affect the efficiency of a boiler, a hot water piping system, or the delivery of conditioned air. There is a lot of "noise" out there with different segments of the construction industry clamoring for attention, "Pick me, pick me, I'll save energy!"

This is the challenge for the MI industry. Make noise! The energy saving contribution offered by MI needs a platform and an audience. Mechanical engineering specifications have to be upgraded. MI specifications out for bid have to be scrutinized for accuracy relative to the design criteria and finally there is the challenge posed by ensuring quality installations, that is, third-party inspections. This places a significant responsibility on the MI industry to strongly advocate for itself by going in several directions with a compelling message. ■

On pourrait certainement débattre de la durée des séances portant sur l'isolation mécanique. L'apprentissage et le nombre d'heures consacrées à tous les règlements relatifs aux économies d'énergie compliquent considérablement la tâche. L'isolation mécanique s'y trouve bien, mais où au juste ?

Vous vous rappellerez que des épaisseurs minimales accrues pour l'isolation des tuyaux avaient été publiées dans l'édition de 2015 du CNÉB. J'insiste sur l'adjectif minimales et y reviendrai plus loin. Et il faut aussi tenir compte du détail des tableaux ainsi que de la fourchette acceptable des résultats de conductivité thermique, des températures de fonctionnement et des températures moyennes. Si le système envisagé ne fonctionne pas selon les paramètres prescrits, il faut assurément faire des calculs séparés ; et c'est à ce moment-là que les tableaux sur les épaisseurs minimales ne s'appliquent plus.

Pour les opérations typiques comme les opérations à chaud, en milieu très humide, les installations extérieures, les installations sous le niveau du sol, les opérations sous les températures ambiantes, il faut des calculs séparés. Nous avons recours à 3E Plus (www.pipeinsulation.org) et aux outils de calcul du Mechanical Insulation Design Guide (MIDG) (www.wbdg.org/guides-specifications/mechanical-insulation-design-guide/simple-calculators) pour arriver aux épaisseurs optimales (et pas forcément aux épaisseurs minimales) d'isolant pour tuyaux et conduites.

L'ASHRAE (www.ashrae.org) publie le ASHRAE Handbook, qui comporte notamment le volume 2020 HVAC Systems and Equipment (isolation des systèmes et équipements CVCA, édition de 2020), et le volume Fundamentals (rudiments) où se trouve le chapitre 23 Insulation for Mechanical Systems (isolation des systèmes mécaniques). Beaucoup d'informations y sont détaillées sur l'isolation mécanique. En outre, le ministère américain de l'énergie publie le Mechanical Insulation Design Guide (www.wbdg.org/guides-specifications/mechanical-insulation-design-guide). Est-ce que les ingénieurs en mécanique sont au courant de l'information détaillée mise à leur disposition ?

Nous exigeons davantage pour le rendement énergétique des divers éléments du bâtiment ; il est insensé de permettre pour les réseaux de tuyauterie des épaisseurs d'isolant insuffisantes qui ont alors une incidence malheureuse sur l'efficacité des chaudières, des réseaux de tuyaux d'eau chaude ou des systèmes de climatisation d'air. Beaucoup de créneaux en construction font du bruit pour obtenir l'attention des instances de conception et chacun veut être mis en vedette, affirmant qu'il pourra faire économiser de l'énergie.

Voilà en quoi consiste le défi pour le secteur de l'isolation mécanique. Faire du bruit ! L'isolation mécanique, par son action bénéfique en faveur des économies d'énergie, requiert une plate-forme et un auditoire. Les spécifications

FATTAL

A Family Tradition Since 1830

THERMOCANVAS • INSULTAPE • PVC






BUY DIRECT FROM US!

Tel: 1-800-361-9571 • Fax: 514-932-4088

Email: info@fattal.ca



see the problem,
and the solution

**MECHANICAL INSULATION
SAVES ENERGY, SAVES THE ENVIRONMENT
AND SAVES MONEY.**



learn how mechanical insulation can help you
save at energyconservationspecialists.org



Not sure about mental health?

Reach out.

By / par Jessica Kirby

The tide is turning on the way Canadians think about mental health. Once the unspeakable and misunderstood, more effective and forthright communication, education, and acceptance among employers, government, and the general public has shed light on this issue, which affects one in five Canadians.

This awareness is also a silver lining of the pandemic. The Centre for Addiction and Mental Health says 50% of Canadians reported worsening mental health since COVID began and a more recent survey said 81% of respondents reported that COVID has negatively affected their mental health. Of course, the increase isn't the silver lining—the awareness is. The positive side of this dramatic uptick in feelings of worry, anxiety, and in some cases, depression, is that it is impossible to ignore. We are all affected, directly or otherwise, by mental health concerns, whether a spouse's depression is creating a struggle in the family or the cashier at grocery world is snappy because she is anxious working with the public with an immune-compromised child at home. No matter how you look at it, the playing field has levelled when it comes to gender, age, and socioeconomic status, such that it has become abundantly clear that mental health concerns know no boundaries. But that also means no one is exempt from talking about it, which is a step in the right direction.

Individuals working in the construction industry have traditionally suffered disproportionately compared to other industries, with men taking the brunt of that affliction. Statistics Canada estimates that 33% of workers in the construction industry report poor mental health, and 64% would like their employers to do more to support mental health initiatives.

According to a study conducted by Alberta Health Services, in 2007, one-third of trades people and labourers were directly

Problèmes de santé mentale ?

Il faut en parler !

La façon dont les Canadiens voient la santé mentale est en train de changer. Tabou et mal compris, les problèmes de santé mentale, qui, bon an mal an, touchent une personne sur cinq au Canada, font maintenant l'objet de communications plus efficaces et plus franches, de campagnes de sensibilisation et d'une acceptation générale de la part des employeurs, du gouvernement et du grand public.

Les campagnes de sensibilisation arrivaient à point nommé dans le contexte de la crise de covid-19. Selon le Centre de toxicomanie et de santé mentale, 50 % des Canadiens disent avoir vu leur santé mentale se dégrader depuis le début de la crise de covid-19. Et dans un sondage récent, 81 % des répondants affirmaient que la covid avait affecté leur santé mentale. Ce qui tombe à point nommé, ce n'est évidemment pas que la proportion des personnes affectées ait augmenté — c'est le fait qu'on soit maintenant sensibilisé à la chose. L'aspect positif de cette augmentation fulgurante des sentiments d'inquiétude, d'angoisse et, dans certains cas, de dépression, c'est qu'on ne peut plus faire comme s'ils n'existaient pas. Nous sommes tous touchés, directement ou non, par des problèmes de santé mentale ; que ce soit un conjoint ou une conjointe dont la dépression affecte toute la famille ou la caissière à l'épicerie qui est brusque parce que, responsable à la maison d'un enfant dont le système immunitaire est déjà taxé, craint de travailler dans le grand public. Peu importe. La santé mentale est devenue le dénominateur commun quel que soit l'âge, le sexe et la situation socio-économique des personnes atteintes, et elle ne connaît pas de frontières. Ceci veut aussi dire que personne ne peut se permettre de ne pas en parler, alors que d'en parler, c'est le pas à faire dans la bonne direction.

Les travailleurs de la construction souffrent de problèmes de santé mentale dans une proportion plus importante que dans d'autres secteurs, et ce sont les hommes qui sont le plus

affected by declining mental health, and a study done nine years later said construction workers were more likely to report heavy drinking and negative consequences relating to illicit drug use.

In British Columbia, WorkSafeBC reports that mental health claims for illnesses diagnosed by a psychologist or psychiatrist were up 25% between 2017 and 2019. Those numbers are consistent with those reported in the construction industries in Ontario and the Maritimes.

In 2017-2018, the Ontario government conducted a study that analyzed opioid deaths by profession. Of those who were employed at the time of their deaths due to opioids, 31% worked in construction. This is consistent with statistics that say 43% of construction workers have suffered from musculoskeletal injuries on the job, and 25% of those received opioids to deal with the pain.

Across the board, Canadian men aged 45-59 are also at the greatest risk of committing suicide, with one-third of deaths by suicide in the country being in that age group. Men have three times the rate of suicide women do, according to Statistics Canada, largely because they use more lethal means and have less interaction with the healthcare system. In the United States, the Center for Disease Control & Prevention (CDC) reports that construction has one of the highest suicide rates (49.4/100,000) across all industries, noting that more lives are lost per day from suicide than from all of OSHA's Fatal Four Hazards (falls, electrical exposure, struck-by, and caught-in/between situations) combined.

There are many reasons mental health and addiction wrack the construction industry, including isolated worksites, limited distraction during free time, separation from family and friends, high prevalence of substance abuse, and dangerous, high-stress work. Among men, the problem compounds with perceptions that requests for help will be met with resistance or ridicule, prevalence of a "tough guy" persona (real or imagined), and anxiety about staying employed if concerns about mental health or addiction are voiced with employers.

But construction is fighting back. Associations, employers, insurance providers, and government agencies are working hard to educate workers on the importance of speaking out when mental well-being is not up to par and to employers and teams to help reduce the stigma that has for so many years kept people alone in the dark.

Although 2020 delivered an unprecedented number of mental health concerns and rates of depression, anxiety, and chronic worry (not to mention sending domestic abuse, unemployment, and divorce rates soaring), construction workers fared much better than other industries.

Employment benefits company Morneau Shepell reports

INSULATION • METAL • ACCESSORIES

AMITY INSULATION GROUP INC.

DISTRIBUTORS • FABRICATORS



Amity Insulation delivers high performance industrial materials, certified to ASTM quality standards, and supplied via personalized, prompt, and dedicated service



AMITY INSULATION GROUP INC.

14715 - 122 Avenue, Edmonton, Alberta, Canada, T5L 2W4

Phone: (780) 454-8558 Fax: (780) 452-2747

www.amityinsulation.com

Email: sales@amityinsulation.com

touchés. D'après Statistique Canada, 33 % des travailleurs de la construction disent souffrir de problèmes de santé mentale et 64 % souhaiteraient que leurs employeurs fassent davantage pour soutenir des initiatives en santé mentale.

Selon une étude menée en 2007 par les Alberta Health Services, le tiers des gens de métiers et des ouvriers étaient touchés directement par la dégradation de leur santé mentale. Une étude réalisée neuf ans plus tard révélait que les travailleurs de la construction étaient davantage susceptibles de déclarer une consommation excessive d'alcool et des conséquences négatives liées à la consommation de drogues illicites.

En Colombie-Britannique, WorkSafeBC signale que les demandes de prestations pour cause de problèmes de santé mentale diagnostiqués par un psychologue ou un psychiatre ont augmenté de 25 % entre 2017 et 2019. Ces chiffres sont similaires à ceux qui ont été déclarés dans le secteur de la construction en Ontario et dans les Maritimes.

En 2017-2018, le gouvernement de l'Ontario a mené une étude sur les décès par opioïdes, par profession. Des personnes qui avaient un emploi au moment de leur décès par opioïdes, 31 % étaient actifs dans le domaine de la construction. Ce chiffre correspond aux statistiques selon lesquelles des 43 % des travailleurs de la construction qui ont subi des blessures musculosquelettiques au travail, 25 % s'étaient fait prescrire des opioïdes pour soulager la douleur.

that Canada's Mental Health Index—which represents the current state of mental health in comparison to a set, pre-2020 benchmark—was sitting at -10 in July of last year. According to that report, the lower the score the worse the mental health, but the highest scores in that period were observed in mining and oil and gas extraction (-6.1), real estate (-6.3), and construction (-7.2).

The intrinsic nature of construction work may have been the driver of this success. Isolation and financial loss or risk were the main reasons cited for declining mental health rates, and being declared essential may have been the saving grace for construction workers, who are generally well paid and work in teams. And even when employment rates bottomed out at 13.7%, construction workers remained in high demand.

Of course, construction may have fared well against other industries, but from a birds-eye view that is because rates in other industries plummeted and not because construction rates improved. The men and women who power our industry and build our communities still need the help and support that education and communication deliver—that means it is time to reach out.

Since it is defined by hard work, it is no surprise that Canada's construction industry is tackling the job of understanding mental health and normalizing the conversation around prevention, treatment, and recovery. Like all difficult tasks,

Dans l'ensemble, ce sont les hommes canadiens de la tranche des 45-59 ans qui sont le plus à risque de se suicider ; ils comptent pour le tiers des décès par suicide au pays. Selon Statistique Canada, les hommes sont trois fois plus à risque que les femmes de se suicider, essentiellement parce qu'ils emploient des moyens plus radicaux et qu'ils ont moins d'interactions avec le réseau de la santé. Aux États-Unis, le Center for Disease Control & Prevention (CDC) indique que c'est dans le domaine de la construction que les taux de suicide sont parmi les plus élevés (49,4 / 100 000), et précise que le nombre quotidien des décès par suicide dépasse celui des quatre grands types d'accidents mortels réunis (chutes, électrocutions, collisions, écrasements) consignés par les instances de santé et sécurité au travail.

De nombreuses raisons expliquent pourquoi les problèmes de santé mentale et de toxicomanie affectent autant le secteur de la construction : chantiers isolés, distractions limitées pendant les heures libres, séparation de la famille et des amis, prévalence élevée de la toxicomanie, travail dangereux et très stressant. Pour les hommes, le problème s'aggrave d'autres facteurs : la peur que toute demande d'aide soit mal comprise ou ridiculisée, l'emprise de l'image (réelle ou imaginée) d'homme fort et la crainte de perdre son emploi si on évoque des problèmes de santé mentale ou de toxicomanie auprès de l'employeur.

Mais le secteur de la construction a rebondi. Les associations, les employeurs, les assureurs et les organismes gouvernementaux



CROSSROADS C&I
DISTRIBUTORS / FABRICATORS
The Insulation Specialists™




**THE LARGEST DISTRIBUTOR
AND FABRICATOR OF
COMMERCIAL AND
INDUSTRIAL INSULATION
PRODUCTS IN CANADA**

CONTACT YOUR NEAREST CROSSROADS C&I BRANCH

Edmonton, AB 800.252.7986 Calgary, AB 800.399.3116 Coquitlam, BC 800.663.6595	Toronto, ON 800.268.0622 Hamilton, ON 877.271.0011 Kitchener, ON 800.265.2377	London, ON 800.531.5545 Sarnia, ON 800.756.6052 Ottawa, ON 800.263.3774	Montreal, PQ 800.361.2000 Quebec City, PQ 800.668.8787 Dartmouth, NS 877.820.2550
---	---	---	---

ISO 9001:2008

crossroadsci.com



DISPRO

Montreal • Québec City • Ottawa



*Fabricator – Distributor
At your service since 1982*

*Distributeur – Fabricant
A votre service depuis 1982*

Complete line of insulation products -
Thermal and Acoustical

Gamme complète de produits isolants -
Thermiques et acoustiques

514-354-5250 • 1-800-361-4251
www.dispro.com • email: info@dispro.com

JM — NOW WITH BLING

CHECK OUT OUR NEW METAL JACKETING PORTFOLIO.



JM has a robust portfolio of metal jacking, including aluminum and stainless-steel fittings, sheets, rolls, and cut & roll jacketing. Learn more by visiting [JM.com/industrial](https://jm.com/industrial).

Mental Health To-do List

Let's face it: life is mostly great, but some days the unicorns and rainbows need a day off. Looking for some simple activities to boost your mental well-being and feelings of positivity? While only a doctor can diagnose and treat serious mental health conditions, we can all benefit from a friendly dose of the "feel goods" and getting it is easier than you think. Here are a few simple things you can do every day to improve your general sense of happiness and satisfaction at home or at work.

- **Get plenty of sleep.** Adults should get as close to eight hours of sleep per night as they can, and for those of you who travel or party all night, never underestimate the power of an afternoon nap. Worried about feeling groggy afterward? Try an app like Sleep Cycle, which will tell you when to wake up so you feel fresh and ready to take on the next set of meetings.
- **Stop to enjoy the little things.** It might sound cheeseball, but taking a moment to enjoy the small moments in the day causes gratitude and relaxation, two of the main ingredients for a clearer mind and a happier heart. Take a walk on your lunch break, slow down and taste your food, compliment a friend or your partner, or imagine and focus on your five best qualities for ten seconds each.
- **Use a stress reliever.** Contrary to popular belief, a stiff drink is not a stress reliever. Try a stress ball, a sketch pad, a meditation app like Headspace, or keep a lacrosse ball in your desk or glove box and use it to roll out the stress knots in your shoulders.
- **Perform a random act of kindness.** There are reams of science that say acting for the betterment of others boosts our confidence, self-worth, and general sense of wonder and happiness. Want to kick it up a notch? Perform your act anonymously.
- **Exercise.** Settle down—a marathon or heavy weight lifting is not necessary. Just 30 minutes a day of walking, running, cycling, light weights, yoga, gardening, or shooting hoops in the backyard will Change. Your. Life. For real.
- **Breathe deeply.** This is fabulous because you can be hardcore and get up early to practise meditating over tea, or you can simply practise beathing deeply throughout the day on the subway, in the car, or in a meeting when the "circle back" guy asks his 50th irrelevant question. In through the nose, out through the mouth, 20 times in a row. Control yourself and feel the greatness wash over you.
- **Eat well.** Donuts are so good. So are frothy cappuccinos, burgers on the go, and pie. But if you want to feel good for more than 20 minutes, it is important to eat well at least half of the time. A few simple changes that can have a measurable impact on your mental well-being are making half the contents of your plate fruit or vegetables, eating vegetarian twice a week, avoiding dessert except on weekends, packing healthy snacks the night before a day on the road or simply eating breakfast.
- **Schedule Your Wellness.** If you had a doctor's appointment, had to take the car in, or had play-off tickets, you would make it happen and nothing would stop you. Place the same importance on your well-being and schedule at least 30 minutes a day for doing something that truly blows your hair back. If you're not sure whether you can spare a half hour, remember that every day, the average person spends two hours checking their phone, one and a half hours in traffic, 45 minutes browsing the internet for things they are never going to buy, a half hour arguing with people who are never going to change their minds, and/or 20 minutes channel surfing before deciding to do something else entirely. You have time.

Again, nothing on this list will cure a serious medical condition, and if your concerns are serious, please seek professional help. But if you are looking to put a skip in your step and build resilience for the days when the unicorns have the day off, here is a good place to start. ▀

this is a group effort, and provincial and sector-specific agencies are producing and promoting resources to help. See the list below.

If you are suffering, reach out. If you know someone who is, reach out. And if you have something to offer, time to volunteer, or resources to support a cause... you know what to do. So do it today.

Resources

National

- Canadian Mental Health Association | cmha.ca
- Not Myself Today | notmyselftoday.ca
- Need2 Suicide Education & Support | need2.ca
- Canadian Men's Health Foundation | menshealthfoundation.ca

British Columbia

- BC Construction Safety Alliance | bccsa.ca
- Vancouver Regional Construction Association | vrca.ca

Alberta

- Alberta Health Services | albertahealthservices.ca
- Alberta Construction Safety Association | youracsa.ca

Saskatchewan

- Saskatchewan Construction Safety Association | scsaonline.ca/resources/mental-health
- WorkSafe Saskatchewan | worksafesask.ca

Manitoba

- Mental Health Education Resource Centre of Manitoba | mherc.mb.ca
- Safe Work Manitoba | safemanitoba.com

Ontario

- Ontario CMHA | ontario.cmha.ca
- Mental Health Works | mentalhealthworks.ca

Quebec

- CSD Construction | csdconstruction.qc.ca/sante-mentale
- FTQ Construction | ftqconstruction.org/general/parlez-de-votre-douleur-de-votre-tristesse-de-ce-qui-vous-stresse-ne-gardez-surtout-pas-cela-pour-vous
- Quebec Construction Association | acq.org/en

Nova Scotia

- Construction Safety Nova Scotia | constructionsafetyns.ca/mental-health/employees
- Nova Scotia Mental Health and Addictions | mha.nshealth.ca/en

New Brunswick

- New Brunswick CMHA | cmhanb.ca/programs-services/provincial-programs
- New Brunswick Construction Safety Association | nbcsa.ca

Newfoundland

- Newfoundland CMHA | cmhanl.ca
- Newfoundland and Labrador Construction Safety Association | nlcsa.com

Time to show off your awesome work. Email jkirby@pointonemedia.com to pitch your project story, and have it featured in *TIAC Times*.

travaillent d'arrache-pied à sensibiliser les travailleurs au sujet de l'importance d'intervenir ou de demander de l'aide quand la santé mentale n'est pas ce qu'elle devrait être, et à promouvoir auprès des employeurs et des équipes la réduction de l'opprobre qui pousse les gens à l'isolement.

Bien que l'année 2020 ait connu un taux sans précédent de problèmes de santé mentale et de dépression, d'anxiété et d'angoisse chronique (sans mentionner l'augmentation vertigineuse des cas de violence conjugale, de chômage et de divorce), les travailleurs de la construction s'en sont beaucoup mieux tirés que ceux des autres secteurs.

Morneau Shepell, société de gestion d'avantages sociaux, signale que son Indice de santé mentale au Canada — qui présente l'état actuel de la santé mentale comparativement aux données de référence d'avant 2020 — s'établissait à -10 en juillet de l'an dernier. Dans cet Indice, plus le score est faible, plus la santé mentale est affectée, et les scores les plus élevés sont associées pour cette période à l'extraction minière, pétrolière et gazière (-6,1), à l'immobilier (-6,3) et à la construction (-7,2).

La nature même des travaux de construction explique sans doute ce succès. L'isolement et les pertes ou risques financiers étaient les principales raisons citées pour expliquer la dégradation de la santé mentale. Le fait d'avoir été déclarés travailleurs essentiels a probablement contribué à sauver la situation pour les travailleurs de la construction qui sont généralement bien rémunérés et qui travaillent en équipes. Et même quand le taux de chômage a atteint 13,7 %, les travailleurs de la construction étaient en forte demande.

Si le secteur de la construction semble s'en être mieux tiré que d'autres secteurs, c'est simplement parce que les taux dans les autres industries ont chuté, et non parce que les taux pour la construction se sont améliorés. Les hommes et les femmes qui mènent notre industrie et bâtissent nos collectivités ont toujours besoin de l'aide et du soutien qui viennent avec la sensibilisation et la communication — ceci signifie qu'il est temps de tendre la main ou de demander de l'aide.

Le domaine de la construction, connu pour être un milieu où le travail est dur, s'attache maintenant à comprendre la santé mentale et à normaliser la conversation sur la prévention, le traitement et la guérison. C'est évidemment un effort collectif, et les organismes provinciaux et sectoriels produisent et promeuvent des ressources d'aide. Vous en trouverez une liste ci-après.

Si vous souffrez, parlez-en. Si vous connaissez quelqu'un qui souffre, tendez la main. Et si vous avez quelque chose à offrir — heures de bénévolat ou ressources — vous savez quoi faire. S'il-vous-plaît, faites-le maintenant.

Ressources

Ressources nationales

- Association canadienne pour la santé mentale | cmha.ca/fr

Liste de choses bonnes pour la santé mentale

Soyons réalistes : la vie est belle la plupart du temps, mais les licornes et les arcs-en-ciel ont parfois besoin d'une journée de repos. Cherchez-vous des moyens simples d'améliorer votre bien-être mental et de renforcer vos sentiments positifs ? Bien que les troubles mentaux graves ne puissent être diagnostiqués et soignés que par un médecin, nous pouvons tous bénéficier d'une dose bienveillante de trucs qui font du bien et cela est plus facile à obtenir qu'on ne le pense. Voici quelques choses simples que vous pouvez faire tous les jours pour améliorer votre sentiment général de bonheur et de satisfaction à la maison ou au travail.

- **Dormez suffisamment.** Les adultes devraient dormir le plus possible huit heures par nuit. Si vous êtes de ceux qui voyagent ou fêtent toute la nuit, ne sous-estimez jamais les bienfaits d'une sieste l'après-midi. Craignez-vous d'être léthargique après coup ? Essayez une appli telle que Sleep Cycle, qui vous dira quand vous réveiller afin que vous vous sentiez frais et prêts à affronter une autre série de rencontres.
- **Prenez le temps d'apprécier les petites choses.** Cela peut sembler risible, mais le fait de prendre quelques instants pour goûter de petits moments durant la journée engendre des sentiments de gratitude et des sensations de relaxation, deux des principaux facteurs de lucidité et de contentement. Faites une promenade à pied durant votre pause du midi, mangez lentement et savourez vos aliments, adressez un compliment à un(e) ami(e) ou à votre conjoint(e), ou concentrez-vous sur vos cinq plus belles qualités pendant dix secondes chacune.
- **Ayez recours à un déstressant.** Contrairement à la croyance populaire, un bon verre n'est pas un déstressant. Essayez une balle anti-stress, un carnet à croquis ou une appli de méditation comme Headspace, ou gardez une balle de crosse dans votre bureau ou votre boîte à gants et utilisez-la pour masser vos muscles d'épaules noués par le stress.
- **Posez un geste aléatoire de bienveillance.** Selon de nombreuses données scientifiques, le fait d'agir pour améliorer le sort des autres renforce la confiance en soi, l'estime de soi et un sentiment général d'émerveillement et de bonheur. Voulez-vous remonter ça d'un cran ? Agissez anonymement.
- **Faites de l'exercice.** Calmez-vous — il n'est pas nécessaire de courir un marathon ou de pratiquer l'haltérophilie lourde. Seulement trente minutes par jour de marche, de jogging, de vélo, de musculation légère, de yoga, de jardinage ou de tir au panier dans la cour suffiront pour changer votre vie. Pour de vrai.
- **Respirez profondément.** Cela est fabuleux, parce qu'on peut s'y exercer avec assiduité tôt le matin en prenant une tasse de thé, ou le faire tout au long de la journée dans le métro, dans la voiture ou durant une réunion quand le gars qui revient toujours en arrière pose sa cinquantième question non pertinente. Inspirez par le nez et expirez par la bouche 20 fois d'affilée. Contrôlez-vous et sentez la force monter en vous.
- **Mangez sainement.** Les beignes ont bon goût, tout comme les cappuccinos mousseux, les hamburgers pris sur le pouce et les tartes, mais si vous voulez vous sentir bien pendant plus de 20 minutes, il est important de manger sainement au moins la moitié du temps. Réserver la moitié de son assiette à des légumes ou à des fruits, manger végétarien deux fois par semaine, éviter les desserts sauf les fins de semaine, préparer des collations saines la veille d'une journée de route ou simplement ne pas sauter le déjeuner sont quelques changements simples qui peuvent avoir un effet mesurable sur votre bien-être mental.
- **Planifiez vos moments de bien-être.** Si vous aviez rendez-vous avec un médecin, deviez mener la voiture au garage ou aviez des billets pour des éliminatoires, rien ne pourrait vous empêcher d'y aller. Attachez la même importance à votre bien-être et prévoyez au moins 30 minutes par jour pour une activité qui vous fera réellement du bien. Si vous n'êtes pas certain de pouvoir prendre une demi-heure, souvenez-vous que, chaque jour, une personne moyenne passe deux heures le nez dans son téléphone, une heure et demie dans la circulation, 45 minutes dans des sites Web d'articles qu'elle n'achètera jamais, une demi-heure à discuter avec des gens qui ne changeront jamais d'avis et 20 minutes à pianoter sur la télécommande avant de décider de faire autre chose. Vous avez le temps.

Encore une fois, aucun élément de cette liste n'est une cure pour un trouble médical grave et si vos problèmes sont sérieux, veuillez chercher de l'aide professionnelle. Cependant, c'est un bon point de départ si vous voulez avoir de l'entrain et accroître votre résilience pour les jours où les licornes et les arcs-en-ciel prendront congé.

Prince Edward Island

- Government of PEI | princeedwardisland.ca/en/topic/strengthening-mental-health-services
- Construction Association of PEI | capei.ca

Yukon

- Government of Yukon | yukon.ca/en/mental-wellness
- Northern Safety Network Yukon | yukonsafety.com

Northwest Territories

- NWT Helpline | hss.gov.nt.ca/en/services/nwt-help-line | 800.661.0844
- Northern Safety Association | nsa-nt.ca

- Ça va pas aujourd'hui | cavapasaujourdhui.ca/fr/
- Need2 Suicide Education & Support | need2.ca
- Fondation Santé des hommes au Canada | fondationsantedeshommes.ca/

Colombie-Britannique

- BC Construction Safety Alliance | bccsa.ca
- Vancouver Regional Construction Association | vrca.ca

Alberta

- Alberta Health Services | albertahealthservices.ca
- Alberta Construction Safety Association | youracsa.ca

Saskatchewan

- Saskatchewan Construction Safety Association | scsaonline.ca/resources/mental-health
- WorkSafe Saskatchewan | worksafesask.ca

Manitoba

- Mental Health Education Resource Centre of Manitoba | mherc.mb.ca
- Safe Work Manitoba | www.safemanitoba.com/Language/Pages/French.aspx

Ontario

- ACSM Ontario | ontario.cmha.ca
- Mental Health Works | mentalhealthworks.ca

Québec

- CSD Construction | csdconstruction.qc.ca/sante-mentale
- FTQ Construction | ftqconstruction.org/general/parlez-de-votre-douleur-de-votre-tristesse-de-ce-qui-vous-stresse-ne-gardez-surtout-pas-cela-pour-vous
- Association de la construction du Québec | acq.org

Nouvelle-Écosse

- Construction Safety Nova Scotia | constructionssafetyns.ca/mental-health/employees
- Santé mentale et dépendances - Nouvelle-Écosse | mha.nshealth.ca/fr

Nouveau-Brunswick

- ACSM Nouveau-Brunswick | cmhanb.ca/fr/programs-services/programmes-provinciaux
- New Brunswick Construction Safety Association | nbcsa.ca

Terre-Neuve et Labrador

- Newfoundland CMHA | cmhanl.ca
- Newfoundland and Labrador Construction Safety Association | nlcsa.com

Île-du-Prince-Édouard

- Gouvernement de l'Î.-P.-É. | www.princeedwardisland.ca/fr/sujet/amelioration-des-services-de-sante-mentale
- Construction Association of PEI | capei.ca

Yukon

- Gouvernement du Yukon | yukon.ca/fr/mieux-etre-mental
- Northern Safety Network Yukon | yukonsafety.com

Territoires du Nord-Ouest

- Ligne d'aide des TNO | www.hss.gov.nt.ca/fr/services/ligne-d%E2%80%99aide-des-tno | 800.661.0844
- Northern Safety Association | nsa-nt.ca



BROCKWHITE
CONSTRUCTION MATERIALS

Brock White supplies
the leading brands
in the business.





















Locations across Western Canada. Visit us online at BrockWhite.ca



Thank you for 40 years of partnership.

Since 1980, Proto Corporation has been working hard to earn the trust of our customers, manufacture the highest quality products and deliver the industry's best service. Thank you for your continued support.

Six Reasons Self-care is So Hard (and Can Feel Lousy)

By / Alicia H. Clark, PsyD

Not enough of us talk honestly about why self-care is so hard.

Be it getting to the gym, procuring healthy meals, keeping up with teeth-cleaning, check-ups, hair cuts, or simply getting to bed on-time, self-care can sometimes feel like a long list of “have-tos” that should make us feel good, but instead feel burdensome.

Go to any wellness conference, or read any article, and it isn’t hard to add a few more things to our list of how to be healthy. We all know what we need to do to be healthy and take care of ourselves, and if we are curious and motivated, chances are pretty good our list of what we need to do to stay healthy tends to grow, rather than shrink.

We understand how and when we should do these things and even why they are important. But when push comes to shove, somehow we just can’t get ourselves to the gym, into the kitchen, or to bed when we should.

Some days you just don’t feel like doing what it is you know you need to do.

So why is it that self-care is so darn hard sometimes? How does something supposed to feel good actually become so exhausting?

This is one of the most common hurdles I help people recognize and anticipate as they embark on improving their wellness and self-care. It’s just not as easy as it sounds (or

Se prendre en main – six grandes difficultés qui peuvent nous affecter

par Alicia H. Clark, docteure en psychologie

Nous ne sommes pas assez nombreux à expliquer honnêtement pourquoi il est si difficile de se prendre en main.

Qu’il s’agisse de se rendre au gym, de se procurer des aliments sains, de se faire détartre les dents régulièrement, de faire faire les examens médicaux de routine, de passer chez le coiffeur ou simplement de se mettre au lit à l’heure, se prendre en main est parfois synonyme de longues listes de choses à faire qui devraient nous aider à nous sentir mieux, mais qui sont vécues comme autant de fardeaux.

Que vous assistiez à une conférence sur le bien-être ou que vous lisiez sur le sujet, il n’est pas difficile d’ajouter d’autres points à la liste des choses à faire pour rester en bonne santé. Nous savons tous ce qu’il faut faire pour prendre notre santé en main et si nous sommes curieux et motivés, il y a de bonnes chances que cette liste de choses à faire s’allonge plutôt qu’elle ne se rétrécisse.

Nous comprenons comment et quand il faudrait appliquer ces règles de vie saine et même pourquoi elles sont importantes. Mais quand il faut passer à l’action, eh bien, on n’arrive plus à se traîner au gym, à cuisiner santé ou à se mettre au lit à une heure raisonnable.

Certains jours, on n’a pas du tout envie de faire ce qu’il faudrait faire.

Pourquoi donc est-ce que se prendre en main est si difficile parfois ? Comment se fait-il que quelque chose censée procurer le bien-être devienne aussi exténuante ?

Voilà un des obstacles les plus communs que j’aide les gens à reconnaître et à prévoir quand ils se lancent sur la voie du mieux-être et de la santé. Mais cela n’est pas aussi facile qu’il y paraît. Si vous comprenez les difficultés qui peuvent surgir, vous avez de meilleures chances de continuer sur la bonne voie et de contourner les obstacles.

seems like it should be). Understanding potential pitfalls can help you stay on track and ultimately outsmart them.

Here are a few potholes to look out for.

1. Negativity Bias

Knowing all that you should do to take care of yourself isn't the same as being able to do it, and that can skew your perspective, making it hard to see what you actually are doing that's healthy. What is called a negativity bias can be one of the most surprising potholes along the road to wellness. Turns out your thinking about wellness can make a big difference in your experience and participation of it in general. Thinking realistically about self-care can help you select the strategies that make the most sense to you.

2. Effort

Self-care takes work—be it getting your day behind you to get to bed on time, planning, shopping for and preparing healthy meals, or keeping up with an exercise routine. When you are tired, and perhaps most in need of self-care, is exactly when exerting effort for anything can feel like an especially tall order—even if you know it will help you feel better on the other side. Acknowledging this reality can help you be realistic and gentle with yourself so that you can look for compromises and better solutions that better fit with your energy level.

3. Shame

Believe it or not, self-care can be a magnet for shame. Be

Quelques pièges à reconnaître

1. L'effet de confusion

Savoir quoi faire pour se prendre en main n'est pas la même chose que d'être capable de faire ce qu'il faut pour y parvenir. En effet, s'il y a confusion entre les deux, il est difficile de juger de ce qu'on fait en réalité pour sa santé. Cet effet de confusion est l'un des pièges les plus étonnants sur la voie vers le mieux-être. L'idée qu'on se fait du mieux-être peut faire une grosse différence dans l'expérience qu'on en a et dans ses dispositions par rapport à la prise en charge de sa santé. Être réaliste peut aider à choisir les stratégies qui fonctionnent le mieux pour soi.

2. L'effort

Se prendre en main exige du travail — qu'il s'agisse de se mettre au lit à une heure raisonnable malgré ce qu'il reste à faire dans sa journée, ou qu'il s'agisse de planifier, d'acheter et de préparer des repas sains ou encore de s'astreindre à de l'exercice physique régulier. Lorsque vous êtes fatigué, soit quand il est encore plus nécessaire de vous prendre en main, c'est à ce moment-là où tout effort pèse encore plus — et ce même si vous savez que vous vous sentirez mieux après. Reconnaître ses limites peut aider à être réaliste et indulgent face à soi-même; il faut donc trouver des solutions qui conviennent à son niveau d'énergie.



SHAPING THE INDUSTRIAL
INSULATION MARKET
FOR OVER 35 YEARS

Extol Preformed Heads

FABRICATING EXCELLENCE

Extol Preformed Heads are designed for use in the industrial and commercial insulation industry. Our preformed heads are easy to specify, order and install and are available for all types of tank systems. Extol Preformed Heads meet or exceed industry standards. From a basic flat insert head to the most complex shape, our products fit and perform.

BROAD RANGE OF PREFORMED HEADS

Extol Preformed Heads are fabricated to provide superior thermal performance on above and below ambient systems. Every head segment is contoured on all 6 sides to provide a close fit that eliminates voids between the surface of the tank head and the insulation. Extol Fabricated Heads are customized to fit multiple style tank ends. Styles include spherical, conical, hemispherical, flanged and dished as well as 2:1 elliptical heads. All insulation materials are made in the USA and are 100% asbestos free.

ASTM STANDARDS

Extol Preformed Heads are manufactured in accordance with the following standards:

- Cellular Glass ASTM C552
- Extruded Polystyrene ASTM C578 Type XIII, Type VI
- Perlite ASTM -C610
- Phenolic ASTM C1126
- Polyisocyanurate ASTM C591
- ASTM C585



208 Republic Street, Norwalk, OH 44857 • ExtolOhio.com • info@extolohio.com
Phone: 800-486-9865 • 419-668-2072 • Fax: 419-663-1992



it shame about not doing the things you know you want or need to do, or the more insidious shame that quietly questions whether you actually deserve care and compassion in the first place, shame can be a toxic bedfellow to self-care and is a powerful accelerant of self-loathing. We live in a society full of shame, and as social beings we are deeply vulnerable to its undercurrents that dictate much of our behaviour. However, like many dark and negative emotions, shame can't exist when held up to the rational examination of reality or to what noted expert Brene Brown has called "the daylight of awareness". Indeed, recognizing and naming shame is the fastest way to dismantle its impact on your life.

3. La honte

Aussi incroyable que cela puisse paraître, le fait de se prendre en main peut susciter de la honte : d'abord la honte de ne pas faire ce qu'on veut faire ou qu'on sait être nécessaire ou, ce qui est plus insidieux, la honte qui naît quand on se demande si on mérite de se prendre en main et d'éprouver de la compassion pour soi-même. Cette honte peut devenir toxique et dégénérer facilement en un sentiment de mépris pour soi-même. Nous vivons dans une société où règne la honte. Les êtres sociaux que nous sommes sont vulnérables face à toutes ses influences qui, elles, dictent une grande partie de nos comportements. Cependant, comme beaucoup d'émotions noires et négatives, la honte ne peut pas résister à un examen

rationnel de la réalité ni à ce que Brene Brown, experte bien connue, appelle la lumière de la prise de conscience. En effet, c'est en reconnaissant l'existence de la honte et en la nommant que l'on arrive le plus rapidement à en neutraliser l'effet dans notre vie.

4. Savoir faire la différence entre s'écouter et se prendre en main

Ce n'est plus se prendre en main si, en s'écoutant, on se sent coupable ou qu'on n'est pas fier de soi ; la démarcation entre s'écouter et se prendre en main est différente pour chacun. Pour l'un, s'écouter afin de s'occuper de soi est légitime, alors que pour l'autre, c'est le début de la pente dangereuse. Tout dépend de sa relation avec l'activité envisagée, de sa capacité à la modération et de la réalité des conséquences possibles. Prenez l'exemple du dessert. Pour la personne qui sait conserver un poids santé et une image positive de son corps, manger du dessert n'est pas un problème. Mais pour la personne qui a du mal à perdre un surpoids malsain, manger du dessert peut mettre en péril les acquis durement gagnés. Le moyen de déterminer s'il y a lieu de s'écouter ou non, c'est de comprendre son rapport avec l'activité en question, d'être honnête avec soi-même et de viser la modération. En effet, la modération en tout a bien meilleur goût.

5. Il est difficile de prendre de bonnes décisions quand on est fatigué

On perd la discipline et le contrôle de soi quand on est fatigué à l'excès. On se laisse aller à la colère, à la consommation excessive de films, à plus de dessert encore

The Ultimate Protection

DUCT & PIPE SEALING SYSTEM

FlexClad™ is a self-adhering, sheet-type waterproofing membrane that protects critical HVAC duct and piping against Canada's harshest environments. The product is easy to install, conforms to odd shapes, and self-seals around penetrations for complete waterproofing protection. Backed by a 10-year warranty, FlexClad offers the Ultimate Protection!

UV Stable, Weather Resistant and Waterproof.



FLEX CLAD™
DUCT & PIPE
WATERPROOFING MEMBRANE



Watch our video on YouTube for installation instructions.



mfm® BUILDING PRODUCTS CORP.
www.flexclad.com

800-882-7663

4. Confusing indulgence with self-care

Indulgence stops being self-care when you feel guilty or unhappy with yourself, and this threshold is different for everyone. One person's self-caring indulgence can be another's gateway to self-harm, depending on your relationship with the activity, your capacity for moderation, and the reality of its consequences. Take, for example, eating dessert. For someone who maintains a healthy weight and body image, eating dessert is no big deal, whereas for someone struggling to shed unhealthy extra pounds, eating a dessert can be a dangerous threat to their hard-earned momentum. The trick to determining whether an indulgence is safe is to understand your relationship with an activity, be honest with yourself, and aim for moderation. Too much of a good thing is always too much.

5. It's hard to make good decisions when we are tired

Get tired enough, and you will lose discipline and self-control. Out come angry birds, a fourth episode of your favorite Netflix series, more dessert, or some other habit-forming activity and substance. With your frontal lobe tired of making decisions, you are more vulnerable to distractions and impulsivity. When it comes to rewarding activities that stimulate our brain's dopamine system, it can be especially hard to exercise moderation. And worse, our engagement doesn't always feel good. Seldom do we actually feel satisfied—one win at solitary is never enough. Instead, we are often left chasing another win or left wanting for something else. This is the ultimate rabbit hole, and understanding its allure can help you make better choices and avoid falling in.

6. It's not hard to set yourself up to fail

We all do this. We set up expectations that might seem reasonable on a really good day, but just aren't possible when we are tired or extra stressed. We don't mean to set ourselves up for failure, of course, but we do when we allow our hopes to become our expectations. Predictable feelings of frustration, guilt, and shame can leave us without our optimal coping during the very times we need it most.

If you find yourself struggling to do the things you know you need to do, take note that you are likely overextended and not at your best. Instead of adding to what is already feeling overwhelming, try instead to recognize the realities of your overwhelm and give yourself a break. Can you ditch the shame and see how you can view what you are doing as a positive? Sometimes taking a new perspective can make the difference in helping you turn a corner and get back on track.

Looking for more help navigating balance and managing anxiety? Check out my new book, Hack Your Anxiety, full of strategies and tips for making anxiety work for you, or sign up for my newsletter at aliciacarkpsyd.com. Reprinted with permission aliciacarkpsyd.com/why-self-care-is-so-hard •

ou à d'autres habitudes ou d'autres substances qui accrochent. Quand votre lobe frontal est trop sollicité à cause de décisions à prendre, vous êtes davantage sujet aux distractions et à l'impulsivité. Et quand il s'agit d'activités gratifiantes qui stimulent la sécrétion de dopamine dans le cerveau, il est particulièrement difficile de faire preuve de modération. Et pire encore, nos bonnes résolutions ne procurent pas toujours le soulagement recherché. En fait, il est rare de ressentir de la satisfaction dans ces cas — et une partie remportée au jeu de patience ne suffit jamais. Nous cherchons plutôt à remporter encore une autre partie, sinon nous avons l'impression qu'il nous manque quelque chose. C'est là le piège ultime, et en comprendre les attraits peut aider à faire de meilleurs choix et à éviter de céder aux tentations.

6. Il est facile de s'organiser pour échouer

Tous, autant que nous sommes, avons au moins une fois dans notre vie organisé les choses pour échouer. Nous formons des résolutions qui peuvent sembler raisonnables quand nous nous sentons en pleine forme, mais qui sont impossibles à tenir quand nous nous sentons fatigués ou très stressés. Nous n'avons certes pas l'intention de nous organiser pour échouer, mais c'est bien ce que nous faisons quand un simple souhait devient une résolution. La frustration, la culpabilité et la honte, sentiments prévisibles en l'occurrence, nous privent alors de nos forces optimales au moment où nous en avons le plus besoin.

Si vous avez du mal à faire les choses que vous savez être nécessaires, sachez que vous vous poussez probablement à bout et que vous n'êtes pas à votre meilleur. Plutôt que d'ajouter à ce qui stresse déjà, essayez de reconnaître la source du stress et permettez-vous une pause. Pouvez-vous mettre la honte en échec et voir comment interpréter ce que vous faites comme positif ? Parfois, le seul fait de modifier son point de vue peut faire la différence, et vous aider à surmonter les obstacles et à revenir sur la bonne voie.

Vous cherchez de l'aide pour apprendre à garder votre équilibre et à naviguer dans cette mer d'anxiété ? Procurez-vous mon nouveau livre intitulé Hack Your Anxiety, qui regorge de stratégies et de conseils pour faire flèche de tout bois, même de l'anxiété, ou inscrivez-vous à mon bulletin à aliciacarkpsyd.com. Reproduction avec la permission de l'auteure aliciacarkpsyd.com/why-self-care-is-so-hard •

**DISTRIBUTORS OF
COMMERCIAL / INDUSTRIAL
INSULATIONS**
WALLACE
CONSTRUCTION SPECIALTIES LTD.
www.wallace.sk.ca

825 MacKay St.
Regina, SK S4N 2S3
Toll-free: (800) 596-8666

1940 Ontario Ave.
Saskatoon, SK S7K 1T6
Toll-free: (800) 667- 3730

CUI Myth:

There's no Corrosion under Insulation if the Jacketing isn't Damaged



By / par Monica Chauviere

"If the jacketing on the insulation is not damaged and nasty-looking for hundreds of feet of piping or on an entire large vessel, like a tower, there is not likely CUI on the steel."

Wrong! This is a serious myth.

There is a high risk of corrosion under insulation (CUI) under hot service insulation if it is an absorbent type of insulation and if any of the following is also true:

- The insulation was installed before a coating of the proper technology to resist hot/boiling water was correctly installed (i.e., prior to approximately 1990).
- Third-party inspection by a certified inspector did not oversee the installation of a coating system that is suitable for hot water exposure, and the insulation has been there for more than 10–15 years.
- The hot service equipment is severely cyclic with elevated temperatures that swing regularly back down to ambient.

This is not to say that the myth does not apply to cold service insulation. In fact, it is equally true of cold insulation in services where the operating temperature is continuously or routinely above freezing. But for this discussion, we will focus on hot insulation.

Water, Water...

How does water get into the insulation system if the weather jacketing is not visibly damaged or missing? And, more importantly, how long does the water stay there? Industry experts seem to agree, and I've stated it many times: "It's not a matter of if water will get in, it's a matter of when."

Let's look at some of the less-obvious means of water entry that aren't necessarily noticeable from a distance:

- **Lack of caulk:** Caulk (or the lack of it) is not often easy to see from even a few feet away. Oftentimes, protrusions and joints in an insulation system, which should be sealed with silicone caulk, are not accessible for true visual inspection. Even when caulk is there, it may not be adhered. I've

Corrosion sous l'isolation – les apparences d'un revêtement intact sont trompeuses !

© Can Stock Photo / tieataapoon



« Si le revêtement installé sur l'isolant n'est pas endommagé ni abîmé sur des centaines de pieds de conduites ou sur la totalité d'un gros appareil, comme une tour, c'est qu'il n'y a probablement pas de corrosion sur l'acier sous l'isolation. »

Faux ! Et même archi-faux.

Le risque de corrosion sous l'isolation (CSI) est élevé dans les opérations à chaud si l'isolant est de type absorbant et si l'une quelconque des situations suivantes se vérifie :

- L'isolation a été installée avant la pose appropriée d'un revêtement conçu pour résister à l'eau chaude ou bouillante (c'est-à-dire avant 1990 ou à peu près).
- La pose d'un système de revêtement qui convienne à l'exposition à l'eau chaude n'a pas fait l'objet d'une inspection par un expert accrédité, et l'isolation a été installée voilà plus de dix à quinze ans.
- Les équipements à eau chaude fonctionnent en cycles qui comportent des oscillations régulières entre des températures élevées et des températures ambiantes.

Ceci ne veut pas forcément dire que l'isolation des systèmes à eau froide n'est pas aussi concernée. En fait, il est tout aussi vrai que le risque existe pour les opérations à froid à des températures habituellement au-dessus du point de congélation. Mais, dans le présent article, nous nous concentrerons sur les opérations à chaud.

De l'eau, toujours de l'eau !

Comment l'eau arrive-t-elle à s'infiltrer dans l'isolation si le gainage protecteur n'a pas l'air endommagé ou qu'il n'en manque aucune section ? Et, ce qui est plus important, pendant combien de temps l'eau stagne-t-elle ? Les experts du secteur s'entendent sur un point et je l'ai répété maintes fois : « La question n'est pas tant de savoir si de l'eau va s'infiltrer, mais quand elle va s'infiltrer ».

Voyons plutôt comment l'eau peut s'infiltrer sans qu'on puisse la détecter à première vue :

seen a continuous, full fillet of caulk around a protrusion through the insulation, which had totally disbonded from the jacketing. It still adhered to the pipe, but was elevated about 1/8" above the jacketing. Obviously applied to a contaminated surface, this defect was found only by very close visual inspection with some probing.

- **Caulk where it's not supposed to be:** It may sound odd, but sometimes caulk is a bad thing. Once water does get in, we want it to drain out quickly. When caulk is used to seal bottom terminations on vertical piping—or around nozzles at or near the six o'clock position on horizontal vessels—that's a bad thing. Sealing such areas with caulk holds the water in, increasing the risk of corrosion and a host of other issues outside the scope of this article.
- **Improperly oriented or designed protrusions:** Especially when structural members are poorly designed, water can cup and funnel through the jacketing, directly into the insulation. From a distance, it doesn't look like anything is wrong with the condition of the insulation. But just an inch or so of missing caulk at one of these key locations can funnel in large volumes of water.
- **Intermittent or cyclic operation:** When steel cools slowly to ambient temperature, water vapor is drawn to the surface and condenses there. If the mode of operation includes cooling to ambient or near-ambient temperature, and this occurs repeatedly, it means that water is coming into the insulation system. If this cycle occurs often enough, the wet/dry impact can exacerbate corrosion at any defect, even with a proper coating system.

Unfortunately, the water entry problem isn't constrained to only water-absorbent insulation. Some facilities have employed insulation materials for hot service, which were historically relegated to cold service applications.

These cellular structure foam materials of both rigid and flexible nature have some serious drawbacks when it comes to use in hot service. One of the drawbacks is that such insulation materials were not designed to "breathe," nor do they easily release the water that may be trapped behind the insulation, or the water vapor created when the water is vaporized by the heat of the process.

New Innovations in Detecting CUI

There are a number of technologies and devices being tried today to help defray the high cost of finding CUI.

Ultrasonic technology that can "see through" insulation to examine steel surfaces and detect mass loss of steel is one such method. This is still relatively new. Because failing to detect CUI can have catastrophic consequences, facilities are not yet convinced that this method is 100 percent reliable. Thought it's time-intensive, many operators are staying on the conservative side and continuing to remove a minimum percentage of the insulation for visual inspection.

- **Absence de calfatage :** La présence ou l'absence de calfatage n'est pas facile à repérer même à quelques pieds de distance. Il arrive souvent que des protubérances et des joints qui devraient être calfatés au silicone ne sont pas accessibles et ne peuvent pas faire l'objet d'une inspection visuelle digne de ce nom. Même si le joint a été calfaté, peut-être n'adhère-t-il pas comme il faut. J'ai déjà vu un filet de calfatage complet autour d'une protubérance du produit isolant s'être détaché entièrement du chemisage. Il adhérerait bien au tuyau, mais s'était décollé à environ un huitième de pouce au-dessus du revêtement. Il est manifeste que le calfatage avait été appliqué sur une surface contaminée et le défaut n'a pu être détecté que par une inspection visuelle effectuée de très près et après quelques sondages.
- **Présence de calfatage là où il ne le faut pas :** Aussi curieux que cela puisse paraître, la présence de calfatage à certains endroits n'est pas indiquée. Dès que de l'eau s'infiltre, il faut la faire évacuer aussi vite. Si le calfatage sert à sceller l'extrémité du bas de tuyaux installés à la verticale — ou autour de tuyères installées à la position de six heures ou presque sur des équipements horizontaux, ce n'est pas indiqué non plus. Le calfatage à ces endroits retient l'eau et augmente le risque de corrosion et d'autres problèmes qui dépassent le propos du présent article.
- **Protubérances mal orientées ou mal conçues :** Quand des sections de la structure même ont été mal conçues, il se peut que de l'eau s'accumule, s'écoule à travers le chemisage et atteigne l'isolant. De loin, l'isolation semble en parfait état. Mais s'il manque ne serait-ce qu'un pouce de calfatage à des endroits stratégiques, de grandes quantités d'eau peuvent s'infiltrer.
- **Fonctionnement intermittent ou cyclique :** Lorsque l'acier se refroidit lentement pour atteindre la température ambiante, de la vapeur d'eau se forme et se condense à la surface. Si le mode de fonctionnement comprend une phase de refroidissement à la température ambiante ou près de la température ambiante, et que le cycle se répète, cela signifie que de l'eau s'infiltre dans l'isolation. Si ce cycle se produit souvent, les phases humides et sèches empirent le phénomène de corrosion partout où il y a des défauts, et ce même avec un revêtement approprié.

Malheureusement, le problème d'infiltration d'eau ne se limite pas à l'isolation de type absorbant. Certaines installations emploient des matériaux isolants pour les appareils à chaud qui autrefois servaient seulement aux appareils à froid.

Les matériaux de mousse à structure cellulaire souple ou rigide présentent des problèmes considérables quand il s'agit d'isoler des équipements à chaud. Un de ces problèmes, c'est que ces matériaux isolants n'ont pas été conçus pour respirer, et ils ne laissent pas facilement s'évacuer l'eau accumulée derrière, ni la vapeur d'eau créée par la chaleur.

Another device inserts into and protrudes from the insulation system and activates a signal and light when it detects the presence of water. There is no indication whether corrosion is occurring, only that water is present. I don't think there is a way to switch off the light or reset the device. I would imagine that this could be useful in a very specific situation and in a special location that would be easily accessible; otherwise, it would seem that accessing and checking these activated devices would be cost-prohibitive.

The Proper Mindset to Detecting Corrosion Under Insulation (CUI)

It would be a wonderful thing to know where corrosion was occurring. But since we don't have that luxury, we need to rely on knowledge gained from our past mistakes and use our God-given logic and common sense.

The logic goes something like this:

1. Traditional insulation materials, which exist on almost all facilities today, are a rigid type of insulation.
2. This means that there is a small, yet real annular space behind that rigid insulation into which water can travel.
3. The vast majority of these facilities were built with, and are still today primarily covered with, water-absorbent insulation and with design details that hold up water and prevent prompt drainage.
4. Insulation can and does enter insulation systems that do not have the appearance of being damaged.

Knowing particular operating and equipment design details; recognizing key aspects of the operating environment and the type and age of the insulation; and understanding what details to look for in the field can give us a fairly good start at knowing where to begin the search effort.

There is no crystal ball, but with key information and expertise, time and money can be saved in the discovery process.

Takeaway: Knowing particular operating and equipment design details; recognizing key aspects of the operating environment and the type and age of the insulation; and understanding what details to look for in the field—these will help us to find out where corrosion occurs.

Monica Chauviere is a recognized expert in the field of corrosion under insulation (CUI), with more than 30 years' work with ExxonMobil Baytown Refinery and ExxonMobil Research and Engineering Company.

This article originally appeared at corrosionpedia.com/cui-myth-4-theres-no-cui-if-the-jacketing-isnt-damaged/ 2/2018 in 2015. It was updated in 2018 and reviewed in 2021. It has been reprinted with permission from the author and corrosionpedia.com ■

Innovations dans la détection de la CSI

Des technologies et des appareils font présentement l'objet d'essais pour la détection à moindres frais de la CSI.

Des appareils à ultrasons peuvent voir, « à travers » l'isolation, les surfaces et détecter les pertes de masse de l'acier. Cette technologie est relativement nouvelle. La CSI qui n'est pas détectée peut entraîner des conséquences catastrophiques et les responsables d'installations ne sont pas encore convaincus que cette méthode est infaillible. Même si cela prend du temps, de nombreux exploitants restent prudents et continuent d'enlever un pourcentage minimum de l'isolation pour procéder à des inspections visuelles.

Il existe aussi un autre type d'appareil muni d'un voyant qui est inséré dans le matériel isolant et qui s'allume lorsqu'il détecte la présence d'eau sous l'isolation. Il n'indique pas s'il y a de la corrosion, mais simplement que de l'eau se trouve sous l'isolant. Je ne pense pas qu'il est possible d'éteindre le voyant ni de remettre l'appareil à zéro. J'imagine que l'appareil pourrait être utile dans une situation bien précise et pour un lieu donné qui est facilement accessible. Sinon, ce type d'appareil devient prohibitif parce qu'il peut être difficile d'accès et aussi parce qu'il en faudrait un grand nombre.

La détection de la corrosion sous l'isolation (CSI) – la démarche appropriée

Ce serait formidable de savoir exactement où de la corrosion se forme. Mais comme nous n'avons pas ce luxe, nous devons nous en remettre aux connaissances acquises au fil du temps et faire appel à la logique et au gros bon sens.

La logique ici se résume à ceci :

1. Les matériaux isolants classiques, qu'on retrouve à peu près partout de nos jours, sont de type rigide.
2. Ceci signifie qu'il existe derrière l'isolant rigide un espace annulaire minime, mais réel, où l'eau peut s'accumuler.
3. La grande majorité de ces installations a été construite avec des produits isolants qui absorbent l'eau – et c'est encore le cas aujourd'hui – et suivant des détails de conception propices à l'accumulation d'eau et qui empêchent un drainage rapide.
4. De l'eau peut s'infiltrer – et s'infiltrer de fait – dans les réseaux d'isolation qui semblent intacts.

Pour avoir une bonne idée de ce qu'il faut faire et par où commencer, il faut connaître les détails de conception précis du fonctionnement et des équipements en question. Il faut tenir compte des aspects les plus importants de l'environnement de fonctionnement et du type et de l'âge de l'isolation. Il faut enfin comprendre les détails à relever sur le terrain.

Il n'y a pas de baguette magique, mais avec l'information clé et le savoir-faire nécessaire, il est possible de gagner du temps

suite à la page 46

WIN YOUR NEXT BID

WITH SAFETYJACS®



1/2" HEM & FACTORY
DEBURRED EDGES

SAFETY . PRODUCTIVITY . PROTECTION NO EXTRA COST

Use SafetyJacs® for your next project tender. With SafetyJacs® you can submit a much more competitive bid with the promise of increased productivity, added safety, and better seal at the lap for superior protection against corrosion under insulation (CUI). SafetyJacs® is the better choice for ultimate protection of your mechanical insulation systems.



We've crunched some numbers. Learn about another client's success just by making the switch! Scan the QR code or go to idealproducts.ca to learn more.

Safer. Smarter. Faster.

CANADA 1.800.299.0819 | USA 1.888.877.7685 | IDEALPRODUCTS.CA |    



IDEAL PRODUCTS

Rob Bertram, CEO, Ideal Products Group

Rob Bertram, président-directeur général, Ideal Products Group



By / par Natalie Brucker

So often, grabbing an opportunity that comes along, no matter how far from your current path it may be, can be the best move you will ever make. Case in point: Rob Bertram, CEO of Ideal Products Group.

Back in 1991, Bertram was in post-secondary school studying psychology. He was just completing his second year when his wife Tammy (then girlfriend) mentioned that her parents, who owned an insulation contracting business, wanted to start a fabrication business making plastic insulation jacketing. And so Bertram, excited by a new venture, decided to switch gears and hopped on board. “It was neat and new, and I got to learn a lot and learn aspects of business,” Bertram says.

At that time, the business was small. In fact, Rob and Tammy were the first employees of the venture. Things have changed quite a bit. Since they bought out their business partners, Dale and Wanda Maloney, in 1999, they have diversified the company. Today, Rob and Tammy Bertram run an incredibly successful manufacturing company with a staff of 100-plus in offices in Canada, the United States, and China. In addition, the company has been hailed for its commitment to revolutionizing the global mechanical insulation market.

Bertram, however, is one of life’s humble human beings. When he’s not working on ways to provide products and services that help increase productivity while decreasing safety risks, you are likely to find him camping with the family in the great outdoors, out hunting and shooting (admittedly with a camera, these days), or with a hammer in his hand, building a tree house or a new warehouse.

Bertram is just one of those people who sees opportunities, no matter where he is. One story that truly sums this up goes back to 2003 during a work trip to China. On that trip with his operations manager, Augustine Ngan, he was driving past a gentleman using a machine to make corrugated sheets. Bertram sprung into action. Within minutes, he had Ngan (reluctantly, he adds) bartering for the piece of machinery. “I saw the machine and thought, ‘That’s exactly what I need for my business in Canada!’ The guy told me I couldn’t afford it, but after some back and forth I ended up paying 10,000 Renminbi (around \$2,000 Canadian dollars) and had it shipped back to Edmonton. It’s still in operation today, and it has made

Comme c’est très souvent le cas, saisir une occasion qui se présente, si divergente soit-elle de sa voie actuelle, peut être la meilleure décision de sa vie. Rob Bertram, président-directeur général d’Ideal Products Group, en est un bon exemple.

En 1991, Rob Bertram faisait des études postsecondaires en psychologie. Il venait à peine de terminer sa deuxième année quand son épouse Tammy (alors son amie) a mentionné que ses parents, propriétaires d’une entreprise d’isolation, voulaient lancer une entreprise de fabrication de chemisage isolant de plastique. Enthousiasmé par une nouvelle aventure, Rob a décidé de bifurquer et de se mettre dans le coup. « C’était nouveau et intéressant, et j’ai appris beaucoup de choses et acquis des connaissances en affaires », signale-t-il.

À l’époque, l’entreprise était petite. En fait, Rob et Tammy étaient ses premiers employés. Les choses ont passablement changé depuis. Après qu’ils ont racheté la participation de leurs partenaires commerciaux, Dale et Wanda Maloney, en 1999, ils ont diversifié la compagnie. Aujourd’hui, Rob et Tammy Bertram dirigent une entreprise manufacturière extrêmement prospère avec un personnel de plus de 100 personnes réparties dans des bureaux au Canada, aux États-Unis et en Chine. En outre, la compagnie a été saluée pour son engagement à révolutionner le marché mondial de l’isolation mécanique.

Cependant, Rob Bertram est un de ces êtres humains aux goûts simples. Quand il ne travaille pas à des moyens de fournir des produits et des services qui aident à accroître la productivité tout en réduisant les risques pour la sécurité, on le trouvera probablement en train de camper avec sa famille en pleine nature, de s’adonner à la chasse et au tir (bien que ce soit un appareil photo qu’il braque maintenant), ou de manier un marteau pour construire une cabane dans un arbre ou un nouvel entrepôt.

Rob Bertram est tout simplement de ces personnes qui savent repérer des occasions partout où il y en a. Une anecdote qui remonte à 2003, durant un déplacement professionnel en Chine, résume bien les choses. Au cours de ce voyage avec son gestionnaire des opérations, Augustine Ngan, il est passé en voiture près d’un homme qui fabriquait des feuilles de tôle ondulée avec une machine. Rob est passé à l’action. Quelques minutes plus tard, il faisait marchander (à contrecœur, ajoutez-il) Augustine pour cette machine. « J’ai vu la machine et me

countless stainless steel sidings for projects, including my own office and warehouse,” laughs Bertram.

It’s this character trait, plus his wife’s business savvy, that has undoubtedly played a huge part in the success of Ideal Products. While the company today is a great success, like any entrepreneurial journey, it hasn’t been without its challenges.

“I would say one of the biggest challenges we had was when it came to manufacturing some plastic products,” Bertram says. “We were very much underfunded. We had developed a product where we knew we could get business in the industrial sector, but we had to get a fire rating approval and so we spent every last dollar we had on going for the approval. I met with the Underwriters Laboratory of Canada in Toronto to go through the approval process knowing full well it was make or break time!”

The risk paid off. Ideal received approval, and Bertram could breathe a sigh of relief.

There have been many wins throughout the journey with Ideal, among them the entry into the metal jacketing business in 2003, opening its manufacturing plant in China in 2004, being ranked number 65 on Canada’s list of 100 fastest growing companies in 2008, Bertram being nominated for entrepreneur of the year in 2009, and introducing SafetyJacs, a new standard in cut and roll jacketing, in 2013.

However, for Rob and Tammy Bertram, perhaps the biggest win is having built a company where people want to invest as a result of their core values: to act with integrity; to support one another; to do what it takes; respect for all; to always be learning.

“Tammy and I have spent an awful lot of energy on making sure that everybody in the company really aligns with the values,” Bertram says. “I suppose you could say this is where the psychology came in. We hired a business coach and worked with him on how to engage the employees.”

There was a realization that everybody in life has six basic human psychological needs: certainty, significance, variety, connection, contribution, and growth. “Everybody has a dominant need and that need has to be fulfilled,” he says. “It’s no different than business. So we went through a process and trained all of our junior managers and all of our supervisors, as well as our senior leadership group, on understanding how to create space where their needs can be fulfilled, and to be aware of what the needs are.”

And this has paid off. Ideal’s retention rate is extremely high. In fact, even when people leave, they often end up returning.

With so much to be proud of, what does the future hold for Rob and Tammy Bertram and the company? “While insulation may not be a very sexy business on the surface, if you really look at the mechanism behind it and the character of our business, it’s about protecting people, partners, and our planet,” Bertram says. “What fires us up is that we’re able to actually do a better job and continue to make a difference.”

Learn more about Ideal Products Group at idealproducts.ca ■



suis dit que c’était exactement ce qu’il me fallait pour mon entreprise au Canada. Le gars m’a dit que je n’avais pas les moyens de me l’offrir, mais après quelques tractations, j’ai fini par la payer 10 000 renminbis (environ 2 000 dollars canadiens) et l’ai fait expédier à Edmonton. Elle fonctionne encore et a produit d’innombrables parements en acier inoxydable pour des projets, notamment mon propre bureau et mon entrepôt », affirme Rob en riant.

Ce trait de caractère associé au sens des affaires de sa femme a certainement beaucoup contribué à la réussite d’Ideal Products. Bien que cette compagnie soit un grand succès aujourd’hui, comme pour tout périple entrepreneurial, elle n’a pas eu une trajectoire sans heurts.

« Je dirais que c’est au moment d’entreprendre la fabrication de certains produits de plastique que nous avons fait face à un de nos plus grands défis, signale Rob. Nous étions extrêmement sous-financés. Nous avons conçu un produit que nous savions pouvoir commercialiser dans le secteur industriel, mais il fallait faire approuver son degré de résistance au feu et c’est donc à cela que nous avons consacré nos derniers dollars. J’ai rencontré du personnel des Laboratoires des assureurs du Canada à Toronto pour amorcer le processus d’approbation, sachant très bien que c’était d’une importance décisive ! »

Le jeu en a valu la chandelle. Ideal a obtenu son approbation et Rob a pu pousser un soupir de soulagement.

Le parcours d’Ideal a été semé de nombreuses victoires, notamment son entrée sur le marché du chemisage métallique en 2003, l’ouverture de son usine de fabrication en Chine en 2004, son classement au 65^e rang dans la liste des entreprises au taux de croissance le plus rapide au Canada en 2008, la mise en candidature de Rob comme entrepreneur de l’année en 2009 et l’introduction de SafetyJacs, une nouvelle norme en matière de chemisage à couper et à rouler, en 2013.

Cependant, pour Rob et Tammy Bertram, la plus grande victoire est peut-être d’avoir bâti une entreprise qui attire des investisseurs en raison de leurs principes fondamentaux : agir avec intégrité, s’entraider, faire le nécessaire, respecter tout le monde et ne pas cesser d’apprendre.

« Tammy et moi avons déployé énormément d’énergie pour nous assurer que tous les employés de la compagnie adhèrent

suite à la page 46



Isolation Élite inc.



By / par Natalie Bruckner

If you can't stand the heat, get out of the kitchen. Mathieu Hamel did, and he ended up becoming the vice president of Isolation Élite Inc. in Blainville, Québec.

Of course, it wasn't quite that simple. Growing up, Hamel was passionate about sports and the human psyche. He had dreams of becoming a physical education teacher, or perhaps a psychologist... but he ended up working in a restaurant as a cook.

He knew at the time it wasn't a path he was destined for, and so he began searching for an office job to give him clarity. In doing so, he stumbled upon the insulation industry. Despite having no experience in the sector, Daniel Desbiens, co-president of Nadeau, decided to give him a chance. "I remember him saying, 'If you want to learn, here is your chance, show me what you've got.' He was a great teacher and a mentor for me," Hamel says.

For the first five years, he worked in customer service. "It was great as I got to learn about all the product applications and worked with various personality types," he says. Hamel's interest in helping people by getting to understand their needs was quickly recognized, and he was promoted to the position of sales rep. "I did that for ten years," he says. "During that time, I was able to deepen my knowledge of customers' needs. The biggest lesson for me was learning that when a situation is urgent, go above and beyond to help your customer and give them the best service."

Just one example of when Hamel stepped up in this way was when he received a call from a customer who needed materials

S'il fait trop chaud, sortez de la cuisine ! C'est ce que Mathieu Hamel a fait et il a fini par devenir vice-président d'Isolation Élite inc. à Blainville (Québec).

Bien sûr, ça n'a pas été aussi simple. Lorsqu'il était jeune, Mathieu Hamel s'intéressait passionnément aux sports et au psychisme humain. Il rêvait de devenir professeur d'éducation physique ou peut-être psychologue, mais il s'est retrouvé cuisinier dans un restaurant.

Il savait à l'époque que ce n'était pas sa destinée et, pour essayer d'y voir clair, il a commencé à se chercher un emploi de bureau. Ce faisant, il est tombé sur l'industrie de l'isolation. Daniel Desbiens, coprésident de la firme Nadeau, a décidé de lui donner une chance malgré son manque total d'expérience dans ce secteur. « Je me souviens qu'il m'a dit « Si tu veux apprendre, c'est le moment ou jamais ; montre-moi de quoi tu es capable ». Il a été pour moi un excellent maître et un mentor », signale Mathieu.

Les cinq premières années, il a travaillé au service à la clientèle. « C'était bien, parce que j'ai pu me familiariser avec toutes les applications de produits et travailler avec divers types de personnalité », indique-t-il. Son désir d'aider les gens et de comprendre leurs besoins a vite été reconnu, et il a été promu au poste de représentant commercial. « J'ai fait cela pendant dix ans, fait-il observer. Durant cette période, j'ai pu approfondir ma connaissance des besoins des clients. La leçon la plus importante que j'ai apprise, c'est qu'en cas d'urgence, il faut se surpasser pour aider son client et lui fournir le meilleur service possible. »

Une des fois où Mathieu a ainsi intensifié ses efforts, c'est lorsqu'il a reçu un appel d'un client qui avait besoin de faire livrer au plus vite des matériaux à un grand chantier. Il y a fait parvenir les matériaux en un temps record. Avec son équipe, il a organisé leur transport par avion, sans escale, de Montréal à Terre-Neuve. Pour Mathieu, cela faisait partie du quotidien.

delivered to a big job site, asap. He had the materials there in record time. Working with his team he arranged a plane to fly a shipment of material from Montreal to Newfoundland, with no stopovers. It was all in a day's work for Hamel.

His skills didn't go unnoticed. In 2007, he was approached by the owners of Isolation Élite Inc. and offered the opportunity to join—he jumped at the chance. “Going from being a sales rep in distribution to contracting was a big transition,” he says. “I also knew I always wanted to be a business owner and when that opportunity came along, I grabbed it with both hands. It's the best decision I have ever made in my entire career. I am a very passionate business owner.”

Over the past 12 years, the company has grown very rapidly, tripling its business during that period, and while that trajectory brings with it many challenges, the three owners, Patrick Lévesque, Richard Filion, and Hamel have driven the business forward, with smiles on their faces.

For Hamel, a big part of his passion comes from the people he has met in the industry over the years. He describes them as a big family. “The insulation sector is a small part of the big construction industry and our trade is unique,” he says. “Being small means we have to stand together to be stronger.”

His passion doesn't just stop there. Hamel is a huge advocate for the environment and loves how insulation can play a big part in helping the country reach its energy reduction goals. He is keen to ensure the world is left in a cleaner state for future generations—a generation that includes his three children Béa (17), Éli (16), and Léo (10).

It isn't just in the workplace that Hamel likes to set an example, either. He is also a community-minded man, and he, together with his wife of 22 years, Sophie, have been hosting pre-marriage classes for their local Catholic community for 13 years. “It has been a great experience sharing some of our experience with younger couples,” he says.

His love of sports hasn't left him, either. Hemel is a three-time Ironman finisher and has competed in half Ironman races, too. While he has hung up his Ironman gear for now, you can still find him ripping it up on his bike or out for a swim pretty much every day.

As for the future? Hemel definitely plans to leave the heat of the kitchen as a long distant memory and instead head for cooler climes... by hitting the slopes! “My entire family shares a passion for downhill skiing,” he says. “In fact, my youngest two are in a mogul ski team, and my eldest and I teach skiing on the weekends. That's part of my retirement plan. I have my Canadian Ski Instructors Alliance (CSIA) Level 2, and plan on completing my Level 3 and then teaching skiing as much as possible.”

Learn more about Isolation Élite Inc. at isolationelite.ca/en •

Ses compétences ne sont pas passées inaperçues. En 2007, il a été pressenti par les propriétaires d'Isolation Élite inc. qui lui ont offert de se joindre à eux — il a sauté sur l'occasion. « Passer de représentant commercial en distribution à entrepreneur était une transition importante, affirme-t-il. Je savais aussi que j'avais toujours voulu être propriétaire d'entreprise et lorsque cette occasion s'est présentée, je l'ai saisie à deux mains. C'est la meilleure décision que j'aie jamais prise dans toute ma carrière. Je suis un propriétaire d'entreprise très enthousiaste. »

Au cours des 12 dernières années, la compagnie a grandi très rapidement, triplant son chiffre d'affaires durant cette période, et bien que cette trajectoire s'accompagne de nombreux défis, les trois propriétaires, Patrick Lévesque, Richard Filion et Mathieu Hamel, font progresser leur entreprise le sourire aux lèvres.

L'enthousiasme de Mathieu lui vient en grande partie des gens qu'il a rencontrés dans le secteur au fil des ans. Il considère ces personnes comme des membres d'une grande famille. « Le secteur de l'isolation est une petite composante de la grande industrie de la construction et notre métier est unique, déclare-t-il. Parce que nous sommes un petit créneau, nous devons faire front commun pour être plus forts. »

Son enthousiasme ne s'arrête pas là. Mathieu est un ardent défenseur de l'environnement et il est ravi du rôle important que l'isolation peut jouer dans la réalisation des objectifs du pays en matière de réduction énergétique. Il tient à laisser un monde plus propre aux futures générations — notamment à ses trois enfants, Béa (17 ans), Éli (16 ans) et Léo (10 ans).

Ce n'est pas seulement au travail que Mathieu aime donner l'exemple. Il est aussi un homme doué d'un esprit communautaire et, depuis 13 ans, il organise des cours de préparation au mariage pour la communauté catholique de sa localité avec Sophie, son épouse depuis 22 ans. « Faire part de notre vécu à des couples plus jeunes est une belle expérience », affirme-t-il.

Il n'a pas non plus perdu son amour des sports. Mathieu a fini un Ironman à trois reprises et participé également à des demi-Ironman. Bien qu'il ait rangé sa tenue d'Ironman pour le moment, il sort encore pédaler à fond de train ou nager presque tous les jours.

Pour ce qui est de l'avenir, Mathieu a l'intention de faire définitivement de la chaleur de la cuisine un souvenir lointain et d'aller plutôt vivre au frais... sur les pentes de ski ! « Ma famille au grand complet se passionne pour le ski alpin, fait-il observer. En fait, mes deux plus jeunes sont membres d'une équipe de ski sur bosses, et mon aînée et moi enseignons le ski les fins de semaine. Cela fait partie de mes projets de retraite. Je détiens la certification de niveau 2 de l'Alliance des moniteurs de ski du Canada (AMSC) et projette d'obtenir celle de niveau 3, puis d'enseigner le ski le plus possible. »

Apprenez-en plus long sur Isolation Élite inc. à isolationelite.ca/fr. •

TIAC



Featured Distributors - Distributeurs vedettes



BRITISH COLUMBIA

All Therm Services Inc - British Columbia

Burnaby, BC..... (604) 559-4331
(844) 559-4331

Brock White Canada

Burnaby, BC..... (604) 299-8551
(800) 665-6200
Coquitlam, BC..... (604) 777-9974

Kelowna, BC (866) 400-5885
(250) 765-9000
(800) 765-9117
Langley, BC..... (604) 888-3457
(877) 846-7506
Prince George, BC..... (250) 564-1288
(877) 846-7505
Victoria, BC..... (250) 384-8032
(877) 846-7503

Crossroads C&I Distributors

Coquitlam, BC (800) 663-6595

Nu-West Construction Products

Richmond, BC..... (604) 288-7382
(866) 655-5329

SPI Canada Distribution Inc.

Burnaby, BC (604) 430-3044

ALBERTA

All Therm Services Inc - Alberta

Edmonton, AB (780) 732-0731
(855) 732-0731
Calgary, AB (403) 266-7066

Amity Insulation Group Inc.

Edmonton, AB (780) 454-8558

Brock White Canada

Calgary, AB (403) 287-5889
(877) 287-5889
Edmonton, AB (780) 447-1774
(800) 724-1774
Lloydminster, AB (780) 875-6860
(877) 775-6860

Crossroads C&I Distributors

Edmonton, AB (800) 252-7986
Calgary, AB (800) 399-3116

Nu-West Construction Products

Calgary, AB (403) 201-1218
(877) 209-1218
Edmonton, AB (780) 448-7222
(877) 448-7222

SPI Canada Distribution Inc.

Calgary, AB (403) 720-6255
Edmonton, AB (780) 452-4966

SASKATCHEWAN

Brock White Canada

Regina, SK (306) 721-9333
(800) 578-3357
Saskatoon, SK (306) 931-9255
(800) 934-4536

Crossroads C&I Distributors

Regina, SK (800) 252-7986

Nu-West Construction Products

Saskatoon, SK (General Enquiries) (306) 978-9694
(866) 469-6964
Regina, SK (306) 721-5574
(800) 668-6643
Saskatoon, SK (306) 242-4224
(800) 667-3766

Wallace Construction Specialties Ltd.

Regina, SK (306) 569-2334
(800) 596-8666
Saskatoon, SK (306) 653-2020
(800) 667-3730

MANITOBA

Brock White Canada

Winnipeg, MB (Corporate) (204) 694-3600
(888) 786-6426

Crossroads C&I Distributors

Manitoba Representative (800) 252-7986

Nu-West Construction Products

Winnipeg, MB (204) 977-3522
(866) 977-3522

ONTARIO

All Therm Services Inc - Ontario

Mississauga, ON (416) 675-1710

Brock White Canada

Thunder Bay (807) 623-5556
(800) 465-6920

Crossroads C&I Distributors

Hamilton (877) 271-0011
Kitchener (800) 265-2377
Ottawa (800) 263-3774
London (800) 531-5545
Sarnia (800) 756-6052
Toronto (800) 268-0622

Dispro Inc.

Ottawa (800) 361-4251

Impro

Mississauga, ON (905) 602-4300
(800) 95-IMPRO

Nadeau

Ottawa, ON (800) 361-0489

QUEBEC

Crossroads C&I Distributors

Montreal (800) 361-2000
Quebec City (800) 668-8787

Dispro Inc.

Montréal, QC (514) 354-5250
Québec City, QC (800) 361-4251

Nadeau

Montreal, QC (514) 493-1800
(800) 361-0489
Québec City, QC (418) 872-0000
(800) 463-5037

NEW BRUNSWICK

Scotia Insulations

Saint John, NB (506) 632-7798

NOVA SCOTIA

All Therm Services Inc - Nova Scotia

Dartmouth, NS (902) 468-5232

Crossroads C&I Distributors

Dartmouth, NS (902) 468-2550

Scotia Insulations

Dartmouth, NS (902) 468-8333

NEWFOUNDLAND & LABRADOR

Scotia Insulations

Mount Pearl, NL (709) 747-6688

TIAC ACIT

Thermal Insulation Association of Canada
The Voice of The Mechanical Insulation Industry

Association Canadienne de l'Isolation Thermique
La voix de l'industrie de l'isolation mécanique

BECOME A MEMBER OF TIAC TODAY

Interested in becoming a member? Contact the TIAC office for more information at
1485 Laperrrière Avenue, Ottawa, ON K1Z 7S8
tel: 613.724.4834 • fax: 613.729.6206

If you're already a member and would like to book your listing in the TIAC Distributor Directory please contact Lara Perraton, *TIAC Times* tel: 1.877.755.2762
email: lperraton@pointonemedia.com.

Joignez-vous à l'ACIT dès aujourd'hui

Pour devenir membre, il suffit de communiquer avec le bureau de l'ACIT qui vous fournira tous les renseignements nécessaires. Le bureau est situé à l'adresse suivante : 1485, av. Laperrrière, Ottawa (Ontario) K1Z 7S8 – téléphone : 613.724.4834, télécopieur : 613.729.6206.

Si vous êtes déjà membre et souhaitez figurer au répertoire des distributeurs vedettes de l'ACIT, veuillez communiquer avec Lara Perraton, *TIAC Times*, au numéro 877.755.2762 ou lui faire parvenir un courriel à l'adresse lperraton@pointonemedia.com pour vous faire inscrire sur la liste.

The Deadly Secrets

Mental Health & Well-being in Construction

For an industry so concerned with safety, it seems either ironic or pathetic that we tell people to wear their safety goggles while they might be thinking of killing themselves—and still no one is talking about mental and emotional health on the job site.

This reluctance, as organizations and individuals, to be honest with ourselves or others plays a big role in our security and happiness in life—and at work. And the tendency of most organizations and leaders to ignore these fears in the workplace has a significant impact. Now some very compelling research backs it up. Besides suicide rates construction also has higher rates of:

- Opioid and substance abuse
- Depression
- Anxiety
- Anger issues
- Other related problems

And right now, after a year of COVID stressors, more than ever many are pushed to the edge. Why can't our industry step back and take an authentic look as the employee as a whole person? Why is it such a stigma for construction workers to admit they are struggling?

Fear.

- Fear of looking weak.
- Fear of being vulnerable.
- Fear of being rejected.
- Fear of being judged.
- Fear of failure and thus of risk to our self-image and esteem.

Defeating these secrets requires people to feel safe. Safety for and with each other builds bonds that enable people to stretch, risk, and trust. They also allow people to be authentic and bring their best selves to both others and the workplace. For learning, coaching, mentoring, and healing, this is essential.

Mortenson, a proactive and forward-thinking client of mine, took this on in an admirable way. They built a Toolbox Talk—a craft-focused update shared by project leaders to ensure team members have access to important information—highlighting mental health and tied it to the timing/pressures of COVID. Their field leaders reported that they have never in 20 plus years had more positive feedback from the field on something they presented. Story after story about the workers, their spouses, and their kids came spilling out. The company was blown away by the response. And more importantly, its leaders earned the respect of their people because they simply showed they cared.

In many, if not most, construction workplaces this willingness to deal with employee wellness at its roots does not exist. It is



By / par Mark Breslin

Secrets fatals

La santé mentale dans le secteur de la construction

Dans un secteur si soucieux de sécurité, il semble ironique, sinon ridicule, de demander à des gens de porter leurs lunettes protectrices alors qu'ils envisagent peut-être le suicide — et pourtant, personne ne parle de santé mentale et psychologique au travail.

Cette réticence qui existe dans les organismes et chez les particuliers à être honnête avec soi-même ou avec les autres a une incidence grave sur la sécurité et le bonheur dans la vie privée et professionnelle. En outre, la tendance de la plupart des organismes et des dirigeants à faire fi de ces craintes en milieu de travail a un impact important, et des études très convaincantes le confirment maintenant. En effet, le secteur de la construction présente des taux élevés en matière de suicides, mais également dans les catégories suivantes :

- abus d'opioïdes et toxicomanie
- dépression
- anxiété
- problèmes de maîtrise de la colère
- problèmes apparentés

De plus, après un an de stress pandémique, beaucoup sont plus à bout que jamais. Pourquoi notre industrie ne peut-elle pas prendre du recul et envisager l'employé dans sa totalité en tant que personne ? Pourquoi est-il si honteux pour les travailleurs de la construction d'admettre qu'ils éprouvent des difficultés ?

Sans doute craignent-ils :

- de paraître faibles,
- d'être vulnérables,
- d'être rejetés,
- d'être jugés,
- d'échouer et donc de ternir leur image de soi et d'écrocher leur amour-propre.

Afin de surmonter ces craintes secrètes, les gens doivent se sentir en sécurité. La sécurité pour et avec tous contribue à tisser des liens qui aident à se dépasser, à prendre des risques

not valued as it should be. What takes its place are “suck it up” expectations, employee quiet desperation, or worst—everyone seeing problems but not knowing what to do or say.

Many construction leaders accept this because that is what they are most accustomed to. But those with courage and vision will put in the work to create a supportive safe and empathetic leader response. It might sound like this:

- We accept you and don't judge you.
- If you are struggling, you are not alone.
- There are resources for those of us who are challenged.
- I have walked in your shoes and know what you are facing.
- We've got your back.

For leaders it can be a challenge to prioritize emotional wellness and care. It doesn't seem to pay the bills. That is a pretty old school viewpoint. I cannot emphasize this enough; caring about people matters and pays.

In my 30 years of organizational leadership, I have seen it all. Employees with anxiety, serious health issues, crumbling marriages, depression, financial declines, substance abuse, and more. I have seen all of that in my own extended family, and I am sure you have as well. I absolutely consider it my role to create a supportive (not enabling) environment and provide resources and references to all who are in need. That is just in line with the leadership values that I believe in. Everyone is human and everyone has their own struggles.

Here are three ways to promote emotional and psychological wellness in your organization:

1. Be the best example with your own emotions, behaviour, and communication. A leader that shows authenticity, vulnerability, and empathy gets loyalty and buy-in in return. Openness and trust follow allowing people to come to you. Being your best self, no matter what others think is real strength. Being open to and for others gives others the permission to do the same.
2. Communicate about resources. Talk about mental health. Do the Toolbox Talk. Consider providing additional resources. Mortenson, the client contractor I mentioned, also purchased subscriptions to Joyable, a mental health app, for thousands of employees to use anonymously. Make sure your people have a trusted go-to person in the company. Know what is available through your association and/or union partners and let your employees know.
3. Do not compromise, rationalize, or ignore any self-destructive behaviours of your team. A lot of the time we (especially field leaders) see it and feel too awkward to act. A couple of times in my life, I was personally a little beat down and burnt out. And most of my team could easily see it and rallied for me for a few months. I was so incredibly grateful and came through it with more loyalty and respect for them than ever.

continued on page 46

et à faire confiance. Ces liens leur permettent aussi d'être vrais et de donner le meilleur d'eux-mêmes aux autres et dans leur milieu de travail. C'est essentiel pour apprendre, encadrer, guider et guérir.

Mortenson, entreprise proactive et avant-gardiste qui compte parmi mes clients, s'est attaquée à cette situation de manière admirable. Elle a créé un Toolbox Talk, qui contient des informations à jour axées sur les métiers et qui sont fournies par les chefs de projet, afin que les membres des équipes aient accès à des renseignements importants ; et cet outil met l'accent sur la santé mentale dans le contexte des contraintes liées à la COVID. Les chefs d'unités de travail ont déclaré n'avoir jamais reçu de commentaires aussi positifs des travailleurs sur le terrain, en plus de 20 ans, pour une initiative qu'ils avaient présentée. Des récits concernant les employés, leurs conjoints et leurs enfants se sont mis à déferler. La compagnie a été époustoufflée par la réaction obtenue. Chose plus importante encore, ses dirigeants se sont attiré le respect du personnel parce qu'ils ont simplement montré qu'ils se souciaient de lui.

Dans bon nombre d'entreprises de construction, sinon la majorité, cette volonté de favoriser le bien-être des employés à la source est inexistante. Ce point de vue n'est pas valorisé comme il se devrait. Au lieu de cela, on s'attend à ce que les employés encaissent si bien qu'il finit par régner un désespoir muet parmi eux ou pire encore — tout le monde se rend compte des problèmes, mais personne ne sait pas quoi faire ou dire.

Beaucoup de dirigeants des milieux de la construction acceptent cet état de choses parce que c'est ce à quoi ils sont le plus habitués. Or, ceux qui manifestent courage et clairvoyance font en sorte de réagir de manière encourageante, sécurisante et empathique. Les messages communiqués sont les suivants :

- Nous vous acceptons et ne vous jugeons pas.
- Si vous éprouvez des difficultés, vous n'êtes pas les seuls.
- Il existe des ressources pour ceux d'entre nous qui ont des difficultés à surmonter.
- J'ai été dans vos souliers et je sais ce à quoi vous faites face.
- Nous sommes là pour vous.

Il peut être difficile à des dirigeants d'accorder la priorité au mieux-être et au soutien émotionnels. Ça ne semble pas aider à payer les factures et pourtant ce point de vue est passablement ancien. Je ne saurais trop insister là-dessus : se soucier des gens importe et rapporte.

En mes 30 ans de leadership organisationnel, j'ai tout vu chez les travailleurs : de l'angoisse, de graves problèmes de santé, des mariages qui se désagrègent, des dépressions, des situations financières qui se détériorent, des toxicomanies et plus encore. J'ai vu tout cela dans ma propre famille élargie et je suis certain que c'est aussi votre cas. J'estime qu'il

suite à la page 46

Safety Buy-in Starts with a Single Thought

Business development is the focus of most companies. Getting more customers, making more sales, upselling existing clients. Companies hone and adjust their marketing messages to attract more revenues. When more clients buy from us, there is cause for celebration.

Sometimes, what's being sold is a product, sometimes a service, sometimes an idea or point-of-view. But business doesn't develop until someone buys something.

In order to buy, someone needs to sell.

When you're a job seeker, you're selling yourself. Lawyers are selling to juries to keep their clients out of prison. When you go looking for a raise, you're selling your value and experience.

Even the consultants and self-proclaimed experts who try to dominate the LinkedIn discussions are trying (seemingly desperately) to sell their point-of-view. Unfortunately, cynicism, mockery, and ridicule are ineffective tools in getting others to buy-in.

However, when we try to get our employees to improve their safety performance, we are in effect, trying to get buy-in to our way of doing things. That is selling. Before someone will "buy" someone else has to "sell."

Internal marketing is key to safety buy-in.

We are selling to our internal customers, our employees. This is internal marketing, and it is necessary to get buy-in to any goal, idea, or even the safety program.

Internal marketing is the best way to help employees make a powerful emotional connection to safety. Without that emotional connection, employees can undermine safety unconsciously.

In some cases, it is because they simply don't understand what it is that you want them to do, specifically. So, they end up working at cross-purposes. It may be that employees feel disengaged or even hostile toward their own company. Employees don't want to give their all to an employer who doesn't seem to value them or their contribution.

However, when employees believe in the mission and they buy-in to the plan to achieve that mission, they're more motivated to work harder and their loyalty to the company increases. Employees become more unified and inspired by a common sense of purpose and identity.

Create a unified vision for safety.

An organization that doesn't understand internal marketing is going to struggle to get employees unified around a common



By / par Kevin Burns
www.kevburns.com

Le choix de la sécurité commence par une seule idée

Le développement des affaires est généralement au cœur de toute entreprise, qu'il s'agisse d'augmenter la clientèle ou le volume des ventes, ou encore de gérer des incitatifs auprès de la clientèle existante. Les entreprises perfectionnent et adaptent leurs messages pour produire plus de revenus. Et lorsque davantage de clients achètent, il y a bien sûr lieu de se réjouir.

On peut vendre un produit ou un service, ou même une idée ou un point de vue. Cependant, les affaires ne se développent pas tant et aussi longtemps que personne n'achète rien.

Pour qu'un acheteur achète, il faut qu'un vendeur vende

Lorsque vous recherchez d'un emploi, c'est vous que vous « vendez ». Les avocats, par leurs plaidoiries, « vendent » aux jurés l'idée selon laquelle leurs clients ne devraient pas être emprisonnés. Lorsque vous négociez une augmentation de salaire, c'est votre valeur et votre expérience que vous « vendez ».

Même les conseillers et les prétendus experts qui veulent dominer les discussions sur LinkedIn tentent (de façon quasi désespérée) de « vendre » leurs points de vue. Malheureusement pour ces personnes, le cynisme, la moquerie et le ridicule ne sont pas des outils efficaces pour encourager les autres à adhérer à une perspective donnée.

En encourageant nos employés à améliorer leur rendement en matière de sécurité, nous tentons aussi de leur faire « acheter » notre façon de faire les choses et, d'une certaine manière, de vendre quelque chose. Et, en effet, avant qu'une personne ne puisse « acheter » ne serait-ce qu'une idée, quelqu'un d'autre doit d'abord tenter de « vendre » cette idée.

Le marketing à l'interne est essentiel à l'adhésion des employés au programme de sécurité

Nos clients à l'interne, ce sont nos employés. Et le marketing à l'interne est nécessaire quand on veut encourager l'acceptation par les employés de tout objectif, de toute idée et même du programme de sécurité.

theme based on safety. Oh, there is certainly a need to keep people informed about the company's safety strategy and direction, but very few organizations understand the need to convince employees of why safety is necessary to achieve the employees' own goals.

What's more, the people who are charged with internal safety communications, like the safety and HR departments, and even the front-line supervisors, don't have the marketing skills to communicate it successfully. Instead, PowerPoint slides, bar graphs and charts, and lots of talk about numbers are the tools of choice. Ineffective tools that are not designed to convince employees of the uniqueness of the company's safety strategy. The intent usually is to tell people what the company is doing, not to sell them on getting behind the idea.

There needs to be a vision for safety, a unifying idea that employees can "live" in their day-to-day activities. And when employees live that vision, they are much more likely to experience their own participation in safety in a way that's consistent with working toward the vision and goals of safety.

The safety mission in a single phrase.

The first step of getting any kind of employee buy-in to the safety program is to get rid of distraction and superfluous numbers assaults. Can you boil down your safety purpose and vision to a single phrase? If you can't, then you're going to struggle with buy-in from your team.

It is imperative that every good communications strategy must revolve around a single idea. That idea needs to become the foundation of how all communication is structured.

That foundational statement needs to be seven words or less. And yes, every organization that I have taken through this exercise has successfully reduced their foundational safety statement to seven or fewer words. And they have felt more powerful and focused as a result.

It is a process that works. No more will you struggle with throwing a bunch of mixed messages out there and hoping something sticks. This is a plan to focus your safety communications on a single foundational idea. And then everything you say after will support that statement.

If you want to get employee buy-in to safety, the best way to start is with a single foundational statement. The RYT Program is where you start. Check it out: kevburns.com/marketing-for-employee-buy-in ■

Le marketing à l'interne est la meilleure façon d'aider les employés à s'associer à la sécurité par un lien émotif puissant. Sans ce lien émotif, les employés risquent de miner la sécurité, et ce, sans même s'en rendre compte.

Dans certains cas, les employés ne comprennent pas précisément ce que vous attendez d'eux. Il arrive alors qu'ils travaillent à contre-courant : soit qu'ils se sentent démobilisés ou même hostiles envers leur propre entreprise, soit qu'ils refusent de fournir leur plein potentiel au profit d'un employeur qui, à leurs yeux, ne semble pas être reconnaissant de leur présence ou de leurs contributions.

En revanche, lorsque les employés croient en la mission de l'entreprise et qu'ils adhèrent au plan conçu pour réaliser cette mission, ils sont davantage disposés à travailler d'autant plus fort que leur loyauté envers l'entreprise augmente. Les employés sont alors plus solidaires et davantage motivés; ils sont animés par un but commun auquel ils s'identifient plus volontiers.

Créez une vision de la sécurité qui rassemble

Tout organisme qui ne pratique aucun marketing à l'interne éprouvera des difficultés pour rassembler ses employés autour d'un thème commun axé sur la sécurité. Bien qu'il faille tenir les employés informés de la stratégie et des directives en matière de sécurité, très peu d'entreprises comprennent l'importance de convaincre ces mêmes employés de la nécessité de la sécurité dans la réalisation de leurs propres objectifs.

De plus, les personnes responsables des communications internes pour la sécurité, comme les services de sécurité ou les ressources humaines, ou même les superviseurs de première ligne, ne possèdent pas forcément les compétences nécessaires pour communiquer avec succès. Leurs outils de choix sont des diapositives PowerPoint, des diagrammes à barres et des graphiques, qui s'accompagnent de beaucoup de discussions sur les chiffres. Ces outils sont inefficaces et n'ont pas été conçus pour convaincre les employés du caractère particulier de la stratégie de sécurité de l'entreprise. Habituellement, on se contente simplement d'annoncer aux employés les mesures de l'entreprise et non de leur faire « acheter » l'idée qui justifie les mesures en question.

Il est nécessaire d'adopter pour la sécurité une vision qui rassemble et que les employés peuvent incarner au quotidien. Et une fois qu'ils auront commencé à incarner cette vision, ils constateront plus facilement la cohérence entre leur adhésion aux mesures de sécurité d'une part et la vision et les objectifs du programme de sécurité d'autre part.

La mission de sécurité résumée en une seule phrase

La première étape pour obtenir l'adhésion des employés au programme de sécurité consiste à se débarrasser de toute distraction ou de tout chiffre superflu. Pouvez-vous résumer

suite à la page 47

Are you reading a borrowed copy of
TIAC Times?

Sign up for your own free subscription at
www.tiactimes.com.

The Old Normal isn't Coming Back

I've said it. You've said it. Sometimes wistfully, sometimes with a vague hand-wave type of gesture: "When things get back to normal..."

And sure, that looks like it's going to apply for a lot of things. Sort of. My neighbourhood already has a ton of heartbreaking "out of business" signs up. But some restaurants will survive.

But if you have kids, and you think (or say) "when we're back to normal," you already know, deep down, why that's not quite right. Your kids will be older when X can happen again. They might have outgrown some of these things they miss doing. Or grown into new interests. Time feels weird these days, but it does march on nonetheless.

The lure of the old normal

At the beginning of the pandemic, I was talking to a lot of folks about how governance is working in these times, and what really struck me was how many people just assumed that they could defer serious discussions "until we can meet as normal."

Inertia is a powerful thing. People, organizations, and societies can be stubbornly resistant to change, or find it terribly difficult, even when it's in our best interests. Think struggles to quit smoking; long-overdue and painfully slow equity, diversity, inclusion, and reconciliation work; woefully inadequate climate change responses given the urgency of the problem.

But lately, I'm hearing more and more people say, increasingly vehemently, that various genies will not be going tidily back into their bottles. That they think consumer and employee and employer and volunteer habits have changed in ways that will prove durable (and interesting).

We now know we can attend a great conference virtually—and even the ones that haven't been so great have still had value and shown us where we need to evolve.

We now know we can be productive working from home—there are still unanswered questions about levels of productivity, generating innovation and creative ideas, assessing performance from a distance, and so on, but we've got lived experience that will help us through those discussions.

We now know we can have serious discussions and make big decisions via videoconference, if we need to.

Potential silver linings ...

- If you previously only had a small percentage of members at your conference, now is the time to think seriously about how you're really serving them—shouldn't they expect hybrid even when you go back to in-person?



By / par Meredith Low

L'ancienne normalité, c'est terminé !

Je l'ai dit, vous aussi, parfois en soupirant, parfois en faisant un geste vague de la main : « Lorsque les choses redeviendront à la normale... »

Il semble que ce sera effectivement le cas pour beaucoup de choses. Enfin, plus ou moins. Dans mon quartier, des tas d'entreprises affichent déjà les tristes panneaux, signatures de leur fermeture permanente, mais certains restaurants vont survivre.

Cependant, si vous avez des enfants et que vous pensez (ou dites) « quand la vie normale reprendra », vous savez déjà, au fond, pourquoi ce n'est pas tout à fait exact. Vos enfants auront vieilli lorsque X sera de nouveau possible. Ils peuvent avoir passé l'âge de faire certaines des choses qu'ils n'ont pas pu faire, ou développé de nouveaux centres d'intérêt. Le temps a une qualité bizarre de nos jours, mais il continue néanmoins de filer.

L'attrait de l'ancienne normalité

Il en va de même pour les organismes. Au début de la crise, je parlais avec beaucoup de monde de la manière dont on peut gérer en cette période et j'ai été réellement frappée par le nombre de personnes qui supposaient simplement qu'elles pouvaient reporter les discussions sérieuses « jusqu'à ce que nous puissions nous réunir normalement ».

L'inertie est une force puissante. Les gens, les organismes et les sociétés peuvent résister obstinément au changement, ou trouver cela terriblement ardu même quand il y va de leur intérêt. Songez à la difficulté de cesser de fumer, aux démarches trop tardives et désespérément lentes en matière d'équité, de diversité, d'inclusion et de réconciliation, aux réponses tristement inadéquates au changement climatique en dépit de l'urgence du problème.

Cependant, ces derniers temps, j'entends un nombre croissant de gens déclarer haut et fort que les génies ne rentreront pas tous sagement dans leur bouteille, qu'à leur avis, les habitudes des consommateurs, des employés, des employeurs et des bénévoles ont subi des changements qui s'avéreront durables (et intéressants).

Nous savons maintenant que nous pouvons assister virtuellement à un excellent congrès — même ceux qui n'étaient pas si bien que ça ont eu de l'utilité et nous ont montré en quoi nous devons évoluer.

Nous savons maintenant que nous pouvons travailler efficacement à la maison — il reste des questions à élucider concernant les niveaux de productivité, l'innovation et la stimulation d'idées créatrices, l'évaluation du rendement à distance et ainsi de suite,

- If you had an underutilized office because of travel or because your staff just didn't work together much in person, do you need to think about your cross-silo collaboration? Or could you think about letting go of the physical office and expand your hiring pool to a broader geography? Or a mix of those? Or something else?
- If you've kept your board meetings to the full-day or two-or-three-day marathons we usually do because everyone got on a plane and so we need to maximize the time together, I can see you'd want to get back to in-person. But can you think differently about your agenda design and meeting duration in a virtual context?(And about how you train and support your board chair while you're at it?) Why should your board calendar look exactly the same?

Talking about "going back to normal" is in fact a very precise prediction about the future. It suggests that nothing about the pandemic will turn out to have made a significant change.

That's obviously not true. Especially not for the millions of people who are and will be grieving a loved one, coping with the long-term health effects of COVID, dealing with a business closure or a job loss, living with the effects of trauma as a first responder or health care worker or even essential worker—for all those who bore an inordinate amount of risk and pain during this whole crisis. People directly affected in these ways may hear "back to normal" as an idea that's a luxury that's completely out of reach.

But it also strikes me as a dangerous sentiment for anyone who's trying to figure out how to lead any kind of team or organization into whatever the post-pandemic world looks like. What underlying trends have been exacerbated or slowed or muffled or disappeared by the pandemic? What new opportunities have emerged? What questions does this all raise for your sector, for your organization?

What other change might be possible? Especially now? What changes can we choose?

If we can help you think about what lies ahead, and what to do about it, please get in touch at meredithlow.com/meredith-low-about. ■

mais notre expérience vécue facilitera ces discussions.

Nous savons maintenant que nous pouvons tenir des discussions sérieuses et prendre des décisions importantes par vidéoconférence, au besoin.

De bons côtés potentiels...

- Si vous n'aviez auparavant qu'un faible pourcentage de membres à vos congrès, c'est le moment de songer sérieusement à la manière de réellement les servir — ne devraient-ils pas s'attendre à un mode hybride même quand vous recommencerez les rencontres en personne ?
- Si vous aviez un bureau sous-utilisé parce que vos employés voyageaient ou ne travaillaient tout simplement pas beaucoup ensemble au même endroit, devriez-vous penser à une collaboration décloisonnée ? Ou pourriez-vous envisager de laisser aller vos bureaux physiques et d'élargir géographiquement votre bassin d'embauche ? Ou de combiner ces éléments ? Ou de faire autre chose ?
- Si vous avez conservé, pour vos réunions de conseil d'administration, la formule du marathon d'un à trois jours qu'on utilise ordinairement parce que tout le monde s'est déplacé par avion et qu'il faut donc maximiser le temps passé ensemble, je peux comprendre que vous vouliez revenir aux activités en personne. Toutefois, pouvez-vous envisager différemment la conception de votre ordre du jour et la durée de vos réunions dans un contexte virtuel ? (Et la manière de former et de soutenir le président de votre conseil d'administration, tant qu'à y être ?) Pourquoi le calendrier de votre conseil ne devrait-il subir aucun changement ?

Parler d'un « retour à la normale », en réalité, c'est faire une prédiction très précise au sujet de l'avenir. Cela laisse entendre que la crise de covid n'aura entraîné aucun changement considérable.

Ce n'est manifestement pas vrai, en particulier pour les millions de personnes qui auront pleuré la perte d'un être cher, subi les effets à long terme de la COVID sur leur santé, fait face à la fermeture d'une entreprise ou à la perte d'un emploi, vécu avec des séquelles de traumatisme à titre de premier intervenant, de travailleur de la santé ou même de travailleur essentiel — c'est-à-dire tous ceux qui auront absorbé une dose démesurée de risque et de souffrance durant toute cette crise. Les personnes directement touchées de ces manières peuvent percevoir l'idée d'un retour à la normale comme un luxe tout à fait hors d'atteinte.

Cela me paraît aussi une attitude dangereuse chez toute personne qui chercherait comment diriger une équipe ou un organisme quelconque dans ce que sera le monde post-covid. Quelles tendances fondamentales la pandémie a-t-elle exacerbées, freinées, étouffées ou éliminées ? Quelles possibilités nouvelles se sont présentées ? Quelles questions tout cela soulève-t-il pour votre secteur, pour votre organisme ? Quel autre changement pourrait être possible ? Surtout maintenant ? Quels changements pouvons-nous choisir ?

suite à la page 47

**Vous lisez un exemplaire emprunté de
TIAC Times ?**

**Abonnez-vous gratuitement à
www.tiactimes.com.**

TOUT SAVOIR SUR L'ISOLATION

suite de la page 16

des ingénieurs mécaniciens doivent être bonifiées. Les spécifications en isolation mécanique contenues dans les appels d'offres et les soumissions doivent être examinées à la loupe ; elles doivent être exactes et conformes aux critères de conception établis. Enfin, il y a toute la question de la qualité des installations et des inspections par des tierces parties.

Comprenons que c'est au secteur de l'isolation mécanique qu'il revient de se promouvoir vigoureusement et de diffuser sur plusieurs fronts à la fois un message qui soit convaincant. ■

CORROSION SOUS L'ISOLATION – LES APPARENCES D'UN REVÊTEMENT INTACT SONT TROMPEUSES !

suite de la page 32

et d'économiser de l'argent dans le processus de détection de la CSI.

À retenir : Connaître tous les détails de conception liés au fonctionnement et aux équipements, tenir compte des éléments clés de l'environnement de fonctionnement ainsi que du type et de l'âge de l'isolation et comprendre quels détails il faut chercher à inspecter sur le terrain — tout cela nous aidera à repérer la corrosion sous l'isolation. ■

Monica Chauviere, experte reconnue dans le domaine de la corrosion sous l'isolation (CSI), possède plus de trente ans d'expérience, notamment auprès de la ExxonMobil Baytown Refinery et de la ExxonMobil Research and Engineering Company.

Le présent article a été publié la première fois à l'adresse URL corrosionpedia.com/cui-myth-4-theres-no-cui-if-the-jacketing-isnt-damaged/2/2018 en 2015. Il a été mis à jour en 2018 et revu en 2021. Il est reproduit ici avec la permission de l'auteure et de corrosionpedia.com

ROB BERTRAM, PRÉSIDENT-DIRECTEUR GÉNÉRAL, IDEAL PRODUCTS GROUP

suite de la page 35

réellement à nos valeurs, indique Rob. Je suppose qu'on peut dire que c'est là que la psychologie est entrée en jeu. Nous avons embauché un mentor en affaires et avons travaillé avec lui à des moyens de mobiliser les employés. »

On sait que toute personne a six besoins psychologiques fondamentaux : certitude, importance, variété, connexion, contribution et croissance. « Tout le monde a un besoin dominant et ce besoin doit être comblé, précise-t-il. C'est comme en affaires. Nous avons donc suivi un processus et formé tous nos cadres débutants, superviseurs et cadres supérieurs afin qu'ils puissent comprendre comment créer un milieu où leurs besoins et ceux des employés peuvent être comblés et prendre conscience de l'existence de ces besoins. »

Cela a porté ses fruits. Chez Ideal, le taux de rétention est très élevé. En fait, dans beaucoup de cas, les employés qui partent finissent même par revenir.

Que l'avenir réserve-t-il à Rob et à Tammy Bertram et à leur compagnie, qui ont tant de raisons d'être fiers ? « Bien que l'isolation ne soit pas une industrie très attrayante à première vue, si l'on examine vraiment le mécanisme à sa base et la

nature de notre travail, on constate qu'il s'agit de protéger les gens, nos partenaires et notre planète, fait observer Rob. Ce qui nous gonfle à bloc, c'est de pouvoir faire réellement du meilleur travail et continuer à faire une différence. »

Pour en apprendre plus long sur Ideal Products Group, consultez le site idealproducts.ca. ■

CONTRACTORS 101

continued from page 41

Do it for your people. Not because they make you money, but because it is the right thing to do and someone has to step up. When you let it go, you let down your team and yourself. This kind of safety is not about protective goggles and lift with your knees. This is about life.

What makes a healthy person, a healthy family, or a healthy child? What helps them grow and thrive as they should? Yeah. Same thing. Psychological and emotional health and wellness. Even in our rough and tumble industry it's going to be worth the time and effort. ■

Mark Breslin is an author, speaker, CEO, and influencer inspiring change for workplace success across all levels of business. Mark has improved leadership, accountability, innovation, and engagement for organizations and individuals. He has spoken to more than 400,000 people and published hundreds of thousands of copies of his books on leadership and workplace culture. See his work at www.breslin.biz

ENTREPRENEURS 101

suite de la page 41

m'appartient de créer un environnement favorable au dialogue (et non au repli sur soi) et de fournir des ressources et des coordonnées d'experts à tous ceux qui en ont besoin. Cela est simplement conforme aux valeurs de leadership auxquelles je crois. Tout le monde est humain et chacun a ses propres batailles à livrer.

Voici trois manières de favoriser le mieux-être émotif et psychologique dans votre milieu de travail :

1. Donnez l'exemple dans la façon dont vous gérez vos émotions, dans votre comportement et dans vos interactions. Un leader qui se montre authentique, vulnérable et empathique suscite des sentiments de loyauté et du soutien en retour. Il se crée par conséquent un climat d'ouverture et de confiance qui permet aux gens de venir à vous. Être soi-même à son meilleur, quoi qu'en pensent les autres, est un véritable atout. S'ouvrir aux autres leur permet de faire de même.
2. Communiquez de l'information sur les ressources existantes. Parlez de santé mentale. Munissez-vous de votre Toolbox Talk. Envisagez de fournir des ressources supplémentaires. Mortenson, le client entrepreneur que j'ai mentionné, a aussi acheté des abonnements à Joyable, une appli en santé mentale, pour des milliers d'employés qui peuvent l'utiliser de façon anonyme. Veillez à ce que vos employés aient une personne fiable à qui s'adresser dans votre compagnie. Renseignez-vous sur ce qui est disponible auprès de votre association ou de vos partenaires syndicaux, et informez-en vos employés.

3. Évitez les compromis, les justifications ou l'absence de réactions face à tout comportement autodestructeur au sein de votre équipe. La plupart du temps, nous (en particulier les chefs d'unités de travail) le constatons et sommes trop mal à l'aise pour intervenir. Par ailleurs, il m'est arrivé à quelques reprises dans ma vie de me sentir abattu et épuisé. La plupart des membres de mon équipe l'ont facilement constaté et ont serré les rangs autour de moi pendant quelques mois. Je leur en suis à ce jour incroyablement reconnaissant et suis sorti de l'expérience avec plus de loyauté et de respect envers eux que jamais.

Faites-le pour vos employés, non pas parce qu'ils vous font gagner de l'argent, mais parce que c'est la chose à faire et que quelqu'un doit agir. Ne pas intervenir, c'est laisser tomber son équipe et se laisser tomber soi-même aussi. Ce type de sécurité n'a rien à voir avec le port de lunettes protectrices ni avec le fait de fléchir les genoux pour soulever des objets. C'est de la vie même des employés qu'il s'agit.

Qu'est-ce qui fait une personne, une famille ou un enfant en santé ? Qu'est-ce qui les aide à croître et à s'épanouir comme ils le devraient ? Oui. La même chose : la santé et le bien-être psychologiques et émotionnels. Le temps et les efforts qu'on y consacre en valent la peine, même dans notre secteur, connu pour sa rudesse ! ■

Mark Breslin, auteur, conférencier, p.-d. g. et influenceur, met ses services à la disposition d'organismes et de particuliers pour aider au changement à tous les niveaux de l'entreprise, améliorant ainsi la qualité du leadership, de la responsabilisation, de l'innovation et de la mobilisation. Il s'est adressé à plus de 400 000 personnes et a vendu des centaines de milliers d'exemplaires de ses ouvrages sur le leadership et la culture en milieu de travail. Pour plus de renseignements sur son parcours, consultez le site www.breslin.biz.

SAFETY / SÉCURITÉ

suite de la page 43

en une seule phrase vos objectifs et votre vision en matière de sécurité ? Si non, vous éprouverez sans doute des difficultés pour obtenir l'adhésion de votre équipe.

Il est essentiel que toute bonne stratégie de communication s'articule autour d'une seule idée. Cette idée doit servir de base à la structure de toute communication.

Cet énoncé fondamental doit compter dix mots ou moins. En effet, tout organisme qui a mené cet exercice avec moi a réussi à réduire son énoncé fondamental de sécurité à dix mots ou moins, des mots qui deviennent ainsi plus puissants et plus précis.

Et le processus fonctionne. Vous n'éprouverez plus de difficultés en raison de messages contradictoires lancés au hasard. Avec ce plan, vous faites converger vos communications en matière de sécurité vers une seule idée de base. Par la suite, tout ce que vous direz appuiera l'énoncé en question.

Si vous voulez obtenir l'adhésion de vos employés aux questions de sécurité, la meilleure façon de commencer est d'établir un énoncé de base qui rassemble. Le Programme RYT (en anglais seulement) propose un point de départ. Jetez-y un coup d'œil : keburns.com/marketing-for-employee-buy-in. ■

PLANIFICATION STRATÉGIQUE

suite de la page 45

Si nous pouvons vous aider à envisager l'avenir, veuillez communiquer avec nous à meredithlow.com/meredith-low-about. ■

Advertiser index / Index des annonceurs

Advertiser / Compagnie	Page	Phone	Web
All Therm Services Inc.	OBC	604.559.4331	www.alltherm.ca
Amity Insulation Group Inc.	19	780.454.8558	e: sales@amityinsulation.com
BC Insulators, Local 118	17	604.877.0909	energyconservationspecialists.org
Brock White Canada	24	403.287.5889	www.brockwhite.ca
C&G Insulation Ltd.	6	250.769.3303	e: candginsulation@shawbiz.ca
Crossroads C&I Distributors Inc.	20	604.421.1221	www.crossroadsci.com
Dispro Inc.	20	800.361.4251	www.dispro.com
Extol of Ohio Inc.	27	800.486.9865	www.extolohio.com
Fattal	16	800.361.9571	e: info@fattal.com
Ideal Products of Canada Ltd.	33	800.299.0819	www.idealproducts.ca
Johns Manville	13, 21	800.654.3103	www.jm.com
K-Flex	11	800.765.6475	www.kflexusa.com
Lewco Super Mat	IFC	800.221.6414	www.lewcosupermat.com
MFM	28	800.882.7663	www.flexclad.com
NDT Seals	6	800.261.6261	www.ndtseals.com
Owens Corning	7	800.GET.PINK	www.owenscorning.com/fiberglas-pipe
Polyguard Products Inc.	5	214.515.5000	www.polyguard.com/mechanical
Proto Corporation	25	800.875.7768	www.protocorporation.com
Specialty Products & Insulation	15	780.452.4966	www.spi-co.com
Tight 5 Contracting Ltd.	6	604.874.9615	www.tight5.net
Wallace Construction Specialties Ltd.	29	800.596.8666	www.wallace.sk.ca
TIAC Distributors / Manufacturers	38-39 / OBC		



CROSSROADS C&I
DISTRIBUTORS / FABRICATORS
The Insulation Specialists™



IDEAL PRODUCTS



■ **IMPRO**
■ **NU-WEST**
Construction Products

■ **NADEAU**
■ **SCOTIA**
INSULATIONS

Polyguard®
Innovation based. Employee owned. Expect more.



**SPECIALTY PRODUCTS
& INSULATION**

The Insulators Field Guide

Digital Tools for Every Insulator



Download on the
App Store

now available



@insulators_field_guide