

TIAC



www.tiactimes.com • Spring / Printemps 2020

How to Make it Through COVID-19 with Your Business Intact
Survivre à la Covid-19 sans perdre de plumes

Adversity Sharpens the Edge
À toute chose malheur est bon !

Fixing for a Refund on Your Tax Return
Des outils pour obtenir un remboursement d'impôt

Contractor Profiles: Custom Insulation Systems Ltd. and Tight 5
Profil d'entrepreneur : Custom Insulation Systems Ltd. et Tight 5

The 5 Best Tech Opportunities for Construction Companies
Cinq technologies prometteuses au service des entreprises de construction



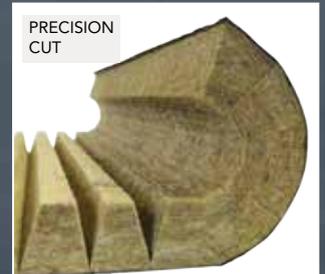
THERMALJACS547®

HOW MUCH IS OLD-FASHIONED INSULATION COSTING YOU?

- FASTER LEAD TIMES
- INCREASED PRODUCTIVITY
- LOWER FREIGHT COSTS
- ENVIRONMENTALLY FRIENDLY
- ENERGY EFFICIENT
- SAFER PRODUCT



SHIPS FLAT



PRECISION
CUT

Through our environmentally friendly, state of the art manufacturing process, ThermalJacs547® is produced with less than 1% waste, while reducing lead times, and increasing overall cost effectiveness.

Let us help you increase your profit.

SCHEDULE A PRESENTATION TO LEARN HOW: 800.299.0819 CAN • 888.877.7685 USA • WWW.IDEALPRODUCTS.CA



IDEAL PRODUCTS

PUBLISHER / EDITOR

Jessica Kirby
jessica.kirby@pointonemedia.com
250.816.3671

CONTRIBUTING WRITERS

Carl Breau
Mark Breslin
Natalie Bruckner
Steve Clayman
Ron Coleman
Andrew Delmonico
Shaun Ekert
Heidi Hofstad
Jason Krankota
Ted Lewis
Meredith Low

ADVERTISING SALES / CREATIVES

Lara Perraton • 877.755.2762 ext 1407
lperraton@pointonemedia.com

COVER IMAGE:

Photo by @CanStock / gladkov

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 ©2020 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 Simcoe, ON.

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

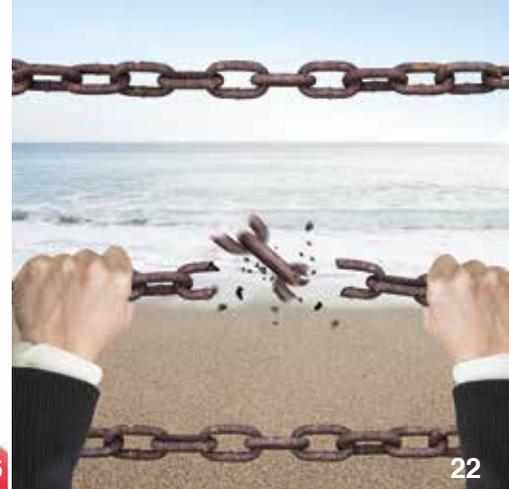
Return undeliverable Canadian addresses to:
Circulation Department
TIAC Times
PO Box 11 Stn A Nanaimo, BC V9R 5K4
email: circulations@pointonemedia.com

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.



Spring 2020 / Printemps 2020

16 How to Make it Through COVID-19 with Your Business Intact

Survivre à la Covid-19 sans perdre de plumes

22 Adversity Sharpens the Edge À toute chose malheur est bon !

24 Fixing for a Refund on Your Tax Return Des outils pour obtenir un remboursement d'impôt

28 Contractor Profiles: Custom Insulation Systems and Tight 5 Profil d'entrepreneur : Custom Insulation Systems et Tight 5

32 The 5 Best Tech Opportunities for Construction Companies Cinq technologies prometteuses au service des entreprises de construction

Extras / Les extras

- 4 President's Message / Le mot du président
- 10 Insulation Insights / Tout savoir sur l'isolation
- 14 Industry News / Nouvelles
- 36 TIAC Distributors / Distributeurs de l'ACIT
- 38 Contractors 101 / Entrepreneurs 101
- 42 It's the Law / C'est la loi
- 44 Strategic Planning / Planification stratégique
- 46 Advertiser Index / Index des annonceurs

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

This Too Shall Pass—In the Meantime, Chill Out

In times of chaos and upheaval—and in life these times are always looming, if not obvious—the most important thing we can do as an industry, as an association, and as individuals is be resilient and come together. Right now, today, we are talking about COVID, but it isn't just about this one event. Many things can happen—economic crash, earthquakes, pandemics—and the same need for resilience and holding one another up applies. Survival is not a flat line. It is a rolling, turning, fluctuating swoosh from which we learn and grow, if we choose to.

The questions about staying economically lucrative and supporting our livelihoods are extremely important, and the entire country is asking them. Answers trickle in a little each day. But, what about the value of looking past regular politeness and small talk to really connect with others in a meaningful way? Mental and social health are as important as economic health—maybe more so. How can we reach out and do right by one another, and how will this help us stay connected and move forward in a more cohesive way when this is all over?

When we get to thinking about economics, we need to start at home. Crisis should make us rethink our spending habits—since we go out less, we learn to live without all the unnecessary junk. That leaves us with more disposable cashflow, which we should be using to shop local (which is more expensive but higher quality) and support our neighbours who really depend on our dollars.

How important is technology right now? Zoom, chat, document sharing, social media—these are all life and business changers, and because of them in many cases the money keeps flowing and the mental health ticker stays on the healthy side. There's a win-win.

Finally, what do we want as an industry? Do we want projects to stay on to protect our incomes and families? Or, do we want them shut to protect our health? In trying times, cohesion is the answer. We must make collective decisions when appropriate and do what is best for our businesses, crews, and selves when the opportunity affords. Most importantly, we have to reserve judgement if someone chooses differently than we would. We are all in this together, not just as an industry or as a sector or as a region. It is wide-sweeping and we are all human.

Adjustments have been made, and deadlines may slide. The other day, I was talking to a vendor in another country and he was apologizing for the noise his kids were making in the



By / par Shaun Ekert

Toute chose a une fin — En attendant, relaxez !

Durant les périodes de confusion et de bouleversements — et dans la vie, ces périodes nous paraissent imminentes, sinon manifestes — la chose la plus importante que nous puissions faire comme industrie, association et particulier, c'est de tenir bon et d'unir nos efforts. Aujourd'hui, il s'agit de la COVID ; demain, ce pourrait être autre chose — un krach économique, des séismes, encore des pandémies — et toujours, il faudra savoir s'adapter et se soutenir les uns les autres. La survie n'a rien de rectiligne. C'est un parcours jonché d'obstacles, de virages et de replis qui nous permettent d'apprendre et de grandir si nous le voulons bien.

Nous nous demandons comment demeurer rentables et assurer notre subsistance ; ces questions sont extrêmement importantes et le pays tout entier se les pose. Les réponses émergent peu à peu chaque jour. Que dire, par ailleurs, de l'utilité d'aller au-delà de la politesse habituelle et des conversations superficielles pour communiquer réellement avec autrui ? La santé mentale et sociale est aussi importante que la santé économique — peut-être plus même. Alors, comment tendre la main aux autres et bien nous traiter mutuellement ; et comment cela nous aidera-t-il à rester en contact et à progresser en nous tenant davantage les coudes quand tout cela sera terminé ?

S'agissant des aspects économiques de la pandémie, c'est par chez soi qu'il faut commencer. Les crises devraient nous faire revoir nos habitudes en matière de dépenses — puisque nous sortons moins, nous apprenons à vivre sans tous les trucs inutiles. Cela dégage des sommes que nous devrions utiliser pour acheter des produits locaux (plus coûteux, mais de meilleure qualité) et soutenir nos voisins qui dépendent réellement de notre apport financier.

Quelle est l'importance des technologies actuellement ? Les séances Zoom, le clavardage, le partage de documents, les médias sociaux — tout cela a révolutionné notre vie et le monde des affaires, et permet dans beaucoup de cas aux revenus de continuer à rentrer et au baromètre de la santé mentale de rester au beau fixe. Tout le monde est gagnant.

Mais en fin de compte, que voulons-nous en tant qu'industrie ?

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's Mechanical Division now offers superior insulation systems (including corrosion protection for CUI) targeting below ambient and chilled water applications.



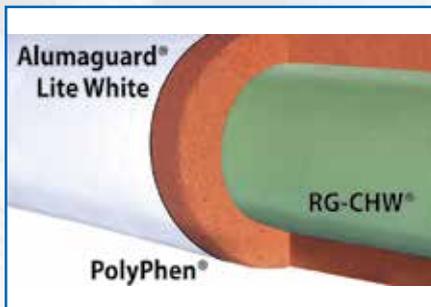
Alumaguard



RG-2400



Styrofoam XPS



PolyPhen



Insulrap/ZeroPerm

- Weatherproof Jacketing • CUI protection
- Vapor Barriers • Insulation

214-515-5000

Mechanical Division

For a complete list of products, visit www.Polyguard.com/mechanical

You are 10 times more likely to succeed if you verbalize the positive, and you are 40 to 70 times more likely to fail if you verbalize the negative.

On a dix fois plus de chances de réussir si l'on verbalise le positif et l'on est de 40 à 70 fois plus susceptible d'échouer si l'on verbalise le négatif.

background. I was happy to connect with him and tell him, "Don't worry. We all have these situations." It's truly authentic. No fluff, no hiding. In times of forecasting, speculation, and daily changes, we must embrace what is real and authentic.

Of course, there are pockets of hope, so focus there. You are 10 times more likely to succeed if you verbalize the positive, and you are 40 to 70 times more likely to fail if you verbalize the negative. There is no arguing with that math.

These times are showing people's true hair roots, true personality colours, true family life, and true business situations, and it is a grassroots or throw back to what actually makes people tick and operate. Remember to keep it simple and be kind to yourself—just look at the kids. They are the ones who have adapted easily while we adults run about frantic for answers and surety. Take the time to breathe, stay calm, and be smart. This too shall pass, and when it does we will be closer and more authentic for the experience. ■

Désirons-nous que les projets se poursuivent afin de protéger notre revenu et notre famille ? Ou souhaitons-nous leur fermeture pour préserver notre santé ? En temps difficiles, la solidarité est la solution. Nous devons prendre des décisions collectives au besoin et agir dans l'intérêt de notre entreprise, de notre équipe et dans notre propre intérêt lorsque c'est possible. Nous devons surtout nous abstenir de juger les gens qui font d'autres choix que ceux que nous ferions. Cette crise nous touche tous et pas uniquement dans une industrie, un secteur ou une région. Elle est généralisée et nous sommes tous, êtres humains, logés à la même enseigne.

Des ajustements ont été apportés et des échéances sont passées. L'autre jour, un fournisseur étranger avec qui je conversais s'est excusé pour le bruit que ses enfants faisaient. J'étais heureux de pouvoir sympathiser et lui dire de ne pas s'en faire, car nous vivons tous ce genre de situation. Cela est réellement authentique. Pas de poudre aux yeux, ni de façades. En cette période, marquée par des prévisions, des suppositions et des nouvelles qui changent au quotidien, nous devons embrasser ce qui est réel et authentique.

Bien sûr, il y a des lueurs d'espoir ; concentrez-vous donc là-dessus. On a dix fois plus de chances de réussir si l'on verbalise le positif et l'on est de 40 à 70 fois plus susceptible d'échouer si l'on verbalise le négatif. Ces chiffres sont indiscutables.

Ces temps révèlent la teinte de cheveux véritable des gens, leur véritable personnalité et leur situation familiale et professionnelle réelle, et suscitent un mouvement populaire ou un retour vers ce qui les motive et les fait réellement marcher. Souvenez-vous de rechercher la simplicité en toute chose et d'être indulgent envers vous — il suffit de regarder les enfants. Ils se sont adaptés facilement, tandis que nous, les adultes, recherchons frénétiquement des solutions et la sécurité. Prenez le temps de respirer, restez calme et agissez intelligemment. Toute chose a une fin et, une fois derrière nous, cette expérience nous aura rapprochés et rendus plus authentiques. ■



Vous désirez mettre vos projets ou chantiers en valeur ? Veuillez communiquer avec Jessica à l'adresse jkirby@pointonmedia.com pour faire paraître votre article dans *TIAC Times*.

FASTWRAP™
 insulation estimating software

ACCURATE
 EASY-TO-LEARN
 EFFICIENT

FASTEST, INC.
SEE A DEMO TODAY!
 1.800.828.7108
www.FastEST-Inc.com/tiac

DEFINING CONSISTENCY

PERFORMANCE YOU CAN COUNT ON



Micro-Lok® HP & Micro-Lok® HP Ultra Pipe Insulation

The Micro-Lok *HP* products are manufactured using the latest technology and an in-line manufacturing process, resulting in a uniform fiberglass core that delivers consistent high-quality performance during fabrication, installation, and operation.

- Variety of jacketing options to meet the unique system requirements
- Applicable in both above and below ambient (with jacketing) applications
- The Micro-Lok *HP* Ultra poly top jacket is designed to handle intermittent moisture exposure during construction



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

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.

2020 Conference Cancellation

We hope that the coming weeks/months will see a reduction in the spread of COVID-19 cases and a return to business as usual. Until then, TIAC has begun making contingency plans to protect our professional community while remaining positioned to normalize operations as soon as circumstances permit. As such, the 2020 Conference, scheduled for August in Whitehorse, has been cancelled. See page 14 for the full announcement.

Annulation du congrès 2020

Nous espérons que les semaines et les mois à venir verront une réduction de la propagation des cas de COVID-19 et un retour à la normale. D'ici là, l'ACIT a commencé à élaborer des plans d'urgence pour protéger la communauté professionnelle tout en demeurant en mesure de normaliser les opérations dès que les circonstances le permettront. À ce titre, la Conférence 2020, prévue en août à Whitehorse, a été annulée. Tous les détails à la page 14.



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

2019 – 2020

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 – Randy St. Jacques
 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 2020 Chair – Andre Pachon
 TIAC Innovators Chair – Wayne Siffledeen

Provincial Association Representatives

Association d'Isolation du Québec – Lyne Laperriere
 B.C. Insulation Contractors Association – Brian Hofler
 Master Insulators Association of Ontario – Charlie Stuckey
 Manitoba Insulation Contractors Association – Jon Reimann
 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.

2019 – 2020

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 – Randy St. Jacques
 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 2020 – Andre Pachon
 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 Hofler
 Master Insulators Association of Ontario – Charlie Stuckey
 Manitoba Insulation Contractors Association – Jon Reimann
 Saskatchewan Insulation Contractors Association – Shaun Ekert
 Thermal Insulation Association of Alberta – Jenny Kerr

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

Relationships

My brain hurts. Everywhere we turn coronavirus is in our faces. There's no getting away from it, and rightly so. We must take every precaution to prevent the spread of this potentially lethal disease. As with epidemics and pandemics in the past, this too shall pass.

An ancient Greek historian, Thucydides, wrote of a plague in Athens in 430 BCE that killed about a third of the population. The Great Plague hit London in 1665 killing about 7,000 people in one week. Toronto experienced a cholera epidemic in 1832. My parents were toddlers when the Spanish Flu hit in 1918—there's another 500,000 down. Throw in countless wars and financial crises and we're looking at a very troublesome past.

Collectively, we're a resilient species. Everyone here today has ancestors who survived these devastating times. What can we do to support each other? What is the survivability rate for the businesses we're involved in during this time of coronavirus?

As I write this (the end of March), countless businesses are closed. The building trades are lobbying to have construction sites closed, as well. This could very well happen and the ensuing nightmare will be devastating for many thousands of construction workers and companies. Cities are planning to go into complete lockdown. We know from the experience in other countries what that looks like.

Project the effect a lockdown will have on the manufacturing, distribution, and contracting sectors of our industry. Cash flow, the banks, unpaid invoices. Should workers become infected, who will produce products, drive trucks, and install pipe insulation? Even if there isn't an infection in a family, there are kids home from school who need looking after. Most unfortunately, there might be TIAC member-companies that won't be here after this pandemic has run its course.

I see the distributor sector as the most vulnerable. These companies straddle a fine line between their contractor-customers and manufacturers. That fine line is determined, in good part, by who gets paid. Too many contractors pay suppliers when the contractor is paid. In other words, the distributor becomes the bank. Manufacturers have strict credit terms, and in the past some have stopped shipping when faced with a distributor who hasn't paid invoices. True, some manufacturers will agree to "work something out" with key distributors, but how long is that sustainable?

I have heard some contractors say they don't care if a distributor goes out of business because there will always be another to buy from. If a contractor isn't paying one distributor, another will gladly extend credit. This has been the norm, not only in our industry, but in many others.

What happens when one, two, or even three distributors in an area are forced to close? What choices do contractors have? Are online sources an answer? Not when you consider the function



By / par Steve Clayman

Relations

J'en ai le cerveau qui me fait mal ! Partout, le spectre du coronavirus ! Impossible à ignorer, et pour cause. Nous devons prendre toutes les précautions nécessaires pour empêcher la propagation de cette maladie, mortelle pour certains. Tout comme les épidémies et les pandémies du passé, celle-ci connaîtra aussi une fin.

Thucydide, historien qui a vécu à l'époque de la Grèce antique, mentionne dans ses écrits un fléau qui a fait mourir le tiers environ de la population d'Athènes en l'an 430 avant notre ère. La grande peste qui a frappé Londres en 1665 a tué environ 7 000 personnes en une semaine. Toronto a connu une épidémie de choléra en 1832. Mes parents étaient des bambins lorsque la grippe espagnole est apparue en 1918 — terrassant 500 000 personnes. Si l'on ajoute à cela d'innombrables guerres et crises financières, le passé ne nous paraît pas très réjouissant.

Collectivement, nous sommes une espèce robuste. Nos ancêtres ont survécu à ces événements catastrophiques. Que pouvons-nous faire pour nous soutenir mutuellement ? À l'ère du coronavirus, quel est le taux de survie des entreprises dans notre domaine ?

Au moment où j'écris ces lignes (fin de mars), d'innombrables entreprises se trouvent fermées. Les gens des métiers du bâtiment font pression pour que les chantiers de construction ferment également. Cela pourrait très bien se produire et le cauchemar qui s'ensuivra sera désastreux pour plusieurs milliers de travailleurs et d'entreprises de la construction. Des villes se préparent à un confinement total. À la lumière de l'expérience d'autres pays, nous savons à quoi cela peut ressembler.

Imaginez l'effet qu'un confinement aura sur les fabricants, les distributeurs et les entrepreneurs de notre industrie, ainsi que sur le flux de trésorerie, les banques, le règlement des factures. Si les travailleurs sont contaminés, qui va fabriquer les produits, conduire les camions et installer l'isolant à tuyau ? Même si aucun membre de la famille n'est contaminé, il y a des enfants dont il faut s'occuper à la maison parce que



**see the problem,
and the solution**

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



**energy
conservation
specialists**

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



distributors provide on a day-to-day basis. Should a contractor need a box of tape, it's there. Should a contractor have to change an order because he was told without warning he has to start in another part of a building calling for different pipe sizes, a distributor can accommodate that change. Should a contractor require a 5:00 a.m. delivery because that's when an elevator is available, a distributor can provide that level of service. The services a distributor provides are very specific and taken for granted.

Some time ago, a couple of contractors I know decided to bypass the distributor and order pipe insulation directly from suppliers in China. The savings would be huge and the local distributor would be used for the bits and pieces. Of course, the Chinese supplier only sold product in container-loads and required full payment up front. The delivery time was several weeks. The contractors went for it.

The containers arrived. The pipe sections were all nested to save space and flat cartons were provided. Time was required to sort through the lot, box everything, and mark the cartons with the sizes. Then the shipment had to be stored. Oh yes, and the supplier didn't send any bags of the butt tape contractors have come to love. But wait, there's more! The pipe insulation unexpectedly turned out non-compliant with Canadian requirements. Contractors can return product to distributors. In this case, good luck. Three years later, there was inventory remaining. Lesson learned.

Could manufacturers sell directly to contractors? The logistics would be almost impossible. Manufacturers are organized to produce and ship in 53-foot-long truckloads. What contractors would want to drive 800 or more kilometers (500 miles) to pick up material, and what about fill-ins? No option here.

Distributors are the link between an efficient process and money-losing alternatives. Distributors are the heart and lifeblood of the mechanical insulation industry. Just think about how contractors would have to operate without almost immediate access to a multitude of products and services.

It's time for a reset on relationships. Eventually, coronavirus will subside and we'll get back to business. We are all in this together. One sector cannot efficiently function without the other. Profit isn't a dirty word. The time when one sector beats up on another should be over. There must be a better way of working together in a competitive environment that doesn't result in financial hardship, poor quality installations, and animosity. Respect for what other people do is a good place to start. We need each other to make the system work and to make this involvement sustainable. ■

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

les écoles sont fermées. Malheureusement, des entreprises membres de l'ACIT pourraient ne pas survivre à la pandémie.

Le secteur des distributeurs me semble être le plus vulnérable. En effet, ces entreprises se trouvent comme coincées entre leurs clients entrepreneurs et les fabricants. La grande question qui se pose, c'est celle de savoir qui sera payé. Trop d'entrepreneurs attendent d'être payés pour payer leurs fournisseurs. Autant dire que le distributeur devient la banque. Les fabricants ont des conditions de crédit strictes et, dans le passé, certains ont cessé d'expédier leurs produits aux distributeurs qui n'avaient pas réglé leurs factures. Certes, quelques fabricants acceptent de « s'arranger » avec des distributeurs importants, mais combien de temps cela peut-il durer ?

J'ai entendu des entrepreneurs dire qu'ils s'en fichent si un distributeur ferme boutique, parce qu'il y en aura toujours un autre chez qui s'approvisionner. Si un entrepreneur omet de payer son distributeur, un autre distributeur se fera un plaisir de lui faire crédit. C'est la norme, non seulement dans notre industrie, mais dans beaucoup d'autres.

Quand un, deux ou même trois distributeurs sont obligés de fermer dans une région, qu'est-ce qui arrive alors ? Quels choix les entrepreneurs ont-ils ? Le recours à des sources en ligne est-il une solution ? Pas si l'on considère les tâches que les distributeurs assument au quotidien. Si l'entrepreneur a besoin d'une boîte de ruban adhésif, il en trouvera chez son distributeur. Si l'entrepreneur doit modifier une commande parce qu'on lui demande subitement de commencer à travailler dans une autre partie d'un bâtiment qui nécessite des tuyaux de tailles différentes, son distributeur peut s'adapter à ces changements. Si l'entrepreneur a besoin de recevoir une livraison à 5 h du matin parce que c'est le seul moment de la journée où un ascenseur se trouve disponible, le distributeur peut s'arranger. Les services fournis par les distributeurs sont très particuliers et tenus pour acquis.

Il y a quelque temps, des entrepreneurs que je connais ont décidé de contourner leur distributeur et de commander

NDT Seals, Inc.
Zac Sebren
Director
PO Box 52878 Houston, TX 77052-2878 USA
tel 713.222.7584 fax 713.222.9404
zac@ndtseals.com

UT LOCATION
DO NOT PAINT

de l'isolant à tuyau directement auprès des fournisseurs en Chine. Ils allaient ainsi faire des économies énormes et auraient recours au distributeur local pour les menus articles. Évidemment, le fournisseur chinois ne vendait le produit que par conteneur entier et exigeait un paiement intégral d'avance. Le délai de livraison était de plusieurs semaines. Les entrepreneurs ont foncé.

Les conteneurs sont arrivés. Les sections d'isolant à tuyau étaient toutes emboîtées les unes dans les autres pour économiser de l'espace et des cartons pliés à plat étaient inclus. Il a fallu passer du temps à faire le tri, à tout mettre dans les boîtes et à indiquer les tailles sur celles-ci. Ensuite, la cargaison a dû être entreposée. Oh, et le fournisseur n'avait envoyé aucun sac de ces rouleaux de ruban de scellement Butt-Tape auxquels les entrepreneurs ont pris goût. Mais ce n'est pas tout ! Contre toute attente, l'isolant à tuyau s'est avéré non conforme aux exigences canadiennes. Les entrepreneurs peuvent toujours retourner un produit aux distributeurs. Dans ce cas-ci, bonne chance ! Trois ans plus tard, ces entrepreneurs avaient toujours ce stock sur les bras. Quelle leçon !

Les fabricants pourraient-ils vendre directement aux entrepreneurs ? Sur le plan logistique, cela serait presque impossible. Les fabricants sont organisés pour produire et expédier des cargaisons de camions de 53 pieds. Quels entrepreneurs voudraient conduire 800 kilomètres (500 miles) ou plus pour aller chercher des matériaux et que feraient-ils s'ils avaient besoin de substituts ? Ils n'auraient pas d'autres choix.

Les distributeurs sont le maillon qui fait toute la différence entre un processus rentable et un processus déficitaire. Ils sont le cœur et les poumons de l'industrie de l'isolation mécanique. Demandez-vous simplement comment les entrepreneurs feraient pour fonctionner sans un accès presque immédiat à une multitude de produits et de services.

Vous désirez mettre vos projets ou chantiers en valeur ? Veuillez communiquer avec Jessica à l'adresse jkirby@pointonemedia.com pour faire paraître votre article dans *TIAC Times*.

Le temps est venu de raviver et ranimer nos relations. Tôt ou tard, le coronavirus disparaîtra et nous nous remettrons au travail. Nous sommes tous logés à la même enseigne. Un secteur ne peut fonctionner efficacement sans l'autre. Rentabilité n'est pas un gros mot. L'époque où un secteur en attaquant un autre devrait être révolue. Il doit être possible de travailler ensemble, dans un environnement concurrentiel, certes, mais d'une manière qui n'entraîne pas de difficultés financières, qui ne débouche pas sur des installations de piètre qualité ou qui ne suscite pas d'animosité. Le respect de ce que font les autres est déjà un bon point de départ. Nous avons besoin les uns des autres pour faire marcher le système et pour assurer la viabilité de tous. ■

The Ultimate Protection

DUCT & PIPE SEALING SYSTEM

FlexClad is the multi-layered, flexible jacketing system that protects critical duct and piping against the toughest environments. This self-sealing and easy to install product not only protects, but outperforms all other competitive systems on the market today. Backed by a 10-year warranty, FlexClad is the ideal solution at any extreme.

UV Stable, Weather Resistant and Waterproof.

FLEX CLAD™
DUCT & PIPE WATERPROOFING MEMBRANE

Visit www.flexclad.com for FREE FlexClad™ Samples

55 YEARS
1964-2019

mfm BUILDING PRODUCTS CORP.
www.flexclad.com **800-882-7663**

TIAC Conference and COVID-19

The Thermal Insulation Association of Canada (TIAC) is committed to the well-being of our community and recognizes its responsibility to protect the safety, health and well-being of our Conference delegates, partners, staff and operational personnel.

Over the past weeks, and amid the uncertainties regarding COVID-19 and changing travel policies, TIAC has received inquiries regarding our upcoming Conference. The TIAC Board of Directors has discussed the situation and released this update for our event registrants and other stakeholders.

We hope that the coming weeks/months will see a reduction in the spread of COVID-19 cases and a return to business as usual. Until then, TIAC has begun making contingency plans to protect our professional community while remaining positioned to normalize operations as soon as circumstances permit. As such, the 2020 Conference, scheduled for August in Whitehorse, has been cancelled.

We value the time and effort contributed to our Conference by the dedicated volunteer Chairs and extend our heartfelt thanks to Andre and Judy Pachon.

We recognize that these are uncertain times and it is important to follow the instructions of local authorities and Canadian health professionals. We will continue to monitor this situation and provide updates as necessary.

Thank you for your continued support! ■

Conférence de l'ACIT et COVID 19

L'Association Canadienne de l'Isolation Thermique (ACIT) est déterminée à assurer le bien-être de notre collectivité et reconnaît sa responsabilité au niveau de la protection de la sécurité, de la santé et du bien-être des délégués, des partenaires, des employés et du personnel opérationnel des conférences.

Au cours des dernières semaines, au milieu des incertitudes concernant la COVID-19 et l'évolution des politiques sur les voyages, l'ACIT a reçu des demandes de renseignements concernant notre conférence. Le conseil d'administration de l'ACIT a discuté de la situation et a publié cette mise à jour pour les personnes inscrites à la conférence et pour les autres intervenants.

Nous espérons que les semaines et les mois à venir verront une réduction de la propagation des cas de COVID-19 et un retour à la normale. D'ici là, l'ACIT a commencé à élaborer des plans d'urgence pour protéger la communauté professionnelle tout en demeurant en mesure de normaliser les opérations dès que les circonstances le permettront. À ce titre, la Conférence 2020, prévue en août à Whitehorse, a été annulée.

Nous apprécions particulièrement le temps et l'effort que les présidents bénévoles dévoués et remercions sincèrement André et Judy Pachon. ■

Nous reconnaissons qu'il s'agit d'une période d'incertitude et qu'il est important de suivre les directives des autorités locales et des professionnels canadiens de la santé. Nous continuerons de surveiller cette situation et de fournir des mises à jour au besoin.

Nous vous remercions de votre appui continu. ■



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

ISO 9001:2008 crossroadsci.com



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



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.
© 2020 Owens Corning. All Rights Reserved. © 1964–2020 Metro-Goldwyn-Mayer Studios, Inc. All Rights Reserved.



How to make it through COVID-19 with your business intact

By Carl Breau
CEO, Saimen Group and Cemondia

Survivre à la Covid-19 sans perdre de plumes

Par Carl Breau
Chef de la direction, Saimen Group et Cemondia

10 principles on getting through the COVID crisis from a Canadian who was in the thick of it three months ago and has just emerged to share his tips. None of his 80 employees got the virus, and 79 are back to work in China.

For Canadian businesses facing the challenges of COVID-19, you can survive. My company has. I own Cemondia, a Montreal company with a subsidiary called Saimen, which is based in Shanghai, and my message to Canadian businesses is one of hope.

For us, we faced the same fears you are now. At the end of January, after Chinese New Year, the COVID-19 virus was overtaking China and the government brought in strict restraint measures. It came out of nowhere for us. At the start of 2020, we didn't really think it was a big thing and then suddenly, we're locked out of our businesses. We had to move fast to allow people to work from home and to protect our employees.

During the first few days of isolation, I realized I had to make a plan or else Saimen—my eight-year-old entertainment and manufacturing small- to medium-sized enterprise (SME)—might not survive this business blow.



Voici 10 principes pour survivre à la COVID, selon un Canadien qui était en plein cœur de la crise il y a trois mois; il en sort tout juste et nous en parle. Aucun de ses 80 employés n'a contracté la maladie, et 79 sont de retour au travail en Chine.

Les entreprises canadiennes peuvent perdurer, malgré les problèmes causés par la COVID-19. La mienne y est parvenue.

Je possède Cemondia, une entreprise montréalaise propriétaire d'une filiale, Saimen, établie à Shanghai. Ce que j'ai à dire aux entreprises canadiennes, c'est qu'il ne faut pas perdre espoir.

Nous avons vécu les mêmes peurs que vous à l'heure actuelle. À la fin du mois de janvier, après le Nouvel An chinois, la COVID-19 déferlait sur la Chine et le gouvernement a imposé des mesures strictes. Pour nous, la maladie arrivait de nulle part. Au début de 2020, nous n'avions pas idée de l'ampleur que ça pourrait prendre et tout d'un coup, plus moyen d'aller travailler. Il a fallu s'adapter rapidement pour permettre aux employés de travailler à la maison et les protéger.

Les premiers jours d'isolement ont rendu évidente la nécessité d'élaborer un plan pour éviter de voir Saimen – ma toute jeune

It's good to have the time to do this deep thinking, something you don't usually have time for when you're immersed in the everyday running of a business.

In total, we were in isolation for three weeks, but allowed back in the office after two to pick up necessary papers and technology. Once we returned to the office full time, we stayed two metres apart and had to take everyone's temperature when they arrived in the morning. That practice continues in our building, and in many others, including the nearby Starbucks. But since mid-March, other than the temperature-taking, it's business as usual.

I came up with 10 principles I'm convinced helped us weather the crisis and emerge stronger. I hope they're helpful to you.

1. Do an assessment of your cashflow: After looking at my books, I drafted three financial ratios we'd need to follow.

Runway ratio: This is the cash divided by your burn rate, meaning if you have no revenue and are just paying your rent, salaries, electricity, and taxes, how many months can you survive? The answer for us was 3.5 months, so I knew we had to be very careful. It also told me we didn't need to make huge layoffs. We have 80 employees and we only let one go. We told employees we would be paying their salaries, but needed their help to do so.

Stress ratio calculates short-term assets over short-term liabilities. It tells you whether the cash in the bank will have to go to someone, like a supplier, in two weeks. That ratio gives you an idea what kinds of things you'll have to do such as negotiating with suppliers, talking to the bank, pushing back the rent. After doing this, we knew we'd have to push back some suppliers and turn some receivables into cash.

Backlog ratio represents signed orders and ongoing purchase orders divided by your monthly sales. This one gives you an idea of whether things will get better or worse. We had two to three months' sales in the backlog, so that was reassuring.

2. Communication is key: In a crisis, frequent communication is essential. As soon as we were made to go into isolation, communication became our top concern. We made the time to communicate with employees about our plans, with suppliers about what they could and couldn't provide, with the bank about any concessions that might be available, and with our customers about what they could expect. To communicate with employees, we used special software and held online meetings to explain what was happening, what we needed from them, and what they could expect. At the beginning, it was mostly

PME (huit printemps) de divertissement et de transformation – s'écrouler sous le choc. Il est bon d'avoir du temps pour réfléchir en profondeur, une denrée rare dans l'exploitation quotidienne d'une entreprise.

L'isolement a duré trois semaines au total. On nous a permis de retourner au bureau après deux semaines pour aller chercher des documents et du matériel. Une fois de retour au bureau à temps plein, nous maintenions une distance de deux mètres et il fallait prendre la température de tout le monde à l'arrivée au bureau. Cette pratique a toujours cours dans notre immeuble, et dans bien d'autres, y compris au Starbucks du coin. Cela dit, à part cela, nous sommes revenus à la normale à la mi-mars.

J'ai élaboré 10 principes qui, j'en suis convaincu, nous ont aidés à atténuer les effets de la crise et à nous renforcer. J'espère qu'ils vous seront utiles.

1. Évaluer sa trésorerie : Après avoir fait un état de mes comptes, j'ai établi trois ratios financiers à surveiller.

Le ratio de roulement : On obtient ce ratio en divisant la trésorerie par le taux de combustion du capital. Il indique le nombre de mois que peut tenir l'entreprise sans enregistrer de revenus tout en payant loyer, salaires, électricité et taxes. Pour nous, le ratio s'élevait à 3,5 mois; la rigueur était donc... de rigueur. Cela voulait aussi dire que les mises à pied massives n'étaient pas nécessaires. Nous comptons 80 employés, et nous n'en avons eu qu'un à mettre à pied. Nous leur avons dit que nous continuerions à payer leurs salaires, mais que nous avions besoin de leur collaboration.

Le ratio de contrainte : C'est le quotient de l'actif à court terme divisé par le passif à court terme. Il indique si les liquidités doivent être versées à quelqu'un (fournisseur) dans deux semaines. Il aide à planifier les tâches à accomplir : négocier avec les fournisseurs, parler avec la banque, reporter le paiement du loyer. Cet exercice nous a permis de voir qu'il fallait ralentir notre approvisionnement et monétiser des créances.

**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
---	--

about what our people needed, such as personal protective equipment for themselves and their kids, families, and parents, or financial assistance.

3. **Due diligence beforehand pays off:** One question exporters, in particular, will have is how to manage supply chain risk. By the time a crisis hits, it's almost too late to manage this effectively, but if you've done due diligence on your supply chain beforehand, you'll reap the rewards. On that, we were lucky. We've always put in the extra effort of vetting suppliers. Some companies lost 50% of their supply chain—they just went bankrupt and disappeared. I don't think we lost even one supplier. Even with good vetting, you should keep an eye on suppliers throughout the crisis. Give them a call; ask them if they're able to work, seek as much information as possible. Some of them may not make it, so it's important to be in the know.
4. **Keep up with the government announcements:** Government will come in with some strong policies to help business, as well as some strong restrictive measures. Make sure you take advantage of the offers to help and comply with restrictions. We applied for some of the tax incentives and got that help, which is part of the reason we made it. We also had to stay updated on transportation and logistics. Could we use cars and planes? Could we deliver from there to here? When our factory was able to re-open, we had some employees coming from high-risk areas. We had to know the regulations for these people.
5. **Manage your stress and business continuity:** I've never been so isolated, but I've also never communicated so much with employees and customers. Business continuity is very much about communication. There's a long line of things that have to work well to maintain continuity—from marketing, sales, operations, shipping, logistics, and finance. As a business owner, you know you're going into a crisis, but you also know it's also going to end. You're more confined and there's more stress, and you can't manage the stress by taking a trip to Florida. I pulled out the treadmill, read more books, watched more movies.
6. **Visualize a positive outcome:** I always visualized that we'd be successful in the end and we'd come out of this stronger. I think that small psychological thing made a difference. It could have been despair, but I was thinking this is going to make us stronger—and it did.
7. **Keep a close watch on your markets and customers:** The same rules apply for customers as supply chains. Stay in touch with them and understand their needs. We have offices in Montreal and while things were a bit of a mess here in China, Canada was business as

Le ratio de commandes : Il s'agit du volume de bons de commande signés et en cours de traitement divisé par les ventes mensuelles. On voit ainsi s'il y a lieu ou non de s'inquiéter pour l'avenir. Notre carnet de commandes était garni pour l'équivalent de deux à trois mois de ventes. Rassurant!

2. **La communication, c'est le secret :** En temps de crise, il faut communiquer. Dès qu'il a fallu aller en isolement, la communication est devenue notre première priorité. Nous avons pris le temps de tenir nos employés informés de nos intentions, de parler avec nos fournisseurs de ce qu'ils pouvaient et ne pouvaient pas faire pour nous, de voir avec la banque quelle latitude elle pouvait nous donner et de gérer les attentes des clients. Pour communiquer avec les employés, nous avons utilisé un logiciel spécial et tenu des réunions en ligne pour expliquer la situation, ce que nous attendions d'eux et ce qu'ils pouvaient attendre de nous. Au début, il était surtout question d'équipements de protection individuelle pour eux et leur famille ou d'aide financière.
3. **Les contrôles préalables, c'est payant :** Une question que se posent les exportateurs en particulier concerne la gestion du risque lié à la chaîne d'approvisionnement. Après le début de la crise, il est presque trop tard pour gérer ce risque efficacement; par contre, si vous avez effectué vos contrôles préalables, vous récolterez les fruits de votre labeur. Sur ce point, nous avons été chanceux. En effet, nous n'avons jamais lésiné sur l'évaluation de nos fournisseurs. Certaines entreprises ont perdu 50 % de leur chaîne d'approvisionnement, ce qui les a conduites à la faillite. Pour notre part, je ne crois pas que nous ayons perdu un seul fournisseur. Mais même après avoir bien évalué ses fournisseurs, il faut continuer à garder l'œil ouvert tout au long de la crise, c'est-à-dire les appeler, leur demander s'ils peuvent toujours travailler... bref, obtenir le plus d'information possible. Il se peut que certains n'arrivent pas à se maintenir; si c'est le cas, il faut le savoir.
4. **Setenir au fait des annonces officielles :** Les gouvernements instaureront des politiques solides pour aider les entreprises tout en imposant des mesures contraignantes strictes. Il est capital de profiter des premières et de se conformer aux secondes. Nous avons obtenu des avantages fiscaux qui nous aidés à nous maintenir à flot. Il fallait demeurer au fait des directives applicables au transport et à la logistique. Pouvions-nous utiliser les transports routier et aérien? Les livraisons étaient-elles possibles? À la réouverture de l'usine, certains de nos employés revenaient de secteurs à haut risque. Nous devons être au fait des règles applicables à leur cas.

usual, so they're doing a lot of work that was related to our situation. They're hunting for payables and buying protective equipment for us. Typically, we're pretty strict on due diligence. We've had customers go bust on us, so we always check backgrounds now. Our sales people played a role by giving their customers a call. We have only one customer who went bankrupt in the crisis. It was a customer in China. Now, we're going through it again with our customers outside China.

8. **Use your best resources:** Upon looking back, it's clear that certain people in our organization played a huge role in our ability to stay afloat and in our being able to keep all, but one employee. These "gatekeepers" have positive energy and they held the gate and protected our position. They all pitched in and one of the reasons we're still here is the energy of the people who understood what they had to do. They're shining stars of energy and positivism, pushing back suppliers, coming up with creative ideas. When you're honest and candid and explain the situation very well, that empowers the people who care about your company.
9. **Support your HR:** The human resources team has a lot to do with the transition to working remotely. It's responsible for everything from buying antiseptic and protective equipment for employees to getting computers to people, so they can work remotely. Our people were doing three times more work than usual. They may also need to manage temporary or permanent layoffs. Finance was also important because members of that team had to answer calls, negotiate with banks, push back payments, try to get some customers to pay earlier. These things aren't part of their usual responsibilities, but they're critical in a crisis.
10. **View the crisis as an opportunity:** Winston Churchill said, "Never waste a good crisis." I took extra time in isolation to think about some of our processes that were outdated, and I made plans to eliminate or change them. In times of crisis, it becomes easier to do things you know you should have done months ago. ■

This article was reprinted with permission from Export Development Canada's blog. Export Development Canada, in partnership with the federal government and Canadian banks, will ensure customers facing economic challenges caused by COVID-19 have access to credit. Visit www.edc.ca for more information.

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

AMITY INSULATION GROUP INC.

DISTRIBUTORS • FABRICATORS



During this difficult period, Amity is committed to complying with Government of Canada health and safety regulations, while continuing to show support for our stakeholders. Industrial, petro-chemical, and construction sectors served by Amity are listed as essential and, as a result, we remain open, but with reduced hours.

Amity continues to proudly distribute insulation, metal, and accessory products, including a full stock of Lewco high-temperature textiles and accessories. We appreciate your business at Amity and look forward to working together with you this year, as always.



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

5. **Gérer le stress et la continuité des activités :** Je n'ai jamais été si isolé, et pourtant, je n'ai jamais autant communiqué avec employés et clients. La communication est la pierre angulaire de la continuité des activités. La filière pour bien maintenir les activités est longue – du marketing aux ventes en passant par l'exploitation, l'expédition, la logistique et les finances. Chaque propriétaire d'entreprise sent bien la crise arriver, mais il sait aussi qu'elle va passer. En confinement, le stress augmente, et le voyage en Floride pour se détendre est, bien évidemment, hors de question. J'ai donc sorti mon tapis roulant, lu plus de livres et regardé plus de films.
6. **Imaginer un dénouement positif :** J'ai continuellement imaginé que nous réussirions non seulement à tirer notre épingle du jeu, mais à en sortir grandis. Ce petit exercice psychologique a eu l'effet d'une clé de voûte : il m'a permis de ne pas m'écrouler, de croire que la crise nous rendrait plus forts et c'est ce qui arrivait.
7. **Garder l'œil sur ses marchés et ses clients :** Les règles qui s'appliquent à la chaîne d'approvisionnement s'appliquent aussi aux clients. Restez en contact et soyez au fait de leurs besoins. Nous avons des bureaux à Montréal, et malgré les bouleversements en Chine, les activités au Canada suivaient leur cours, ce qui veut

dire qu'une part importante du travail était liée à notre situation. L'équipe montréalaise fait la chasse aux dettes et achète des équipements de protection pour nous. Nous sommes généralement plutôt rigoureux dans nos contrôles préalables. Parce que nous avons déjà eu des clients qui ont failli à leurs obligations, nous vérifions toujours les antécédents. Nos représentants aux ventes ont été mis à contribution pour les appels aux clients. Un seul de nos clients a fait faillite pendant la crise, un client chinois. Nous faisons le même exercice pour nos clients en dehors de la Chine à l'heure actuelle. ■

8. Compter sur ses meilleurs éléments : On voit bien, avec le recul, que certaines personnes au sein de l'entreprise ont

joué un rôle capital dans notre capacité à maintenir nos activités et à limiter à un le nombre d'employés perdus. Ces « piliers » débordent d'énergie positive et ont tenu le fort, protégeant ainsi notre position. Ils ont tous mis l'épaule à la roue, et si nous sommes toujours là, c'est grâce à l'énergie de ceux et celles qui ont refusé de reculer devant l'ampleur de la tâche. Ils se sont démarqués par leur dynamisme et leur optimisme, réduisant les commandes auprès des fournisseurs et offrant des solutions originales. Honnêteté, franchise, clarté et transparence ne manquent jamais de mobiliser les gens qui ont l'entreprise à cœur.

9. Soutenir ses RH : Les Ressources humaines jouent un rôle central dans l'adaptation au télétravail. C'est cette

équipe qui s'occupe autant d'acheter les désinfectants et les équipements de protection pour les employés que de leur procurer l'équipement informatique requis. Nos RH ont vu leur charge de travail tripler. Elles peuvent en même temps devoir gérer des mises à pied temporaires ou permanentes. L'apport de l'équipe des finances a aussi été important : elle a répondu à des appels, négocié avec les banques, fait reporter des paiements, tenté d'obtenir des paiements anticipés auprès de certains clients. Ces tâches sortent du cadre régulier de nos activités, mais elles sont cruciales en temps de crise.

10. Voir la crise comme une occasion :

Winston Churchill a dit : « Ne jamais gaspiller une bonne crise ». J'ai pris du temps en isolement pour revoir les processus caducs et planifier leur élimination ou leur remplacement. Les crises tendent à couper court à la procrastination. ■

Le présent article est reproduit avec la permission du blogue d'Exportation et développement Canada.

Exportation et développement Canada (EDC) collabore avec ses partenaires fédéraux et les banques canadiennes pour aider les clients frappés par la crise de la COVID-19 à obtenir un accès aux crédits disponibles. Pour en apprendre davantage sur le sujet, veuillez consulter la page www.edc.ca.



BROCKWHITE
CONSTRUCTION MATERIALS
A CONSTRUCTION SUPPLY GROUP COMPANY

Brock White supplies
the leading brands
in the business.





















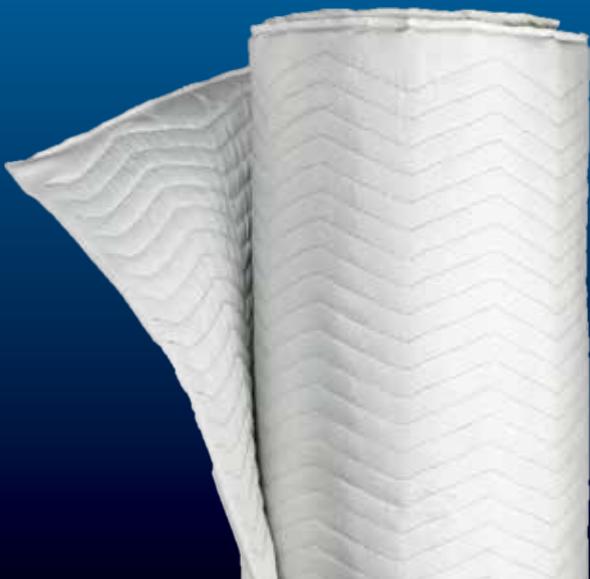




Locations across Western Canada. Visit us online at BrockWhite.ca

HOT — BUT NOT BOTHERED

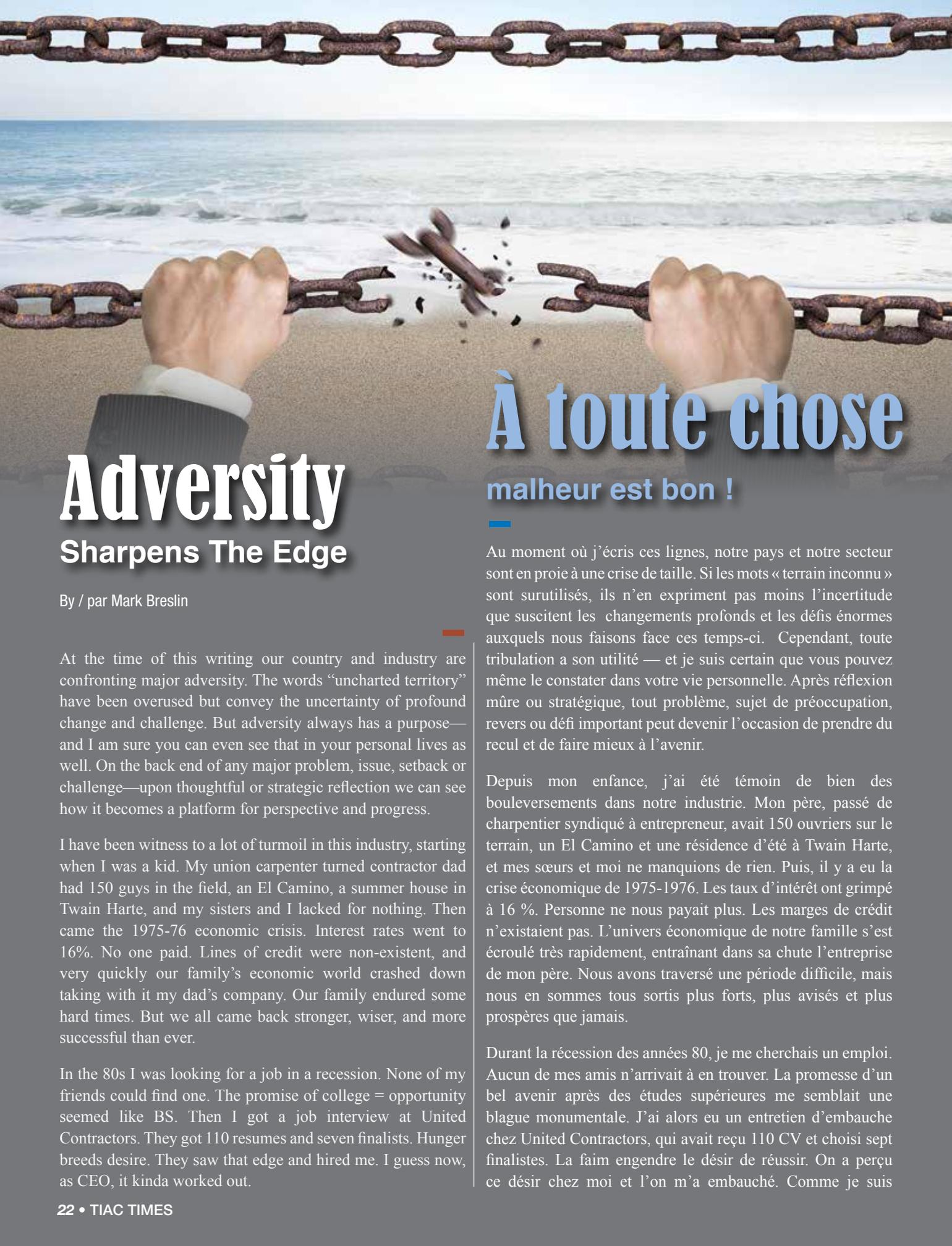
CONSISTENT THERMAL PERFORMANCE



InsulThin® HT Hydrophobic Blanket

InsulThin HT is a thin, high-temperature blanket that has been proven through data and testing to offer consistent thermal performance for industrial applications.

- It does not undergo thermal shift, allowing for optimized process control and personnel safety
- Hydrophobicity helps prevent water intrusion and CUI
- Low profile and flexibility makes InsulThin HT ideal for applications with space constraints



Adversity Sharpens The Edge

By / par Mark Breslin

At the time of this writing our country and industry are confronting major adversity. The words “uncharted territory” have been overused but convey the uncertainty of profound change and challenge. But adversity always has a purpose—and I am sure you can even see that in your personal lives as well. On the back end of any major problem, issue, setback or challenge—upon thoughtful or strategic reflection we can see how it becomes a platform for perspective and progress.

I have been witness to a lot of turmoil in this industry, starting when I was a kid. My union carpenter turned contractor dad had 150 guys in the field, an El Camino, a summer house in Twain Harte, and my sisters and I lacked for nothing. Then came the 1975-76 economic crisis. Interest rates went to 16%. No one paid. Lines of credit were non-existent, and very quickly our family’s economic world crashed down taking with it my dad’s company. Our family endured some hard times. But we all came back stronger, wiser, and more successful than ever.

In the 80s I was looking for a job in a recession. None of my friends could find one. The promise of college = opportunity seemed like BS. Then I got a job interview at United Contractors. They got 110 resumes and seven finalists. Hunger breeds desire. They saw that edge and hired me. I guess now, as CEO, it kinda worked out.

À toute chose malheur est bon !

Au moment où j’écris ces lignes, notre pays et notre secteur sont en proie à une crise de taille. Si les mots « terrain inconnu » sont surutilisés, ils n’en expriment pas moins l’incertitude que suscitent les changements profonds et les défis énormes auxquels nous faisons face ces temps-ci. Cependant, toute tribulation a son utilité — et je suis certain que vous pouvez même le constater dans votre vie personnelle. Après réflexion mûre ou stratégique, tout problème, sujet de préoccupation, revers ou défi important peut devenir l’occasion de prendre du recul et de faire mieux à l’avenir.

Depuis mon enfance, j’ai été témoin de bien des bouleversements dans notre industrie. Mon père, passé de charpentier syndiqué à entrepreneur, avait 150 ouvriers sur le terrain, un El Camino et une résidence d’été à Twain Harte, et mes sœurs et moi ne manquions de rien. Puis, il y a eu la crise économique de 1975-1976. Les taux d’intérêt ont grimpé à 16 %. Personne ne nous payait plus. Les marges de crédit n’existaient pas. L’univers économique de notre famille s’est écroulé très rapidement, entraînant dans sa chute l’entreprise de mon père. Nous avons traversé une période difficile, mais nous en sommes tous sortis plus forts, plus avisés et plus prospères que jamais.

Durant la récession des années 80, je me cherchais un emploi. Aucun de mes amis n’arrivait à en trouver. La promesse d’un bel avenir après des études supérieures me semblait une blague monumentale. J’ai alors eu un entretien d’embauche chez United Contractors, qui avait reçu 110 CV et choisi sept finalistes. La faim engendre le désir de réussir. On a perçu ce désir chez moi et l’on m’a embauché. Comme je suis

The key for leaders is not to be reactive and to stop and remember that this is a moment to bring empathy, understanding, and wisdom to our leadership.

Il est essentiel pour les dirigeants de ne pas se borner à parer au plus pressé ; il faut plutôt qu'ils se souviennent que c'est le moment de faire preuve d'empathie, de compréhension et de discernement.

In several more down cycles I saw the industry struggle, but the edge created by adversity really showed in the 2008 financial crisis. Remarkably, few contractors I know went under compared to what I had seen in other less brutal circumstances. Why? Because the adversity lessons that they had in hand helped them to see what needed to be done. And wiser, shrewder, and more pro-actively, they again thrived.

Now again, we face adversity and uncertainty. The key for leaders is not to be reactive and to stop and remember that this is a moment to bring empathy, understanding, and wisdom to our leadership. The business world is built on the care of the people within it. And for them to withstand adversity, they have to see and feel that you really care. Those that make this their priority will not only sharpen their edge, but obtain a competitive one in the aftermath of these challenges.

They say the Chinese symbols for chaos and opportunity are the same. I'll have to take their word for it. But there is some irony in that and practical application for us. Perhaps the issue at hand will resolve sooner than later, but the inevitability of a recession seems apparent. Perhaps there will be a significant industry contraction—or, conversely, the next step to recovery may be massive infusions into infrastructure. What I do know is this: no one would be in our business if they were not equipped to deal with adversity. No one who accepts the level of risk that our business has lacks the ability to strategically address profound change.

As leaders at the center of the storm, counted upon for navigation by those who depend upon us, we have the greatest opportunity to sharpen our edge. I tell my staff that how we respond at this moment is our legacy opportunity. Watching my Dad sell that El Camino gave me a sobering look at the limits of our control in this life. But what we all have within our grasp is how we respond to it. And I encourage us all to embrace adversity as a whetstone to our edge and our capabilities, not only for ourselves, but for everyone we lead and care about. ■

maintenant directeur général, je dirais que les choses ont plutôt bien marché.

Durant plusieurs autres périodes de ralentissement, j'ai vu notre industrie se débattre, et les capacités qu'on avait dû développer à cause d'épreuves antérieures se sont manifestées clairement pendant la crise financière de 2008. Aussi étonnant que cela puisse paraître, peu d'entrepreneurs de ma connaissance ont fait faillite comparativement à ce que j'avais observé dans des circonstances moins pénibles. Pourquoi ? Parce que les leçons que des crises précédentes leur avaient enseignées les ont aidés à voir plus clairement ce qu'ils devaient faire. Et forts d'une sagesse, d'une perspicacité et d'un dynamisme accrus, ils ont de nouveau prospéré.

Maintenant, nous sommes encore une fois aux prises avec une crise et avec l'incertitude qu'elle laisse dans son sillage. Il est essentiel pour les dirigeants de ne pas se borner à parer au plus pressé ; il faut plutôt qu'ils se souviennent que c'est le moment de faire preuve d'empathie, de compréhension et de discernement. Le succès en affaires dépend du souci qu'on a des personnes qui font partie de notre entreprise et, afin qu'elles puissent résister aux épreuves du moment, elles doivent voir et sentir qu'on se préoccupe vraiment d'elles. Ceux pour qui ce souci pour autrui sera prioritaire vont non seulement développer de nouvelles capacités et compétences, mais ils vont aussi obtenir un avantage concurrentiel une fois que ces difficultés seront choses du passé.

On dit que les symboles chinois pour les notions de désordre et d'opportunité sont les mêmes. Je vais devoir le croire sur parole. Cela est un peu ironique mais peut avoir quelque utilité pour nous. Le problème actuel va peut-être se régler plus tôt que tard, mais une récession paraît inévitable. Notre industrie pourrait connaître une période de repli — ou, inversement, l'étape suivante du redressement pourrait consister à injecter d'énormes sommes dans l'infrastructure. Voici ce que je sais : pour être en affaires dans notre milieu, il faut avoir les capacités et compétences de faire face aux adversités. Quiconque accepte le degré de risque inhérent à notre secteur est en mesure de réagir stratégiquement à de profonds changements.

À titre de leaders, nous sommes chargés de guider dans la tempête ceux qui dépendent de nous et nous avons ici une excellente occasion de développer de nouvelles capacités. Je dis à mon personnel que notre manière de réagir en ce moment est une occasion à saisir. Voir mon père vendre son El Camino m'a fait réfléchir aux limites du contrôle que nous avons dans la vie. Toutefois, nous pouvons tous maîtriser la façon dont nous réagissons. Je nous invite tous à saisir cette épreuve à bras-le-corps et à en faire une occasion d'améliorer nos compétences et nos capacités non seulement pour nous-mêmes, mais pour tous ceux que nous dirigeons et dont nous nous préoccuons. ■

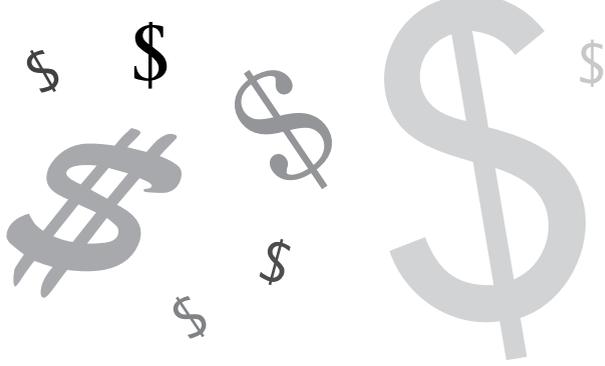


Photo courtesy of CanStock / kenhurst

Fixing for a Refund on Your Tax Return

Des outils pour obtenir un remboursement d'impôt

By / par Heidi Hofstad

As a skilled tradesperson, you build the houses where families live, the skyscrapers in the concrete jungles where people work, and the roads and bridges that get everyone where they need to go. The work you do benefits all Canadians. When it comes to your taxes, the Canada Revenue Agency (CRA) wants you to benefit, too.

Know the tools of the trade to maximize your refund

No matter your trade, you need to make sure you have the right tools for the job. If you bought new tools for work this year, claim the tradesperson's tools deduction of up to \$500. Your employer will need to certify that the tools being claimed were bought by you and are necessary for you to use directly in your work. You may also get a rebate on the goods and services tax/harmonized sales tax (GST/HST) you paid when you bought them. For information on tools expenses, go to canada.ca/taxes-trades.

Are you part of a trade union? If you pay membership dues, keep your receipt and deduct the amount paid on your return. This includes any GST/HST you paid as part of your dues. For information, go to canada.ca and search for "Line 21200 – Annual union, professional, or like dues."

When someone asks "Who's the boss?" you take pride in responding, because, well... it's you! If you're self-employed, you may be able to deduct reasonable expenses you paid to earn income, such as vehicle expenses, supplies needed to complete a job, and office space expenses.

Vous exercez un métier spécialisé : vous construisez des maisons où vivent des familles, vous élevez des tours à bureaux dans des jungles de béton ou vous travaillez aux ponts et chaussées qui permettent à chacun d'atteindre sa destination. Tous les Canadiens profitent de votre travail. Et lorsqu'il s'agit de vos impôts, l'Agence du revenu du Canada veut que vous puissiez aussi en profiter.

Apprenez à utiliser les bons outils pour maximiser votre remboursement

Peu importe votre métier, vous devez utiliser les bons outils pour bien faire votre travail. Si vous avez acheté de nouveaux outils pour votre travail cette année, demandez la déduction pour outillage des gens de métier. Vous pourriez obtenir un remboursement jusqu'à concurrence de 500 \$. Votre employeur devra attester que les outils qui font l'objet de la déduction ont été achetés par vous, qu'ils vous sont nécessaires et que vous les utilisez directement dans votre travail. Vous pourriez aussi recevoir un remboursement de la taxe sur les produits et services / taxe de vente harmonisée (TPS/TVH) que vous avez payée au moment de l'achat. Pour en savoir plus sur les dépenses liées aux outils, allez à canada.ca/impot-metiers.

Êtes-vous membre d'un syndicat ? Si vous payez des cotisations syndicales, conservez votre reçu et inscrivez le montant que vous avez payé dans votre déclaration. Cela comprend toute TPS/TVH que vous avez payée. Pour en savoir plus, visitez le site canada.ca et consultez la « Ligne 21200 – Cotisations annuelles syndicales, professionnelles et semblables ».

Did you convert part of your garage into a workspace for your business? When you use part of your home for business, you may be able deduct part of your maintenance costs such as heat, home insurance, electricity, and property taxes. To find out more, go to canada.ca/taxes-self-employed and select “Report business income and expenses.”

If you're self-employed you can also get up to speed on your tax obligations through the CRA's Liaison Officer Service. Book a free in-person visit or group seminar online at canada.ca/cra-liaison-officer. Liaison officers will answer your tax-related questions, discuss self-employed tax deductions, explain common tax errors, provide an overview of digital services to help with your taxes, and offer advice and help with setting up an effective bookkeeping system.

You learned from the best in your trade. Now, you want to pass that knowledge to the next generation of tradespersons. If you hire an eligible apprentice working in an approved Red Seal trade, you may be able to claim the apprenticeship job creation tax credit. For each eligible apprentice, claim \$2,000 or 10% of the eligible salary and wages payable in the year, whichever is less. Don't need to use the whole credit amount this year? Carry the unused amount back three years or forward up to 20 years. For information on the apprenticeship job creation tax credit and other investment tax credits, go to canada.ca/taxes-self-employed and select “Line 41200 – Investment tax credit.”

Registering for a GST/HST account

You know first-hand that the demand for skilled tradespersons never seems to slow down. As your project schedule starts filling up, it might be time to consider registering for a goods and services tax/harmonized sales tax (GST/HST) account. You must register for the GST/HST if your business income was more than \$30,000 in the previous four consecutive calendar quarters. If this is the case, you have one month from the end of the calendar quarter to register. However, if your revenue exceeds \$30,000 in a single calendar quarter, you must register immediately. Even if you don't have to, registering could let you claim input tax credits on the GST/HST you paid on your business purchases and expenses. This is an important benefit of owning a business and could put more money in your pocket to re-invest for the future. For information, go to canada.ca/gst-hst. If your business is located in Quebec, go to revenuquebec.ca.

All projects have important deadlines

Income tax and benefit returns for most Canadians are due on June 1. Self-employed individuals and their spouses or common-law partners have until June 15, to file their returns. If there is a balance owing, the amount is due by September 1.

Last year, nearly 90% of individuals filed their returns online

Lorsqu'une personne vous demande « Qui est le patron ici ? », vous êtes fier de pouvoir répondre « C'est moi ! ». Et qui plus est, si vous êtes travailleur indépendant, vous pourriez déduire des dépenses raisonnables que vous avez engagées pour toucher votre revenu, comme les dépenses relatives à un véhicule à moteur, au matériel nécessaire pour effectuer votre travail et à votre bureau.

Avez-vous converti une partie de votre garage en un espace de travail pour votre entreprise ? Si vous utilisez une partie de votre maison pour votre entreprise, vous pourriez être en mesure de déduire une partie de vos frais d'entretien comme les coûts du chauffage, les primes d'assurance-habitation, l'électricité et les impôts fonciers. Pour en savoir plus, consultez la page canada.ca/impots-travailleurs-independants et cliquez sur « Déclarez vos revenus et dépenses d'entreprise ».

Si vous êtes travailleur indépendant, vous pouvez également en apprendre davantage sur vos obligations fiscales par l'intermédiaire du Service des agents de liaison de l'Agence. Si vous souhaitez prendre un rendez-vous pour une visite gratuite en personne auprès d'un agent ou prendre part à un séminaire en ligne, allez à canada.ca/arc-agents-liaison. L'agent de liaison répondra à vos questions d'ordre fiscal, vous communiquera des renseignements sur les déductions offertes aux travailleurs indépendants, vous expliquera les erreurs courantes en matière d'impôt, vous fournira un aperçu des services numériques pour vous aider à produire votre déclaration et vous offrira des conseils et de l'aide pour mettre en place un système de tenue de livres efficace.

Vous avez eu comme mentors les meilleures personnes de votre métier. Vous voulez maintenant transmettre vos connaissances à la génération montante de gens de métier. Si vous embauchez un apprenti qualifié pour un métier Sceau rouge approuvé, vous pourriez être admissible à un crédit d'impôt pour la création d'emplois d'apprentis. Pour chaque apprenti admissible, vous pouvez déduire jusqu'à 2 000 \$ ou 10 % du salaire admissible et des traitements payables au cours de l'année, selon le montant le moins élevé. Vous n'avez pas besoin d'utiliser le montant total du crédit cette année ? Vous pouvez employer le montant inutilisé jusqu'à la troisième année précédente ou le reporter jusqu'à la vingtième année suivante. Pour en savoir plus sur le crédit d'impôt pour la création d'emplois d'apprentis et sur d'autres crédits d'impôt à l'investissement, consultez la page canada.ca/impots-travailleurs-independants et cliquez sur la « Ligne 41200 – crédit d'impôt à l'investissement ».

Inscription à un compte de TPS/TVH

Vous savez que les métiers spécialisés sont très en demande. Si votre carnet de commandes commence à se remplir, voici le moment venu d'envisager d'obtenir un compte de TPS/TVH. De fait, vous devez vous inscrire à la TPS/TVH si votre revenu d'entreprise était supérieur à 30 000 \$ pour l'ensemble

because it's convenient, easy, and secure. If you file online and use direct deposit, you get your refund in as little as eight business days. There are a variety of tax software options to meet your needs, some of which are free. For a complete list, go to canada.ca/netfile-software.

Unfortunately, not every year can be a winner. If your business is facing cash flow problems and you can't pay off your tax debt in full, contact the CRA. You can set up a payment arrangement by making a pre-authorized debit agreement through the CRA's online portals or by calling 1-888-863-8657. To learn more about your payment options, go to canada.ca/guide-taxes-payments.

Bring down the hammer

Even with all of your training and credentials, it's important to stay vigilant and not get swayed into participating in the underground economy. If your clients suggest you do a job "under the table" or "for cash," know that by avoiding taxes, you're putting yourself at risk. A few dollars of unreported income here and there may not seem like a big deal, but together they amount to billions of dollars lost that are needed to fund public services in your community.

As the boss, if you pay your employees under the table, they aren't able to access the benefits they are eligible for, like employment insurance, Canada Pension Plan payments, and workers' compensation coverage. If you're caught evading taxes, you could face penalties and jail time or even lose your business. It's not worth the risk. For more about the underground economy, go to canada.ca/taxes-underground-economy.

If you have made a mistake or an omission and want to correct your tax affairs, consider looking into the CRA's Voluntary Disclosures Program. To learn more, go to canada.ca/taxes-voluntary-disclosures.

Stay on top of the latest CRA news and tax tips. Follow the CRA on Twitter @CanRevAgency.



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

des quatre derniers trimestres civils consécutifs. Si tel est le cas, vous avez un mois à partir de la fin du trimestre civil pour vous inscrire. Par ailleurs, si votre revenu dépasse 30 000 \$ au cours d'un seul trimestre civil, vous devez vous inscrire immédiatement. Même si vous n'avez pas à le faire, cette inscription pourrait vous permettre de demander des crédits de taxe sur les intrants sur la TPS/TVH que vous avez payée sur les achats et les dépenses de votre entreprise. Il s'agit, pour vous, propriétaire d'entreprise, d'un avantage important qui peut vous aider à gonfler votre portefeuille et à effectuer de futurs investissements. Pour en savoir plus, consultez la page canada.ca/tps-tvh. Si vous exploitez votre entreprise au Québec, consultez le site revenuquebec.ca.

Tous les projets sont associés à des échéances importantes

La date d'échéance pour produire sa déclaration d'impôt sur le revenu est, pour la plupart des Canadiens, le 1er juin. Les travailleurs indépendants et leur époux ou épouse ou conjoint.e de fait ont jusqu'au 15 juin pour ce faire. Les sommes dues au fisc doivent avoir été versées le 1er septembre au plus tard.

L'année dernière, près de 90 % des particuliers ont produit leur déclaration en ligne, car il est pratique, facile et sécuritaire de le faire ainsi. Si vous produisez votre déclaration en ligne et choisissez le dépôt direct, vous devriez recevoir votre remboursement très rapidement, pour certains dans les huit jours ouvrables. Divers logiciels homologués de préparation de déclarations sont disponibles afin de répondre à vos besoins et certains d'entre eux sont gratuits. Pour en obtenir une liste complète, consultez la page canada.ca/impotnet.

Malheureusement, les années ne sont pas toutes rentables. Si votre entreprise a des problèmes financiers et que vous ne pouvez pas rembourser votre dette fiscale en entier, communiquez avec l'Agence. Vous pourriez établir un accord de débit préautorisé par l'intermédiaire des portails en ligne de l'Agence ou en téléphonant au 1-888-863-8661. Pour en savoir plus sur vos options de paiement, consultez la page canada.ca/guide-impots-paiements.

Combattez l'économie clandestine !

Vous possédez une bonne formation et des titres professionnels reconnus et, à ce titre, vous devez faire preuve de prudence et résister à la tentation de participer à l'économie clandestine. Si vos clients vous proposent de faire un travail « au noir » ou « en argent comptant », sachez que, en évitant l'impôt, vous prenez un risque. Quelques dollars de revenus non déclarés ici et là peuvent ne pas vous sembler être la fin du monde, mais cet impôt non perçu représente des milliards de dollars perdus qui sont nécessaires pour financer les services publics dans votre communauté.

En tant que patron, si vous payez vos employés sous la table,

suite à la page 46



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.

Contractor profile / Profil d'entrepreneur Custom Insulation Systems Ltd.



By / par Natalie Bruckner • Photo : Carolyn Fabing

There is an old adage that suggests you should never do business with friends or family, and yet Joey Fabing, president of Ontario-based Custom Insulation Systems Ltd., credits the success of his business to exactly that.

“My father started the business in 1986, and I joined the company at the age of 18,” Fabing says. “Three years ago my father opted for semi-retirement, and my wife and I took over the business. She looks after the money side of things while I run the operational side.

“Getting my wife onboard was one of the best decisions I ever made. It’s true what they say, there is nobody better to collect your money than your wife,” he laughs.

Understanding when to leave work at home, Fabing says, is the key to the success of their business and relationship. The couple uses the drive into work and home to discuss business matters, but when the car engine turns off, so does the shoptalk... for the most part.

“We both get caught occasionally talking about work, but we will bring the other one up on it if we do. My wife once found me at a vacation resort helping out a guy who was insulating; sometimes it can be hard to step away,” he laughs.

But that’s what comes with having a passion for what you do, and as Fabing rightly says, he and his wife make a “dream team,” which is a reason why they have attracted such a skilled team of anywhere between 30 and 60 staff, depending on the market.

The company’s reputation has even helped with them attract Millennials, which Fabing admits is no easy task. “They like their sleep and a lot of my guys start at 6:30 a.m.,” he says. “But we got lucky through word of mouth.”

Il n’est pas conseillé, dit-on habituellement, de s’associer en affaires avec des amis ou de la famille. Or, c’est exactement ce que Joey Fabing, président de Custom Insulation Systems Ltd., entreprise établie en Ontario, a fait pour son plus grand bonheur.

« Mon père a fondé l’entreprise en 1986. J’y ai commencé à l’âge de 18 ans, se rappelle M. Fabing. Il y a trois ans, mon père a décidé de partir en pré-retraite, et mon épouse et moi avons repris l’entreprise. Elle s’occupe de l’aspect financier des choses et moi, je m’occupe des opérations. »

« D’impliquer ainsi mon épouse est une des meilleures décisions que j’aie jamais prises. Comme on le dit, il n’y a rien de mieux que de confier les affaires d’argent à sa femme », précise-t-il en riant.

Selon M. Fabing, la clé du succès tant pour le couple que pour l’entreprise, c’est de savoir où s’arrête le travail et où commence la vie de famille. À l’aller au travail et au retour à la maison, le couple discute affaires, mais une fois à la maison, on ne parle plus de la boutique... enfin presque plus !

« Tous les deux, nous nous surprenons parfois à parler des affaires de l’entreprise, mais nous nous reprenons l’un l’autre dès que nous nous en apercevons. Mon épouse m’a déjà pris en flagrant délit, dans un lieu de villégiature, à aider un ouvrier qui posait de l’isolation ; difficile, dans certains cas, de se détacher de son travail », fait-il remarquer le sourire aux lèvres.

Mais quand on est passionné par ce qu’on fait, c’est ce qui arrive. Et comme le dit M. Fabing, sa femme et lui forment une équipe du tonnerre ; c’est pourquoi d’ailleurs ils ont su attirer une équipe de travailleurs compétents, entre 30 et 60 personnes, selon le marché.

“My dad’s philosophy was be honest, be good, and you will get the return phone call. I learned this from him early on when I started pushing brooms around the warehouse, and it’s a philosophy that has stayed with me.”

« Mon père avait pour principe d’être honnête et généreux, et de faire confiance à la vie. J’ai appris cette leçon de lui à un jeune âge, quand j’ai fait mes débuts à passer le balai dans l’entrepôt. Et ça m’est resté. »

The current situation with the COVID-19 pandemic, of course, means things are a little uncertain, but Fabing has a philosophy that he inherited from his father, which he trusts will help him get through anything. “My dad’s philosophy was be honest, be good, and you will get the return phone call. I learned this from him early on when I started pushing brooms around the warehouse, and it’s a philosophy that has stayed with me,” he says.

Currently, Custom Insulation Systems Ltd. is keeping busy with its largest project, CIBC Square at 81 Bay Street in the heart of Toronto’s financial district. This innovative 54-storey Class AAA office tower has been pre-certified WiredScore Platinum and is also targeting LEED Platinum and WELL accreditations. “This truly showcases what we can do,” says Fabing, whose firm specializes in the thermal insulation of pipe, ducts, and equipment for industrial and commercial markets.

Due to increasing demand, Custom Insulation Systems has also expanded its services to offer firestop installation and formed NEXLEVEL Construction Solutions Inc. to handle that work. NEXLEVEL has become the first certified 3M-Trained Master Contractor in Canada and works closely with 3M Canada on projects including Toronto Pearson International Airport’s GTAA New Terminal I and Ontario Ministry of Health’s Sudbury Regional Hospital.

For Fabing, being part of the community and supporting the people in every way is extremely important. Through his Local, Master Insulators Association of Ontario (MIAO), he supports The Princess Margaret Cancer Centre mesothelioma clinic, one of the largest comprehensive cancer treatment facilities in the world and the largest radiation treatment center in Canada whose Lung Site Group specializes in mesothelioma.

“It’s important for us to support our community who are there supporting us,” he says. “We live in a tight-knit community and our staff and clients are also our friends. It comes down to being there for people, through the good and the bad.”

Learn more about Custom Insulation Systems Ltd. at www.custominsulation.ca ■

La réputation de l’entreprise est telle qu’elle attire même des milléniaux, ce qui, en soi, peut présenter certains défis. « Ils préféreraient bien faire la grasse matinée alors que beaucoup de mes ouvriers commencent à 6 h 30, souligne-t-il. Mais le bouche à oreille fait son oeuvre et nous a réussi. »

La pandémie de COVID-19 apporte avec elle son lot d’incertitudes, il est vrai, mais M. Fabing met en pratique l’attitude philosophique dont il a hérité de son père : on passera bien à travers n’importe quoi bon an, mal an. « Mon père avait pour principe d’être honnête et généreux, et de faire confiance à la vie. J’ai appris cette leçon de lui à un jeune âge, quand j’ai fait mes débuts à passer le balai dans l’entrepôt. Et ça m’est resté », affirme-t-il.

Présentement, Custom Insulation Systems Ltd. travaille à son chantier le plus important : le Square CIBC, situé au 81, rue Bay dans le quartier des affaires de Toronto. Cette tour à bureaux moderne de 54 étages de catégorie AAA a été pré-cotée platine par WiredScore; ses concepteurs visent aussi la cote platine LEED et la certification WELL. « Ceci illustre bien ce que nous pouvons réaliser », précise M. Fabing, dont l’entreprise se spécialise dans l’isolation thermique de tuyaux, de conduites et d’équipements pour les marchés industriel et commercial.

En raison d’une augmentation de la demande, Custom Insulation Systems a élargi la gamme de ses services et y a ajouté les coupe-feu et les systèmes de NEXLEVEL Construction Solutions Inc. NEXLEVEL est la première entreprise au Canada à avoir obtenu l’accréditation de maître-entrepreneur de 3M et elle travaille en étroite collaboration avec 3M Canada à divers chantiers dont le nouveau Terminal I de l’aéroport international Pearson de Toronto et l’hôpital régional de Sudbury du ministère de la Santé de l’Ontario.

Pour M. Fabing, il est particulièrement important de s’impliquer dans la collectivité et de soutenir le secteur de toutes les manières possibles. Par l’intermédiaire de son groupe local de la Master Insulators Association of Ontario (MIAO), il apporte son aide à la clinique du mésothéliome du Centre d’oncologie de l’hôpital Princess-Margaret, l’un des plus grands centres de traitement dans le monde et le plus important centre de radio-oncologie du Canada, dont la section en pneumologie se spécialise dans le mésothéliome.

« Il est essentiel de soutenir la collectivité qui nous soutient à son tour, fait-il remarquer. Nous évoluons dans un secteur tissé serré. Nos employés et nos clients sont aussi nos amis. Nous ne craignons pas de soutenir nos amis, beau temps, mauvais temps. »

Pour plus de renseignements sur Custom Insulation Systems Ltd., consultez la page www.custominsulation.ca ■



Contractor Profile / Profil d'entrepreneur **Tight 5 Contracting Ltd.**

By / par Natalie Bruckner • Photos : Brad Haysom / Jessica Kirby

Sometimes inspiration comes from the most unlikely of places, just ask Brad Haysom, director of Burnaby, B.C.-based Tight 5 Contracting Ltd., whose company name was inspired by rugby. In fact, rugby has played a significant role in his business since its inception back in 1995.

“I had been working on the tools as an insulator for six years and decided to go off on my own,” Haysom says. “After winning a couple of bids I realized I needed to build a business and had to come up with a name to get my business licence, but I was stumped. I was advised to come up with a business name that meant something to me, so I submitted three: my first choice was Ruger Insulation, as I am a passionate hunter; the second name was Diawa after my fishing reel; and the third was Tight 5, as that was my position on the rugby field.” The latter was accepted, and Tight 5 Contracting was born.

But rugby's role in his business didn't stop there. After joining forces with Peter Brown, who already had extensive experience, the company began to grow organically. However, attracting people to the profession, as many can attest, is no easy task, so Haysom reached out to his rugby team and hired some teammates, who came onboard as apprentices and helped build a strong reliable team. Today, Tight 5 Contracting employs around 60 people, from apprentices, journeyman insulators, and estimators to office staff, and has become an established insulation company providing commercial and industrial services in B.C.'s Lower Mainland.

Parfois, on puise son inspiration dans la plus inattendue des sources, comme pourrait vous le confirmer Brad Haysom, directeur d'une entreprise établie à Burnaby (Colombie-Britannique), Tight 5 Contracting Ltd., nom inspiré du rugby. De fait, le rugby joue un rôle important dans cette entreprise depuis sa création en 1995.

« J'ai travaillé comme calorifugeur sur le terrain pendant six ans, puis j'ai décidé de m'établir à mon compte, se rappelle M. Haysom. Après avoir remporté quelques appels d'offres, j'ai pris conscience de la nécessité pour moi de bâtir une entreprise ; je devais lui trouver un nom pour obtenir mon permis d'exploitation, mais j'étais à court d'idées. On m'a conseillé de choisir un nom d'entreprise qui ait une signification pour moi. J'en ai donc proposé trois : mon premier choix était Ruger Insulation, parce que je suis un passionné de chasse ; le deuxième nom était Diawa d'après mon moulinet de pêche ; le troisième était Tight 5, car c'était mon poste sur le terrain de rugby ». Ce dernier nom a été accepté et Tight 5 Contracting est né.

Le rôle du rugby dans cette entreprise ne s'est pas arrêté là. Celle-ci a commencé à croître tout naturellement après avoir uni ses forces avec celles de Peter Brown, qui possédait déjà une vaste expérience. Cependant, il n'est pas facile d'attirer des gens vers le métier de calorifugeur, ainsi que beaucoup peuvent en témoigner ; M. Haysom a donc contacté son équipe de rugby et a embauché quelques coéquipiers qui sont

While Haysom no longer plays rugby, the lessons he learned from the sport have served him well in business—one of the most important being teamwork, especially in high-pressure environments.

“I try and run the company like a ma and pa operation, to be honest,” he says. “I maintain a strong work ethic and try and be there for my staff. As an insulator by trade, I know what my guys are going through in the field and that definitely helps in solving challenges and staff retention. When I think about it, over the past 25 years very few people haven’t worked out. If I see someone is more skilled in one area, I put them there so they have every opportunity to succeed.”

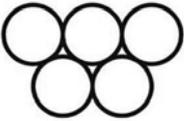
And succeed they do. The company has been involved in countless high-profile projects—including TELUS Gardens, a high-end commercial development in the heart of downtown Vancouver that opened the door to other large projects—and despite having gone through some economic ups and downs, work has always remained steady.

“To be honest we survived the downtimes and have managed to maintain our crew,” Haysom explains. “I think it helps that the company grew slowly and so being nimble has allowed us to weather the storms.”

But it’s not all work, work, work for the team at Tight 5. As Haysom knows from his rugby days, keeping a sense of humour helps keep spirits high when times are tough. “We like to let off steam, especially at our Christmas parties,” he says. “One year, I brought in belly dancing instructors and the whole team had to get in a circle and learn how to belly dance. It was very funny! Another year I brought in African bongo drums and everyone had to learn the international beat. I learned who is tone deaf real quick.”

As for the future, Haysom’s goal right now is to keep people employed. “I like being an employer,” he says. “It makes me feel good that people are going home with a paycheck.”

Learn more about Tight 5 at <https://www.tight5.net> ■



TIGHT 5
CONTRACTING LTD

MECHANICAL INSULATION SERVICES

Insulation and Fire Stop Specialists

Office: 604-874-9615 #108 - 4238 Lozells Avenue
Fax: 604-874-9611 Burnaby, BC V5A 0C4
Email: RFQ@tight5.net **www.tight5.net**

entrés dans l’entreprise comme apprentis et ont aidé à bâtir une équipe solide et fiable. Aujourd’hui, Tight 5 Contracting emploie environ 60 personnes — apprentis, compagnons calorifugeurs, estimateurs et personnel de bureau —, et est une entreprise d’isolation bien établie qui fournit des services commerciaux et industriels dans le Lower Mainland de la Colombie-Britannique.

Bien que M. Haysom ne joue plus au rugby, les leçons que ce sport lui a enseignées l’ont bien servi en affaires — une des plus importantes concernant le travail d’équipe, en particulier dans des environnements stressants.

« Franchement, j’essaie de diriger ma compagnie comme une entreprise familiale, affirme-t-il. Je maintiens une solide éthique professionnelle et essaie d’être là pour mes employés. Je suis calorifugeur de métier ; je sais ce que mes gars vivent sur le terrain et cela aide certainement à résoudre des problèmes et à fidéliser le personnel. À bien y penser, en 25 ans, rares sont les personnes qui n’ont pas fait l’affaire. Si des gens sont manifestement plus doués dans un domaine donné, c’est là que je les place afin qu’ils aient toutes les chances de réussir. »

Et ils réussissent effectivement. La compagnie a participé à d’innombrables projets prestigieux — notamment TELUS Gardens, développement commercial haut de gamme au cœur du centre-ville de Vancouver, qui a ouvert la porte à d’autres projets d’envergure — et malgré des hauts et des bas sur le plan économique, la charge de travail est toujours restée stable.

« À vrai dire, nous avons survécu aux temps morts et réussi à conserver notre personnel, explique M. Haysom. Je pense qu’il est avantageux que la compagnie ait grandi lentement, car notre agilité nous permet de tenir le coup. »

Mais l’équipe de Tight 5 ne fait pas que travailler. Fort de son expérience du rugby, M. Haysom sait que conserver son sens de l’humour aide à garder le moral quand les temps sont durs. « Nous aimons nous défouler, en particulier lors de nos fêtes de Noël, mentionne-t-il. Une année, j’ai fait venir des professeurs de danse du ventre et l’équipe au complet a dû former un cercle et apprendre à danser. C’était très drôle ! Une autre année, j’ai apporté des bongos africains et tout le monde a dû apprendre le rythme international. J’ai su très vite qui n’a pas l’oreille musicale. »

Pour ce qui est de l’avenir, l’objectif visé actuellement par M. Haysom est de garder les gens à son emploi. « J’aime être un employeur, dit-il. Cela me fait plaisir de voir les gens rentrer à la maison avec un chèque de paie. »

Pour plus de renseignements sur Tight 5, consultez la page <https://www.tight5.net> ■



The 5 Best Tech **Cinq technologies** Opportunities for Construction Companies **prometteuses**

au service des entreprises de construction

By / par Jason Krankota

Construction has been one of the slowest industries to adopt technology. That's partly cultural—folks in the industry like to solve problems with their own ingenuity. Many firms are still family owned, and there's still a lot reverence for tradition. Finally, this is an industry with thin margins, where the first funding priorities are equipment and personnel.

But, it's also partly because there hasn't been a lot of technology built to meet the needs of the industry. Before smartphones, it was hard to bring technology to the field. Even then, you had to have a good Wi-Fi connection, which wasn't consistently available, or an expensive data plan. And, a lot of early field capture technology was based on someone having to manually input data into a device. That was a non-starter;

Le secteur de la construction figure parmi les plus lents à adopter les technologies nouvelles. Question de culture, sans doute — les entreprises ont l'habitude d'avoir recours à leurs propres solutions pour régler leurs problèmes. Dans beaucoup de cas aussi, il s'agit d'entreprises familiales où l'on respecte toujours la tradition. Et puis, le secteur est reconnu pour n'offrir que de minces marges de profit ; et ce sont les équipements et le personnel qu'il faut financer en priorité.

Et aussi question de manque d'accès à la technologie — comme si les grandes technologies étaient passées à côté des besoins du secteur. Avant les téléphones intelligents, il était difficile en effet d'intégrer la technologie de pointe dans les chantiers. Et encore fallait-il disposer d'une bonne connection wifi, ce qui n'est pas

having superintendents manually entering data didn't really provide much in the way of productivity gains and made for a lot of unhappy superintendents.

Now all that is changing. Founders are aging out of the industry, creating an opportunity for younger generations to apply technology with less resistance. Project owners are requiring the use of different technologies as a condition of funding. And, there is an increasing number of great solutions specifically designed for the industry. Connectivity and computing power have increased dramatically, making mobile applications a lot more reliable, robust, and user-friendly. Cameras, drones, GPS, and RFID technology are making it easy to capture data without human intervention.

As more technology comes into play, the industry is finally waking up to the impact it can have on bottom line profitability. Here are some of the technology opportunities construction companies should have on their radar:

1. AR and VR

Whether it's on a computer screen or through a headset, augmented and virtual reality are taking the output of BIM software and creating virtual models of a structure subcontractors can walk through before it's even built, allowing them to collaborate and spot potential issues in a virtual environment.

For example, an electrical contractor could walk through the schematic of what the mechanical contractor would have built so they can say, "Okay, I see that there's going to be a standpipe here, so we'll run our conduit right next to it." That leads to less rework and fewer scheduling delays. AR can also be used to help train workers in a more effective and cost-efficient manner.

2. AI: Not yet

Artificial intelligence could potentially have a big impact on the industry, but probably not for quite a few years. One immediate application is job site safety. There are already rudimentary tools that can analyze video from jobsite cameras and spot hazards. They can also determine from workers' movements whether or not they're accessing a scaffold or carrying materials up a flight of stairs correctly.

Eventually, AI could be used to help improve project scheduling by learning from data from past projects and flagging issues that could lead to delays. It could analyze

toujours le cas, ou d'un forfait données qui coûte les yeux de la tête. Au début, les dispositifs électroniques sur le terrain permettaient seulement la saisie de données à la main, ce qui n'était franchement pas très utile pour commencer — devoir entrer manuellement des données sur le chantier n'améliorait pas la productivité et faisait beaucoup de mécontents chez les responsables de chantier.

Mais tout cela a changé maintenant. Les fondateurs des entreprises prennent leur retraite et c'est maintenant aux générations montantes qu'il revient d'appliquer la technologie avec moins de résistance. Les propriétaires de chantiers exigent maintenant, comme condition de financement, le recours à diverses technologies. Et, de fait, de plus en plus de solutions ont été adaptées au secteur de la construction. La connectivité et la capacité de traitement se sont grandement améliorées et les applications mobiles sont plus fiables, plus structurées et plus conviviales. Les caméras, les drones, les systèmes GPS et les technologies d'identification par radiofréquence assurent la saisie de données sans intervention humaine.

Le secteur comprend enfin l'impact de ces technologies nouvelles sur la rentabilité. En voici quelques exemples à garder à l'œil :

1. RA et RV

En réalité augmentée et en réalité virtuelle, l'utilisateur se sert d'un logiciel BIM et d'un écran d'ordinateur ou d'une paire d'écouteurs pour créer des modèles virtuels d'une structure dans laquelle les sous-traitants peuvent circuler avant même la construction et repérer, en mode virtuel, d'éventuels problèmes de conception et proposer leurs recommandations.

Par exemple, l'entrepreneur électricien peut circuler dans le plan virtuel de l'entrepreneur en mécanique et confirmer l'emplacement d'une colonne montante et de la conduite qu'on installera à côté. C'est ainsi qu'on réduit le nombre et l'envergure des travaux de correction et des retards qui viennent avec. La réalité augmentée sert aussi à donner des formations aux travailleurs d'une façon qui est plus efficace et moins coûteuse.

2. IA – pas encore

L'intelligence artificielle (IA) pourrait avoir des répercussions importantes sur le secteur, mais il faudra sans doute attendre pour cela encore un bon nombre d'années. Cela dit, une application s'impose dans l'immédiat pour la sécurité des chantiers. En effet, il existe déjà quelques outils rudimentaires

As more technology comes into play, the industry is finally waking up to the impact it can have on bottom line profitability.

Le secteur comprend enfin l'impact de ces technologies nouvelles sur la rentabilité.

the performance of buildings over time and offer materials recommendations. But AI needs relevant data to learn from, so the industry needs to digitize first.

3. Internet of Things

If you look at industries that are starting to see some success with AI, such as healthcare and manufacturing, everything is happening more or less in one place. That makes it easier to put sensors on a machine or robot and capture data. It's a bit more of a challenge when you have multiple job sites and a lot of movable equipment, so taking data capture out of the hands of individuals and automating it, and storing data in a centralized place where it can be managed is the frontier right now.

4. Back office efficiency

Most firms are using some sort of automated accounting platform, but there are still gaps that need to be filled.

Invoice routing and approval is a big one. People are literally having the back office scan invoices and then email out invoice images to the project superintendent. Invoice images are "digital paper," meaning they're not actual digital artifacts. Any data that's on them has to be manually entered, and the whole routing and approval process is manual, as well.

Then there's the payment process itself. Solutions built to handle procure to pay actually only handle procure to invoice

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

qui peuvent analyser par vidéo les séquences prises par caméra sur les chantiers et dans les lieux dangereux. Il est aussi possible d'analyser les mouvements des travailleurs pour déterminer s'ils réussissent à accéder aux échafaudages ou à transporter correctement du matériel dans des escaliers, par exemple.

Un jour, l'IA pourrait servir à améliorer l'ordonnancement des chantiers à partir de données d'anciens chantiers et à signaler les problèmes pouvant entraîner des retards. Elle pourrait aussi servir à analyser le rendement des bâtiments au fil du temps et à proposer des recommandations pour les matériaux à employer. Mais l'IA doit s'alimenter d'abord de données utiles, et de données que le secteur aura numérisées précédemment.

3. Internet des objets

S'agissant des secteurs où l'IA semble obtenir quelques succès, comme dans la santé et la transformation, toute l'activité semble concentrée en un pôle. Il est plus facile alors d'installer des détecteurs sur une machine ou un robot et de saisir des données. Évidemment, cela se complique quand on multiplie le nombre des chantiers et que les équipements se déplacent constamment ; à ce moment-là, le défi consiste à automatiser la saisie de données, à les stocker dans un dépôt central et à les gérer.

4. Efficience du bureau administratif

La plupart des entreprises se servent déjà d'une plateforme de comptabilité automatisée, mais des lacunes demeurent à ce chapitre.

L'acheminement et l'approbation des factures posent justement problème. Il faut carrément faire faire des scans des factures par le bureau administratif et lui faire envoyer les images des factures par courriel au responsable du chantier. Les images de factures sont du papier numérique, c'est-à-dire qu'elles ne sont pas considérées comme de réels artefacts numériques. Toutes les données qu'on y retrouve doivent être saisies à la main, et tout le processus d'acheminement et d'approbation est aussi manuel.

Puis, il y a la procédure de paiement. Les solutions censées comprendre toutes les étapes depuis l'acquisition de marchés jusqu'au règlement des factures ne portent en fait que sur les étapes de l'acquisition des biens et services jusqu'à l'approbation des factures... autrement dit, il faut ajouter à ces solutions celle de l'automatisation des paiements. La bonne nouvelle, c'est qu'il est facile d'automatiser les paiements et cette opération ne dépend pas de l'automatisation de la facturation, qui constitue en soi quelque chose de bien plus gros.

5. Renseignements d'entreprise

La plupart des systèmes de planification des ressources

approval, so then you need a payment's automation solution on top of that. The good news is that automating payments is pretty easy to do, and it doesn't depend on automating the invoice workflow, which is a much bigger project.

5. Business intelligence

Most ERP systems offer tons of reports, but people want to combine that with data from other sources. They want to be able to look at the data three-dimensionally and be able to drill into it. ERP systems don't have that kind of capability, and as the amount of data companies have access to grows, so does the need to have a business intelligence platform to pull it together and generate analyses and models.

There are a lot of challenges to overcome before construction becomes a fully digitized industry. It's still hard to deploy technology organization wide when you have workers on multiple job sites. Do you pull everyone off the job to come in for training? Probably not. Adoption can move pretty slowly, with some workers using the technology and others holding to traditional practices, resulting in the industry overall heading in the right direction of the benefits, even if it's not happening at a rapid pace. ■

Jason Krankota is VP of Construction Sales, West Region at Nvoicepay. His expertise in construction business technology spans 20 years, with 10+ years focused on corporate payments, accounts payable, and expense management solutions.

d'entreprise proposent toutes sortes de rapports, mais le plus souvent l'utilisateur veut pouvoir y intégrer des données d'autres sources. En effet, les usagers veulent examiner les données en trois dimensions et aller en profondeur. Pour l'instant, les systèmes en question n'offrent pas cette fonction ; comme la somme des données auxquelles les entreprises ont accès continue d'augmenter, de même il faut une plateforme de renseignements d'entreprise qui puisse tout colliger et produire des analyses et des modèles.

Les défis ne manquent pas pour en arriver à numériser entièrement le secteur de la construction. Il reste difficile d'installer une infrastructure technologique quand vous avez des travailleurs répartis sur plusieurs chantiers. Est-ce qu'il faut, par exemple, que tous les ouvriers soient, en même temps, retirés des chantiers pour suivre une formation ? Probablement pas. Ce n'est que très lentement que la technologie est adoptée ; certains travailleurs emploient des dispositifs électroniques tandis que d'autres s'en tiennent aux méthodes traditionnelles. En conclusion, on peut penser que l'industrie est sur la bonne voie et ce même si les changements sont lents. ■

Jason Krankota est vice-président des ventes en construction, région de l'Ouest, pour Nvoicepay. Il possède vingt ans d'expérience, dont plus de dix ans dans le domaine des solutions pour les règlements financiers corporatifs, les comptes fournisseurs et la gestion des dépenses.



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



TIAC TIMES

Distributor Directory



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

Tempo Tec Inc.
 Chilliwack, BC (800) 565-3907

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

Tempo Tec Inc.

Calgary, AB (403) 216-3300
 (800) 565-3907
 Edmonton, AB (800) 565-3907

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

Alsip's Building Products & Services

Winnipeg, MB (204) 667-3330

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-IMPPO
 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 Servies Inc - Nova Scotia

Dartmouth (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 **Association Canadienne de l'Isolation Thermique**
The Voice of The Mechanical Insulation Industry 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 Laperriere Avenue, Ottawa, ON K1Z 7S8
 tel: 613.724.4834 • fax: 613.729.6206

If you're already a member and would like to appear 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. Laperrière, Ottawa (Ontario) K1Z 7S8 – téléphone : 613.724.4834, télécopieur : 613.729.6206.

Si vous êtes déjà membre et souhaitez figurer au répertoire des distributeurs 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.

Employee Benefits - Attracting and Retaining Employees

There are numerous methods of attracting and retaining employees. In this three-part article we will review two options—benefits programs and performance rewards. Part one deals with benefits programs, and parts two and three deal with performance programs.

Businesses need to determine how to offer employees the most attractive remuneration package possible while still remaining competitive in the market. The cost of attracting and retaining good employees is high, and this cost can be reduced by being an employer of choice. It can be increased if the market place considers you a poor employer.

Union businesses all offer a benefits package. Open shop businesses can get them from a benefits company through their association or local Chamber of Commerce.

Because we are all competing for the same labour force, we must ensure that we offer a competitive remuneration package. Paying too little will mean not attracting and retaining employees; paying too much means not being competitive in the market place and not getting enough work.

Check with your national and provincial association and your local chamber of commerce to see what is available to you. Also, enlisting the services of a benefits specialist will help you make better decisions in this regard.

Employees are not all looking for the same remuneration package. It is important to get a good understanding of what your employees want and what you can afford to give them. Ask your competitors what they are doing. Ask your employees what they had in previous jobs.

As I am based in British Columbia, I am most familiar with the BCCA Employee benefits program <http://www.bccabenefits.ca/group-benefits.asp> and the ICBA Benefits program <https://www.icbabenefits.ca/>

There are organizations that offer benefits plans. Review some websites to get up to speed on what's available. Blue Cross and Great West Life are just two examples of companies that offer coverage across Canada. Benefits programs can include:

- Extended Health Care (EHC)
- Dental Care
- Accidental Death and Dismemberment (AD&D)
- Long-Term Disability
- Life Insurance
- Employee and Family Assistance Program
- Short-Term Disability
- Medical Travel Insurance
- Critical Illness Insurance



By / par Ron Coleman

Avantages sociaux – Comment recruter et maintenir ses effectifs en poste

Il existe de nombreux moyens efficaces de recruter et de maintenir ses effectifs en poste. Dans le cadre du présent article, que nous avons divisé en trois parties, nous allons examiner deux de ces moyens — les régimes d'avantages sociaux et les programmes de primes au rendement. Dans la première partie, nous allons nous pencher sur les régimes d'avantages sociaux et, dans les deux autres parties, nous étudierons les programmes de primes au rendement.

C'est à la direction de chaque entreprise qu'il revient d'établir pour ses employés le meilleur cadre de rémunération possible tout en restant concurrentielle. Recruter et maintenir en poste des employés performants coûte cher. Il est possible pour l'employeur de bonne réputation de réduire ces coûts. Mais si votre entreprise a la réputation d'être un mauvais employeur, ces coûts risquent d'augmenter.

Toutes les entreprises dont les employés sont syndiqués offrent des régimes d'avantages sociaux. Les entreprises dont les employés ne sont pas syndiqués peuvent proposer ces régimes par l'intermédiaire d'assureurs privés, d'associations professionnelles ou de chambres de commerce locales.

Nous nous faisons concurrence s'agissant de recrutement, car nous faisons appel au même groupe de candidats potentiels, et c'est pour cette raison que nous devons offrir un régime concurrentiel de rémunération et d'avantages sociaux. Si le salaire et les avantages ne sont pas assez intéressants, il ne sera pas possible d'attirer et de maintenir en poste vos employés ; si vous les payez trop, vous n'êtes plus concurrentiel et risquez de ne pas obtenir suffisamment de travail pour pouvoir les garder.

Vérifiez auprès de vos associations nationale et provinciale, et de votre chambre de commerce locale ce que vous pouvez obtenir comme renseignements à ce sujet. Vous pouvez aussi faire appel aux services d'un spécialiste en rémunération et avantages sociaux ; ainsi, vous serez en mesure de prendre une décision éclairée.

Les employés ne cherchent pas forcément tous le même type de régime de rémunération et d'avantages sociaux. En effet, il importe de bien comprendre ce que les employés souhaitent et

The cost of the package must be included in the overall cost of the employee. A question that often arises for the employee is, 'do I want the benefits, do I want more in my take-home pay, or do I want a combination?' The employer must calculate the trade-off of attracting and retaining employees with the cost of the benefits program.

If the employee is paying for the benefits, there may be the opportunity to deduct the premiums on their personal tax return. However, I don't recommend writing off the premiums paid by employees on disability insurance as the benefit then becomes taxable. If the company is paying the premiums for the benefits program, they may be obliged to add an amount to the employee's T4 as a taxable benefit. The best programs are those that are deductible by the employer and not taxable to the employee.

The basic benefits program that we all get is coverage under the provincial workers compensation programs and the provincial medical benefits programs. Ontario has the OHIP – Ontario Health Insurance Plan, BC has MSP – Medical Service Plan, Manitoba has Insured Benefits Branch of Manitoba. Details of all the provincial plans and their coverage is available at <https://www.sbis.ca/canadas-provincial-health-plans.html>.

Only British Columbia charges premiums for their medical service plan. All other provinces and territories use other methods including payroll taxes. BC is phasing out the monthly premiums and has started to introduce a payroll tax to offset the MSP premiums.

There is no right or wrong answer as to what benefits a business should offer. Obviously, union businesses are mandated to provide benefits packages based on their collective agreements.

If you are looking at a benefits program you need to take the needs of the employees into account and determine if there is an opt-in process or if it is mandatory. Some employees may have programs through their spouses/partners. If you are going to introduce a benefits program what will it do to your labour cost? Will you absorb the additional cost or reduce the employees' wages? Going forward with a benefits program is a major decision and one not easily reversed. So, do ensure that you do your due diligence and take professional advice on how to proceed.

Another option to consider is a pension program. Again, these are a cost of labour and the benefit to the employee is the contributions that the employer makes, in addition to forced saving. This can be a very successful program as too often employees don't save enough for retirement and are forced to work for much longer periods than they expected. Do you really want to be working in construction in your mid-sixties and seventies?

ce que vous pouvez vous permettre de leur offrir. Demandez à vos concurrents ce qu'ils font à ce chapitre. Demandez à vos employés ce qu'ils obtenaient comme avantages sociaux chez d'autres employeurs.

Comme je suis en Colombie-Britannique, je connais bien le régime des avantages sociaux de la BCCA <http://www.bccabenefits.ca/group-benefits.asp> et celui de la ICBA <https://www.icbabenefits.ca/>.

Des organismes se spécialisent aussi dans l'offre de régimes d'avantages sociaux. Allez vérifier quelques sites Web pour vous mettre à la page. La Croix Bleue et la Great West, compagnie d'assurance-vie, ne sont que deux exemples d'assureurs qui proposent des contrats de protection partout au Canada. Citons ici quelques types d'avantages sociaux:

- Assurance-maladie complémentaire
- Régime de soins dentaires
- Assurance en cas de décès ou de mutilation par accident
- Invalidité de longue durée
- Assurance-vie
- Programme d'aide aux employés et à la famille
- Invalidité de courte durée
- Assurance médicale de voyage
- Assurance contre les maladies graves

Le coût de tout régime d'avantages sociaux doit être inclus dans le total des frais de main-d'oeuvre. L'employé doit par ailleurs se poser la question du choix à faire : avantages sociaux, davantage d'argent à garder dans ses poches ou un peu des deux. L'employeur doit pour sa part calculer ce qu'il lui faut offrir en avantages sociaux pour pouvoir recruter et maintenir en poste ses employés tout en tenant compte des coûts.

Si l'employé cotise au régime d'avantages sociaux, il lui est possible d'inscrire le montant des primes en déduction dans sa déclaration d'impôt sur le revenu. Cependant, je ne recommande pas d'inscrire en déduction les cotisations versées par les employés pour l'assurance-invalidité étant donné que toute prestation reçue deviendrait imposable. Si c'est l'entreprise qui paie les primes du régime d'avantages sociaux, il se peut qu'elle doive ajouter le montant correspondant au feuillet T4 à titre de prestation imposable. Les meilleurs régimes sont ceux pour lesquels l'employeur peut obtenir un dégrèvement fiscal et qui sont non imposables pour l'employé.

Les avantages sociaux universels, ce sont les programmes provinciaux de protection des accidentés du travail et d'assurance-maladie. En Ontario, le programme d'assurance-maladie est connu sous le nom d'Assurance-santé de l'Ontario. Pour la Colombie-Britannique, c'est le MSP – Medical Service Plan. Le Manitoba possède une Direction responsable de ce dossier. Des renseignements détaillés sur tous les programmes et protections des provinces se trouvent à

While not something to do with employee benefits, many associations, including MCAC and HRAI, offer a variety of benefits programs for their members. These cover a wide variety of benefits from reduced gasoline prices and special pricing for vehicle acquisitions to a variety of insurances. Make sure that you are availing of all the programs that your association offers. There may be some that allow the employees to get reduced cost on fuel, restaurants, or other personal expenses.

<https://mcac.ca/memberships/members-benefits/>
<https://www.hrai.ca/member-advantage-program>

This article is designed to get you thinking about the pros and cons of what you can do to attract and retain employees. Retain the services of a specialist in benefits programs before delving too deeply into this topic. Bringing up the topic with employees too early may set up expectations of unrealistic outcomes and be demotivating. Make sure you tailor a package that works for you and your employees. Here are some key starting points.

- Premiums: Will these be paid by the employer, the employee, or on a cost-sharing basis?
- Which specific benefits are included: dental, vision, prescriptions, and/or others?
- Deductibles: What deductibles are included in each benefit?
- Capping: Is there a cap on some or all the benefits? (Maximum of \$500 for vision care in a year)
- Co-insurance: Does the program cover a percentage of the claims? (80% of dental might be paid)
- Which benefits trigger a taxable benefit to the employees?
- Which benefits are deductible by the employer?
- Will you cover all employees? Full-time, part-time, contract employees?
- Will it be mandatory?
- Can individual employees pick which benefits they want?

For an existing company the challenge is how to absorb the cost of the program. You could be easily increasing your labour cost by 15%. Can you absorb this? Can you pass it on to your customers? Are you going to reduce your base wage rates to offset this cost?

There are many points to consider, so proceed carefully. In part two of this article we will explore non-cash incentives and performance rewards for attracting and retaining employees. ■

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

la page <https://www.sbis.ca/canadas-provincial-health-plans.html>.

Seule la Colombie-Britannique facture des primes pour son régime de soins médicaux (MSP). Toutes les autres provinces et les territoires emploient des méthodes différentes pour financer leurs régimes, et notamment le prélèvement de charges sociales sur la paie. La Colombie-Britannique est en train d'éliminer progressivement les primes mensuelles et a commencé à instaurer à la place un prélèvement de charges sociales sur la paie.

Les entreprises sont libres d'offrir le régime d'avantages sociaux qu'elles souhaitent. Manifestement, si l'effectif de l'entreprise est syndiqué, ce sont les dispositions de la convention collective qui dictent ce régime.

Si vous envisagez d'instaurer un régime d'avantages sociaux, vous devez tenir compte des besoins de vos employés et voir ce qu'il en est du caractère obligatoire ou facultatif du régime en question. Dans certains cas, l'employé.e a déjà une protection par le régime du conjoint ou de la conjointe. Si vous décidez d'instaurer pareil régime, quelles en seront les répercussions sur les frais de main-d'oeuvre ? Votre entreprise absorbera-t-elle les frais supplémentaires ou réduira-t-elle le salaire des employés ? Sachez que si vous décidez d'établir un régime d'avantages sociaux, il sera ensuite difficile de faire marche arrière. Veillez à faire tout ce qu'il faut pour vous informer et sollicitez l'avis de professionnels sur la façon de procéder.

Vous pouvez aussi offrir un régime de retraite. Encore une fois, il s'agit là de frais de main-d'oeuvre, et l'avantage pour l'employé dans ce cas-ci, c'est la contribution de l'employeur... en plus de l'économie qu'on le force à réaliser. En effet, un régime de retraite pourrait bien intéresser les employés... qui ont tendance à ne pas épargner suffisamment pour la retraite et qui sont obligés de travailler plus longtemps que prévu. Souhaitez-vous vraiment travailler dans la construction jusque dans la soixantaine et même au-delà ?

Enfin, même s'il ne s'agit pas de programmes d'avantages sociaux à proprement parler, de nombreuses associations, dont l'AECMC et l'ICCCR, proposent des programmes qui peuvent intéresser leurs membres, par exemple des réductions du prix de l'essence et des prix spéciaux à l'acquisition d'un véhicule, ou encore des protections de compagnies d'assurance. Assurez-vous de vous prévaloir de tous les programmes que vous offre votre association. Et tant mieux si vous pouvez ainsi obtenir des réductions sur l'essence et au restaurant ou d'autres types de rabais sur vos dépenses personnelles.

<https://mcac.ca/memberships/members-benefits/>
<https://www.hrai.ca/member-advantage-program>

Nous espérons que le présent article vous amènera à réfléchir aux solutions possibles et aux inconvénients éventuels, pour recruter et maintenir en poste vos employés. Ayez recours à un spécialiste en rémunération et avantages sociaux avant de vous lancer dans pareille entreprise. En parlant trop tôt d'avantages sociaux à vos employés, vous risquez de susciter des attentes qui ne sont pas réalistes et, ainsi, de les démotiver. Assurez-vous de bien adapter votre régime en fonction de vos besoins et de ceux de vos employés. Voici quelques facteurs importants à examiner d'entrée de jeu.

- Primes : Seront-elles payées par l'employeur, l'employé ou à frais partagés ?
- Quels avantages inclure : soins dentaires, soins de la vue, médicaments d'ordonnance, autres ?
- Franchise : Quelles sont les franchises à associer à chaque type de protection ?
- Plafond : Prévoyez-vous un plafond pour l'un ou l'autre, ou tous les types d'avantages ? (Par exemple, montant annuel maximal de 500 \$ pour les soins de la vue)
- Co-assurance : Est-ce que le régime prévoit une protection en pourcentage des montants réclamés ? (80 % des frais de soins dentaires pourraient être remboursés)
- Quels avantages sociaux sont associés à une prestation imposable pour l'employé ?
- Quels avantages sociaux sont déductibles pour l'employeur ?
- Offrirez-vous une protection à tous les employés ? Temps plein, temps partiel, contractuels ?
- Le programme sera-t-il obligatoire ?
- L'employé sera-t-il en mesure de choisir le ou les régimes qu'il souhaite ?

Le défi pour toute entreprise consiste à absorber les coûts de tels régimes. Vos frais de main-d'œuvre pourraient ainsi facilement augmenter de 15 %. Pouvez-vous vous le permettre ? Pouvez-vous refiler la facture à vos clients ? Devrez-vous réduire le salaire de base pour compenser ces frais supplémentaires ?

Nombreux sont les facteurs dont il faut tenir compte. Procédez donc avec circonspection. Dans la partie 2 de l'article, nous examinerons des incitatifs non monétaires et des programmes de primes au rendement pour recruter et maintenir en poste vos employés. ■

Vous désirez mettre vos projets ou chantiers en valeur ? Veuillez communiquer avec Jessica à l'adresse jkirby@pointonemedia.com pour faire paraître votre article dans *TIAC Times*.

All Therm Services, Inc. Expands into Central and Eastern Canada

All Therm Services Inc. is pleased to announce the expansion of its operations with new branches in Mississauga, Ontario, and Dartmouth, Nova Scotia.

All Therm Services Inc. acquired the Canadian assets of General Insulation Company Inc. on February 21, 2020. These new branches will join All Therm's group of established distribution centres in Burnaby, British Columbia, and Calgary and Edmonton, Alberta.

All Therm Services Inc. Mississauga is led by Ontario Sales Coordinator, Bob de Boer. Bob brings over a decade of experience in the Ontario's mechanical insulation market and is supported by an equally experienced sales and customer service team.

A fixture in the specialty construction distribution, All Therm Services Inc. Dartmouth is headed by Craig Bowes. Craig and his team know the maritime construction market extremely well and give All Therm Services a strong platform from which to service the market with new products and innovative approaches.

All Therm appreciates the efforts of the General Insulation staff to help complete this transaction and values their commitment to joining the All Therm team. A warm welcome goes out to all new and existing customers in Central and Eastern Canada. The All Therm team looks forward to working with you on your projects and serving your material needs across Canada. ■

All Therm Services, Inc. maintenant dans le centre et l'est du Canada

All Therm Services Inc. a le plaisir d'annoncer l'ouverture de nouvelles installations à Mississauga (Ontario) et à Dartmouth (Nouvelle-Écosse).

All Therm Services Inc. a fait l'acquisition des actifs canadiens de General Insulation Company Inc. le 21 février 2020. Les nouvelles sections s'ajoutent aux centres de distribution déjà établis à Burnaby (Colombie-Britannique), et à Calgary et Edmonton (Alberta).

La section All Therm Services Inc. Mississauga est dirigée par le coordonnateur des ventes de l'Ontario, Bob de Boer. Bob possède plus de dix ans d'expérience sur le marché ontarien de l'isolation mécanique et est épaulé par une équipe de vente et de service à la clientèle tout aussi expérimentée.

Présence de longue date dans le domaine de la distribution de produits de construction spécialisés, All Therm Services Inc. Dartmouth a à sa tête Craig Bowes. Craig et son équipe connaissent à fond le marché de la construction maritime et procurent à All Therm Services une plate-forme robuste à partir

suite à la page 46

Abandonment Issues: When Does the Deadline to File a Builders' Lien Arise in Cases of Abandonment?

Many contractors are aware that when a project is completed within the meaning of the *Builders Lien Act* they only have 45 days to file a lien against the property they were working on. Perhaps less widely known is that a general contractor's abandonment of their contract or the project as a whole is another triggering event that gets the 45 day lien period running. Also, under the *Builders Lien Act*, a project may be legally deemed to be abandoned once 30 days has gone by with no work being performed on site, unless this is due to certain causes such as: lockout, sickness, weather conditions, holidays, a court order, or a shortage of material.

The issue of when a contract stands abandoned for the purposes of the *Builders Lien Act* was recently considered in *Cannex Contracting 2000 Inc. v. Eagle Ridge Land Sales Corp.*, 2019 BCSC 626.

The Facts

In this case, the defendant was the developer (the "Developer") of a proposed subdivision in Cranbrook. The Developer retained the plaintiff as its general contractor (the "Contractor"). Under its general contract (the "Contract"), the Contractor was to provide the engineering, materials, labour, tools, and equipment necessary to develop and subdivide the Cranbrook property.

The Contractor began work on the subdivision in the summer of 2016, and invoiced the Developer three times in 2017. The Developer disputed several charges on the third invoice, issued in October 2017. It also alleged certain deficiencies in the Contractor's work.

After this dispute arose, the Contractor's employees and subcontractors continued to perform work in connection with the subdivision. This work was associated at least in part with non-physical work, including project management, coordination and administration. It was also not concentrated work, but spread out here and there.

While the parties' discussions continued after their dispute arose, payment of the disputed amounts was not made by the Developer and the Contractor filed a builders' lien on March 21, 2018. The Developer then terminated the Contract on June 8, 2018, and applied to the court to have the Contractor's lien found to be extinguished. The Developer's primary argument was that the Contractor had not done any work on the project since October 31, 2017, which resulted in the Contract being abandoned 30 days later on November 30, 2018. As a result, the Developer argued the time period for filing a lien would have run out 45 days after this, on January 14, 2019.



By / par Andrew D. Delmonico and Ted Lewis

Désistement : à quel moment la période pour le dépôt d'un privilège en construction intervient-elle ?

Les entrepreneurs savent que lorsqu'un chantier est terminé au sens où l'entend la *Builders Lien Act*¹ (Loi sur le privilège dans la construction), ils n'ont que 45 jours pour déposer une demande d'exécution de privilège contre la propriété pour laquelle ils faisaient les travaux en question. Mais ce qui est moins connu, c'est que la période de 45 jours pour le dépôt d'un privilège s'enclenche aussi dans les cas où un entrepreneur général se désiste d'un contrat ou d'un chantier. En outre, selon la *Builders Lien Act*, un chantier peut être légalement réputé avoir fait l'objet d'un désistement au bout de trente jours pendant lesquels aucuns travaux n'y ont été exécutés, à moins que des causes précises n'interviennent comme un lockout, la maladie, les intempéries, une injonction du tribunal ou une pénurie de matériaux.

La question du moment où un contrat fait l'objet d'un désistement dans le cadre de la *Builders Lien Act* a été examinée récemment dans l'affaire *Cannex Contracting 2000 Inc. c. Eagle Ridge Land Sales Corp.*, 2019 BCSC 62

Les faits

Dans cette affaire, la partie défenderesse est le promoteur d'un projet de lotissement dans Cranbrook. Le promoteur avait retenu les services du plaignant comme entrepreneur général. Selon le contrat général, l'entrepreneur devait fournir des services d'ingénierie, les matériaux, la main-d'oeuvre, les outils et les équipements nécessaires pour la mise en valeur et le lotissement de la propriété de Cranbrook.

L'entrepreneur a commencé les travaux à l'été de 2016 et a présenté trois factures au promoteur en 2017. Le promoteur a contesté plusieurs articles de la troisième facture, produite en octobre 2017. Il a aussi signalé des défauts d'exécution dans les travaux de l'entrepreneur.

Après le début du différend, les employés et les sous-traitants de l'entrepreneur ont continué à exécuter des travaux sur le lotissement. Ces travaux étaient associés en partie du moins à des tâches non physiques, et notamment la gestion, la coordination et l'administration du chantier. Et il s'agissait non pas de travaux concentrés en un seul lieu, mais de travaux dispersés çà et là.

The Decision

In its reasons, the Court disagreed with the Developer and refused to extinguish the Contractor's lien, noting that while a project may be deemed (i.e. presumed) abandoned under the *Builders Lien Act* if no work is done for 30 days, the legislature did not intend this provision to override proof the parties actually intended to continue with construction.

Applying this principle, the Court found that, despite the ongoing invoice disputes, the Contractor continued to work on the project right up until the Developer terminated the Contract. The nature of the Contractor's work was not required to be extensive or highly concentrated in order to count, as the *Builders Lien Act* only considers situation where "no work" is performed.

At any rate, the facts showed that the parties did not actually intend to consider the Contract abandoned, even if no work had been performed. While there were disputes about payment and deficiencies, the conduct of both parties demonstrated they were still contemplating that the work would be performed by the Contractor.

Lessons Learned

1. Among other events that cause the lien period to begin running, a lien must be filed within 45 days after "abandonment" of a project or general contract. Whether a specific project has been abandoned will depend on the circumstances applicable to an individual case.
2. If "no work" is performed on site for a period of 30 days, a specific project or general contract may be deemed to be abandoned for the purposes of the *Builders Lien Act*. However, it is possible to avoid a project being deemed abandoned even where only minor amounts of work continue to be performed. ■

This article was written by Andrew D.R. Delmonico, Partner, and Ted R. Lewis, Articled Student, who practice in construction law with the law firm of Kuhn LLP. This article is only intended as a guide and cannot cover every situation. It is important to get legal advice for specific situations. If you have any questions or comments about this case or other construction law matters, please contact us at 604-864-8877 (Abbotsford) or 604-684-8668 (Vancouver).

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

Si les discussions entre les parties ont continué après le début du conflit, le règlement des sommes controversées n'a pas été exécuté par le promoteur et l'entrepreneur a déposé une demande de privilège le 21 mars 2018. Le promoteur a alors résilié le contrat le 8 juin 2018, et s'en est remis aux tribunaux pour faire casser la demande de privilège déposée par l'entrepreneur. Selon le principal argument du promoteur, l'entrepreneur n'avait pas exécuté de travaux sur le chantier depuis le 31 octobre 2017, ce qui signifiait que le contrat était visé par un désistement 30 jours plus tard, soit le 30 novembre 2018. Selon le promoteur, la période prévue pour le dépôt d'une demande de privilège se serait terminée 45 jours après cette date, soit le 14 janvier 2019.

Le jugement

Dans ses motifs, le tribunal s'est dit en désaccord avec le promoteur et a refusé de casser le privilège de l'entrepreneur, faisant remarquer que si le chantier peut être réputé, c'est-à-dire présumé, avoir fait l'objet d'un désistement selon la *Builders Lien Act* dans les cas où aucuns travaux n'ont été exécutés pendant 30 jours, le législateur n'avait pas pour intention de faire prévaloir cette disposition au détriment des faits qui prouvent que les parties se proposaient bel et bien de poursuivre les travaux de construction.

Suivant ce principe, le tribunal a jugé que, malgré les différends sur la question de la facturation, l'entrepreneur a continué les travaux du chantier jusqu'à ce que le promoteur résilie le contrat. La nature des travaux de l'entrepreneur était telle qu'il n'était pas nécessaire qu'ils soient exhaustifs ou très concentrés pour valoir pour tels, et que la *Builders Lien Act* n'envisage que les situations où vraiment aucuns travaux n'ont été effectués.

En l'espèce, les faits indiquent que les parties n'avaient pas l'intention de considérer le contrat comme faisant l'objet d'un désistement, et ce même si aucuns travaux n'avaient été exécutés. Bien qu'il y ait eu des différends sur le paiement et des lacunes au niveau des travaux, les deux parties se sont comportées comme si elles envisageaient toujours l'exécution complète des

Leçons à tirer

1. C'est dans les 45 jours suivant un désistement que la demande d'exécution de privilège doit être déposée. Le moment auquel le chantier est présumé faire l'objet d'un désistement dépend des circonstances de chaque cas.
2. Si aucuns travaux n'ont été exécutés sur un chantier pendant 30 jours, il se peut que le chantier ou le contrat en question soit réputé avoir fait l'objet d'un désistement pour les fins de la *Builders Lien Act*. Cependant, il est possible d'éviter qu'un chantier ne soit réputé avoir fait l'objet d'un désistement ; il suffit pour cela que des travaux mineurs continuent d'y être exécutés. ■

Le présent article a été rédigé par Andrew D. Delmonico et Ted R. Lewis, avocats qui travaillent dans le domaine du droit de la construction au cabinet Kuhn LLP. L'information suite à la page 46

Fiduciary Duty in Difficult Times

Right now, what's being asked of association leaders – of all leaders – is unprecedented. The demands on an ED or CEO are always heavy, but now the sheer volume and gravity of decisions you're having to make are staggering. There really is no map.

And in the midst of this, your board may be supportive and connected and wise. But I bet a lot of you are dealing with boards who are unhelpfully agitated and demanding, or otherwise taking a lot of management. Or your board members are disengaged—you send out something to them, and what you get back is just crickets.

Of course, your board members likely have their own enormous professional or personal demands, and it is difficult for them to prioritize their volunteer responsibilities at a time like this. It's understandable. However, they still are and will continue to be a key aspect of your organization's response to this sustained and ongoing crisis.

So how can you support your board at a time like this? What do you need from them? What do they need from you?

Reminder of their roles and responsibilities

First, remind them of what you're trying to do, and their role. You may be trying to address member needs, keep the lights on, deal with decisions, (e.g. about upcoming events). Remind them of their fiduciary duty to this organization, even in difficult times. Everyone has a new role as an emergency manager, even if that's just for a household. It's normal if your board needs to be reminded of their pre-existing roles, especially for a volunteer position.

Keep things as simple as you can

Second, act as the filter. Really triage what the board sees right now. That's to preserve the board's time and energy and the staff's as well. Keep things simple and to the point. Tell them that's what you're doing, too—more information is available if they want it, but now is not the time for long backgrounders.

Make the important stuff clear

Third, make sure the important stuff comes across clearly. That means providing context and ensuring that the key points come through.

This is how we all finally understood what flattening the curve meant—we saw a graphic. You'll want to provide simple documents, heavy on the graphics. Less prose and more flow charts, decision trees, graphs, projections. Make sure people can really really see the main point.

Spell it out

Finally, do not assume your board recognizes the implications that you see. Is this an existential crisis, that is, you're looking



By / par Meredith Low

Le devoir moral des dirigeants en période de crise

Ce que l'on attend à l'heure actuelle des dirigeants d'association — en fait de tout dirigeant — est sans précédent. Si, normalement, on exige toujours beaucoup d'un directeur administratif ou d'un directeur général, la somme et la gravité des décisions à prendre dans la présente situation sont stupéfiantes. Et nous ne disposons d'aucune feuille de route pour ce faire.

Votre conseil d'administration, en l'occurrence, est sans doute solidaire, branché et sagace, mais je parie qu'un beaucoup d'entre vous êtes aux prises avec un conseil inutilement paniqué et exigeant ou nécessitant par ailleurs beaucoup d'encadrement. Ou alors, les administrateurs de votre conseil sont indifférents — vous leur envoyez quelque chose et n'obtenez que des silences en retour.

Bien sûr, les administrateurs de votre conseil ont probablement eux-mêmes d'énormes contraintes professionnelles ou personnelles et il leur est difficile d'accorder la priorité à leurs responsabilités de bénévoles dans la conjoncture actuelle. C'est compréhensible. Cependant, ils sont encore et demeureront un facteur clé dans la façon qu'aura votre organisme de réagir à la crise.

Comment pouvez-vous donc appuyer votre conseil d'administration à un moment comme celui-ci ? De quoi avez-vous besoin de sa part ? De quoi a-t-il besoin de votre part ?

Rappelez au conseil d'administration ses rôles et ses responsabilités

Premièrement, rappelez au conseil le rôle qu'il est appelé à jouer ainsi que ce que vous tentez de faire : répondre aux besoins des membres, maintenir vos services, prendre des décisions (au sujet d'activités à venir, par exemple). Rappelez au conseil d'administration le devoir moral qu'il a envers votre organisme, même en périodes difficiles. Tout le monde assume un rôle nouveau comme gestionnaire d'urgence, ne serait-ce qu'au sein de son ménage. Il est normal que les administrateurs de votre conseil aient besoin de se faire rappeler leurs rôles habituels, et plus particulièrement dans le contexte d'un poste bénévole.

Soyez le plus simple possible

Deuxièmement, servez de filtre. Faites le tri de l'information mise à la disposition du conseil afin de lui faire gagner du temps et épargner de l'énergie, ainsi qu'au personnel. Simplifiez les

at potentially not being able to continue the association? Do you see that it will be impossible to undertake a certain activity at all—for now, maybe forever? Don't assume your board sees that. Do spell it out: clearly, simply, starkly.

A board communication checklist:

- How you are monitoring the situation
- What impacts you are expecting to see
- What mitigations you are planning to deal with the impacts
- Timeframes and hurdles/criteria for significant decisions that may be required, e.g. cancellation of events (see decision tree outlined above)
- What else you need from the Board, such as new policies, guidance on actions to take or avoid, etc.
- What inputs or feedback you want from the Board and when/how
- You may have fewer opportunities to get feedback from members if you are cancelling events; board members can be proxies although remember they are a subpar member focus group and calibrate accordingly
- What will not be happening or not progressing while you are dealing with the situation (and these decisions should be based on the intersection of the strategic plan, the business continuity plan, and the situation on the ground)

What does all this demand of you?

This means you will need your own strong analysis of the situation, even in these conditions of swamping ambiguity and uncertainty. It means you will have to be clear on what you are going to do, vs. what you are asking from your board. It demands a lot of self-management and compartmentalization on the part of a leader. You'll need to take a deep breath and face some very tough situations head-on. It is difficult, and if you do a bit of a messy job of it, please forgive yourself.

These are unprecedented times. We haven't done this before. Not you, not me, not your board, not anyone.

If you would like to talk these issues over with an outside voice, even if we haven't worked together before, I'm here. And if you are able to invest in more sustained leadership support right now, that's a service I offer. Please don't hesitate to get in touch. ■

Meredith Low is a management consultant specializing in strategy, research, and marketing for professional associations and business-to-business companies.

Are you reading a borrowed copy of *TIAC Times*?

Did you know subscriptions are free to those working in or supplying the industry?

Subscribe at www.tiacimes.com

choses et allez droit au but, et expliquez justement que c'est ce que vous faites — le conseil pourra toujours obtenir plus d'information s'il le désire, mais ce n'est pas le moment de faire de longs exposés.

Exprimez clairement les choses importantes

Troisièmement, veillez à ce que les choses importantes soient claires. Cela veut dire fournir toute information contextuelle utile et faire bien ressortir les points essentiels.

C'est comme cela que nous avons finalement compris ce que signifie que d'aplatir la courbe — mais il fallait d'abord voir un graphique. Fournissez des documents simples, riches en illustrations. Peu de texte et beaucoup d'organigrammes, de diagrammes de prise de décisions, de graphiques, de projections. Faites en sorte que les gens puissent réellement voir l'élément essentiel.

Soyez bien explicite

Enfin, ne tenez pas pour acquis que votre conseil comprenne vraiment les répercussions que vous-même percevez. Votre organisme traverse-t-il une crise existentielle, c'est-à-dire se pourrait-il que vous ne soyez plus en mesure de maintenir l'association ? Croyez-vous qu'il sera impossible de mener telle ou telle activité — maintenant et peut-être indéfiniment ? Ne supposez pas que votre conseil sache vraiment à quoi s'en tenir à ce sujet. Exposez la situation clairement, simplement et sans détours.

Liste de points à communiquer au conseil d'administration :

- La façon dont vous surveillez la situation.
- Les répercussions auxquelles vous vous attendez.
- Les mesures d'atténuation que vous projetez de prendre pour faire face aux répercussions.
- Les délais et difficultés ou critères dont tenir compte pour des décisions importantes que vous pourriez devoir prendre concernant, par exemple, l'annulation d'activités (voir plus haut la mention de diagrammes de prise de décisions).
- Ce dont vous avez besoin en plus de la part du conseil, notamment de nouvelles lignes de conduite, d'avis sur les mesures à prendre ou à éviter, etc.
- Les informations ou réactions que vous désirez obtenir du conseil, et à quel moment ou de quelle façon.
- Vous pourriez avoir moins d'occasions de recueillir des commentaires des administrateurs si vous annulez des activités ; les administrateurs du conseil peuvent servir d'intermédiaires, mais souvenez-vous qu'ils ne constituent pas un groupe de consultation ordinaire et tenez-en compte.
- Ce qui ne se produira pas ou n'avancera pas pendant que vous gèrerez la situation (et ces décisions devraient prendre en compte le plan stratégique, le plan de continuité des activités et la situation sur le terrain).

DES OUTILS POUR OBTENIR UN REMBOURSEMENT D'IMPÔT

suite de la page 26

ils ne peuvent pas accéder aux avantages auxquels ils ont droit, comme l'assurance-emploi, les prestations du Régime de pensions du Canada et l'indemnisation des accidentés du travail. Si vous êtes pris en flagrant délit d'évasion fiscale, vous risquez des pénalités et des peines d'emprisonnement. Vous pourriez même perdre votre entreprise. Ne courez pas un tel risque. Pour en savoir plus sur l'économie clandestine, consultez la page canada.ca/impots-economie-clandestine.

Si vous avez fait une erreur ou omis de fournir des renseignements dans une déclaration, le Programme des divulgations volontaires de l'Agence vous offre l'occasion de rectifier votre dossier fiscal. Pour en savoir plus, consultez la page canada.ca/impots-divulgations-volontaires. ▀

Obtenez les derniers conseils fiscaux et les plus récentes nouvelles de l'Agence du revenu du Canada. Suivez-la sur Twitter à @AgenceRevCan.

ALL THERM SERVICES, INC.

suite de la page 41

de laquelle ils pourront proposer au marché des produits nouveaux et des méthodes novatrices.

All Therm apprécie les efforts que le personnel de General Insulation a déployés pour faciliter la transaction et s'intégrer à l'équipe de All Therm. Bienvenue à tous les clients nouveaux et actuels du centre et de l'est du Canada. L'équipe de All Therm se réjouit de pouvoir travailler avec vous et de vous procurer les matériaux dont vous avez besoin partout au Canada. ▀

C'EST LA LOI

suite de la page 43

qu'il contient constitue simplement un guide et ne s'applique pas forcément à tous. Il est essentiel que vous consultiez un avocat qui examinera votre cas particulier. Pour toute question ou observation sur le cas présenté ici ou sur toute autre cause juridique liée à la construction, n'hésitez pas à communiquer avec nous au 604.864.8877 (Abbotsford) ou au 604.684.8668 (Vancouver).

Le lecteur québécois comprendra que la présente traduction française a été établie dans le contexte du régime de la common law et qu'il doit consulter un juriste pour procéder aux adaptations exigées le cas échéant par le droit civil québécois.

PLANIFICATION STRATÉGIQUE

suite de la page 45

Qu'est-ce que tout cela exige de vous ?

Vous devrez savoir analyser la situation avec beaucoup de rigueur, et ce même si l'on patauge en plein dans l'ambiguïté et l'incertitude. Vous devrez avoir une idée claire de ce que vous allez faire et de ce que vous attendez de votre conseil. Tout cela nécessite beaucoup d'efforts d'autogestion et de discernement de la part du chef. Vous devrez savoir rassembler vos idées pour affronter des situations très pénibles. C'est difficile et si vous faites des erreurs, soyez indulgent envers vous-même. Nous vivons une époque sans précédent. Nous n'avons jamais rien vu de tel. Ni vous, ni moi, ni votre conseil, ni personne.

Si vous désirez discuter de ces questions avec une personne de l'extérieur, je suis là pour vous, même si nous n'avons pas travaillé ensemble auparavant. Et si vous êtes actuellement en mesure d'investir dans une relation plus suivie d'aide au leadership, c'est un service que je fournis. N'hésitez pas à communiquer avec moi. ▀

Meredith Low est une conseillère en gestion, spécialisée en stratégie, en recherche et en marketing pour les associations professionnelles et les compagnies interentreprises.

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	11	604.877.0909	energyconservationspecialists.org
Brock White Canada	20	403.287.5889	www.brockwhite.ca
C&G Insulation Ltd.	26	250.769.3303	e: candginsulation@shawbiz.ca
Crossroads C&I Distributors Inc.	14	604.421.1221	www.crossroadsci.com
Dispro Inc.	14	800.361.4251	www.dispro.com
Extol of Ohio Inc.	35	800.486.9865	www.extolohio.com
FastEST Inc.	6	800.828.7108	www.fastest-inc.com/tiac
Fattal	34	800.361.9571	e: info@fattal.com
Ideal Products of Canada Ltd.	IFC	800.299.0819	www.idealproducts.ca
Johns Manville	7,21	800.654.3103	www.jm.com
MFM Building Products Corp.	13	800.882.7663	www.flexclad.com
NDT Seals	12	800.261.6261	www.ndtseals.com
Owens Corning	15	800.GET.PINK	www.owenscorning.com/fiberglas-pipe
Polyguard Products Inc.	5	214.515.5000	www.polyguard.com/mechanical
Proto Corporation	27	800.875.7768	www.protocorporation.com
Tight 5 Contracting Ltd.	31	604.874.9615	www.tight5.net
Wallace Construction Specialties Ltd.	17	800.596.8666	www.wallace.sk.ca
TIAC Distributors / Manufacturers	36-37 / OBC		

Advertiser index / Index des annonceurs

it's simple.

1. know where your audience is.
2. be where your audience is.

TIAC



enough said.

**For details and to reserve your space today contact Lara Perraton
at 877.755.2762 • lperraton@pointonemedia.com**



IDEAL PRODUCTS



Polyguard
Innovation based. Employee owned. Expect more.



ALL THERM SERVICES INC

LEADERSHIP THROUGH ENERGY CONSERVATION

Burnaby

Calgary

Edmonton

Mississauga

Dartmouth



Suppliers of Mechanical Insulation - HVAC/R - Firestop - Marine - Specialty Products

Burnaby 604.559.4331

Calgary 403.266.7066

Edmonton 780.732.0731

Mississauga 416.675.1710

Dartmouth 902.468.5232

Unique Brands Great Inventories Next Level Service Incredible Value

www.alltherm.ca

info@alltherm.ca



@all_therm



@all_therm