

TIAC



www.tiactimes.com • Spring / Printemps 2021



A New Face for Construction

Un nouveau visage pour la construction

The Mass Exodus

L'exode de masse

Building the Future

Bâtir l'avenir

Contractor Profiles

Profils d'entrepreneur

**NOW
AVAILABLE**

The No-Dust Alternative to Aerogel Blanket

**Your
CUI
Solution**



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



**HYDROPHOBIC
UP TO 600F CONTINUOUS**



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



SUPER MAT

Proud Members of

TIAC  **ACIT**

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

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



WWW.LEWCOSUPERMAT.COM

WWW.LEWCOSPECIALTYPRODUCTS.COM

PHONE 225.924.3221 • (800)221.6414 • FAX 225.927.2918

BATON ROUGE, LA

PUBLISHER / EDITOR

Jessica Kirby
jessica.kirby@pointonemedia.com
250.816.3671

CONTRIBUTING WRITERS

Mark Breslin
Natalie Bruckner
Kevin Burns
Steve Clayman
Ron Coleman
Shaun Ekert
Meredith Low
Sandra Skivsky

ADVERTISING SALES / CREATIVES

Lara Perraton • 877.755.2762 ext 1407
lperraton@pointonemedia.com

COVER IMAGE:

Photo © Can Stock Photo / photography33



© Can Stock Photo / ScantynNebula

Spring / Printemps 2021

PUBLISHED QUARTERLY BY:

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

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

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

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

Printed in Canada • Postage paid at Coquitlam, BC.

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

Return undeliverable Canadian addresses to:
Circulation Department
TIAC Times
PO Box 11 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.

18 A New Face for Construction Un nouveau visage pour la construction

24 The Mass Exodus L'exode de masse

30 Building the Future Bâtir l'avenir

34 Contractor Profiles Profils d'entrepreneur

Extras / Les extras

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



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

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

Your Torch Awaits

It's time to look ahead to the next generation that will carry the torch for trade associations like TIAC. I see the innovators group is passionate and making great strides in moving their initiatives and our industry forward, but still there remains a gap. Many people—most, actually—are missing the value that trade associations bring to their careers, their businesses, and this industry overall. It's not that they don't care; it is just missed if one is not looking or if one were, say, distracted by a global pandemic. But look we must, and soon.

A great deal of effort, blood, sweat, and tears—compliments of the forefathers and foremothers that have gone before us—have gone into building our strong, credible, active association, and it is up to us and whoever comes next to keep that work moving forward. Otherwise, it is all for naught. If we all looked at the possibility of volunteering and decided it was too much extra workload, nothing would happen. Ever. Then what?

When we return to normal—or rather, settling on the new normal—we must have a strong and willing pool of individuals ready to take the reigns. If we don't, many trade association in Canada will die, and with them will go pillars of our construction community. I am not sure the next generation of stewards for this task understand the impact industry associations have. Imagine if the torch is dropped and ten years from now, we open the specs and there is no reference to TIAC or standards. That would not be a good situation. We must be cognizant now and invest our efforts now so that our industry's future is secure. Full stop.

After this year, it will be difficult because people have grown accustomed to working from home and not being at tradeshow or conferences, not having to attend sessions or in-person training. "How," they will wonder, "can I possibly give up my new-found free time to volunteer?" We get it. We are all in the same boat, and we aren't asking people to jump back on the crazy train to overworking; we are asking that, when it comes time to rebuild our schedules outside the home, people prioritize their trade association. That means if your "new normal" means a reduced schedule with fewer responsibilities, your trade association is one of them. It has to be.

As we develop cautious plans for a micro-conference in the fall, we are looking at that as a platform for generating momentum and building a knowledgeable, enthusiastic pool of individuals willing to take on task-based projects and make the infamous phrase, "many hands make light work" a new normal for association progress and innovation.



By / par Shaun Ekert

À vous de reprendre le flambeau !

Le moment est venu de se tourner vers la génération montante, celle qui va porter le flambeau pour des associations professionnelles comme l'ACIT. Je constate que le groupe des innovateurs a de l'enthousiasme et fait beaucoup avancer ses initiatives et notre industrie, mais il reste un vide. Bien des gens — la plupart, en fait — ne profitent pas de la valeur que les associations professionnelles ajoutent à leurs carrières, à leurs entreprises et à notre secteur dans son ensemble. Ce n'est pas que ces personnes soient indifférentes; il suffit simplement de ne pas avoir les yeux ouverts ou d'être distrait par une pandémie mondiale, par exemple. Et pourtant, il faut bien s'ouvrir les yeux et vite avec ça.

Nos prédécesseurs, hommes et femmes, ont fait beaucoup d'efforts pour l'ACIT et sué sang et eau pour bâtir une association forte, crédible et active; et c'est à nous et à nos successeurs, qui que nous soyons, de poursuivre cette œuvre. Autrement, tout ce travail aurait été fait en pure perte. Si la crainte de nous surcharger nous détournait constamment du bénévolat, rien ne se ferait... jamais. Et qu'arriverait-il alors ?

Quand nous serons revenus à la normale — ou, plutôt, installés dans la nouvelle normalité —, nous devons avoir une équipe de personnes solides et vaillantes qui soient prêtes à reprendre les rênes. Sinon, on verra disparaître beaucoup d'associations au Canada et, avec elles, les piliers de la communauté de la construction. Je ne suis pas certain que la génération qui sera chargée de cette mission comprenne l'impact des associations de notre industrie. Imaginez qu'on laisse tomber le flambeau et que, dans dix ans, on regarde des spécifications et qu'il n'y ait aucune mention de l'ACIT ou de normes. Quel dommage ce serait. Il faut en prendre conscience maintenant et déployer des efforts immédiatement, afin d'assurer l'avenir de notre industrie. C'est aussi simple que cela !

Après cette année, il sera difficile de se retrousser les manches parce que les gens se sont accoutumés à travailler de chez eux et ont perdu l'habitude d'aller à des salons professionnels ou à des congrès, et de participer physiquement à des séances de formation. « Comment puis-je renoncer à mes heures libres maintenant que j'en ai pour faire du bénévolat ? », se demanderont-ils. Nous comprenons ce point de vue. Nous

Polyguard®

Innovation based. Employee owned. Expect more.

Providing Moisture Control Solutions for over 60 Years

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



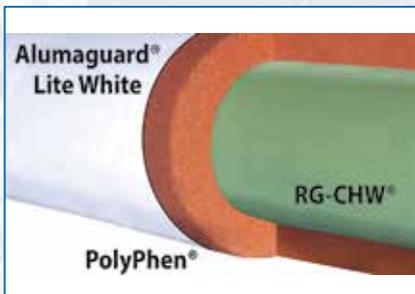
Alumaguard



RG-2400



Styrofoam XPS



PolyPhen



Insulrap/ZeroPerm



Pipe Supports

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

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

Polyguard
Innovation based. Employee owned. Expect more.

214-515-5000

www.polyguard.com/mechanical



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

800-969-3113

www.buckaroos.com

Buckaroos is now a Polyguard Company

We know the drive is there, lurking. As an example, we held an informational webinar in April to discuss goings on in various parts of Canada and to connect on the challenges and opportunities moving forward. More than sixty attendees committed an hour each, representing sixty hours of participation in association activities. If ever there were an indication of TIAC's value and evidence that the desire to participate exists, this is it. So, it is time for us all to ask ourselves, what can I do to keep torch burning bigger and brighter?

Over the past year, with the odds stacked against us as the country shut down in phases, a critical mass of a few people's effort and time led to the Denis formula update, development of insulation best practices, execution of six training webinars, adopting of the MICA standard as TIAC's standard, and an on-going drive to better our industry and stay connected. Imagine what we could accomplish if we all committed together?

I don't want you to read about those accomplishments and think, "Ah well. They've got it under control. They don't need me." We do. The industry needs you and the reward is a better trade environment, a better sector, and recognition as a known leader and premier company.

Individuals can become actively involved in the innovators group—the Petrie dish of leaders in the mechanical insulation industry—or on the board of directors to provide governance and leadership. We aren't just looking for new ideas, but also drivers of those ideas. Make no mistake: we are looking for you. ■

Celebrating 59 Years in Business

C&G Insulation 2003 Ltd.
MECHANICAL INSULATION

Andre Pachon, President

Ph: (250) 769-3303 1555 Stevens Rd.
Fax: (250) 769-7644 Kelowna, BC
Email: candginsulation@shawbiz.ca V1Z 1G3

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

sommes tous logés à la même enseigne et ne demandons pas aux gens de revenir à l'époque du surmenage; nous leur demandons d'accorder la priorité à leur association professionnelle quand viendra le temps de rebâtir leur emploi du temps à l'extérieur de leur foyer. Cela veut dire que, si votre « nouvelle normalité » suppose un horaire allégé avec des responsabilités réduites, votre association doit en faire partie. C'est essentiel.

Nous envisageons de tenir un micro-congrès à l'automne et le planifions prudemment, l'idée étant d'en faire un tremplin propre à redynamiser l'association et de constituer un bassin d'enthousiastes renseignés, qui seraient disposés à entreprendre des projets axés sur des tâches et à faire du dicton l'union fait la force le nouveau processus normal pour faire progresser l'ACIT et innover.

Nous savons que le dynamisme des membres est réel et qu'il ne demande qu'à s'épanouir. Par exemple, nous avons tenu un webinaire informatif en avril pour parler de ce qui se passe dans diverses régions du Canada, ainsi que des défis et des possibilités que l'avenir nous réserve. Plus de soixante participants ont investi chacun une heure de leur temps, ce qui représente soixante heures de participation à des activités associatives. S'il est un signe de la valeur de l'ACIT et de l'existence du désir de participer, c'est bien celui-là. Le moment est donc venu pour nous tous de nous demander ce que nous pouvons faire pour entretenir et intensifier la flamme du flambeau.

Au cours de l'an dernier, malgré des conditions défavorables dues à la fermeture graduelle du pays, une masse critique d'efforts et de temps fournie par quelques personnes a permis de mettre à jour la formule Denis, d'élaborer des pratiques exemplaires d'isolation, de réaliser six webinaires de formation, de faire adopter la norme de la MICA par l'ACIT et de perpétuer le désir d'améliorer notre industrie et de maintenir les contacts. Imaginez ce que nous pourrions accomplir si nous étions tous impliqués comme bénévoles.

Je ne veux pas que vous pensiez, à la lecture de ces réalisations, que nous avons la situation en main et que nous n'avons pas besoin de vous. Bien au contraire. Notre industrie a besoin de vous. Votre récompense : un meilleur environnement commercial, un meilleur secteur et une renommée de chef de file et d'entrepreneur de premier plan.

Les gens peuvent faire activement partie du groupe des innovateurs — incubateur des leaders en isolation mécanique — ou du conseil d'administration pour les fonctions de gestion et de direction. Nous ne voulons pas seulement de nouvelles idées, mais également des personnes pour piloter l'exécution de ces idées. Pas d'erreur possible : c'est bien vous que nous recherchons. ■



EXTREMELY EASY. EXTREMELY FAST.

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

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

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

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



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

Our Objectives

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

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

Nos buts

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



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



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

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

2020 – 2021

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

Advisors to the Board of Directors

Rémi Demers
 Norm Depatie

Committees

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

Provincial Association Representatives

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

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

2020 – 2021

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

Conseillers du conseil d'administration

Rémi Demers
 Norm Depatie

Comités

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

Représentants des associations provinciales

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

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

Energy Code Updates

Very little stands still, and the same holds true for energy codes. In Canada, national codes are published on a five-year cycle with corrections and addendums published in the interim. ASHRAE 90.1 is updated every three years. The process of updating codes actually begins a year or so prior to the issuance of the latest edition of any given code. As with so many things in life, there are sometimes exceptions.

Each cycle brings changes primarily designed to improve the overall energy efficiency of a building by a certain percentage. Changes may be related to the envelope, lighting, mechanical equipment, or a combination of several elements. Once the new editions of the National Energy Code of Canada for Buildings (NECB) and ASHRAE 90.1 are published, it takes some years for the consulting community and authorities having jurisdiction to catch up. The reason for this is because there is a learning curve that comes into play along with numerous projects designed and approved based on the then current code. We are seeing NECB-2011 and ASHRAE 90.1-2010 referenced in specifications.

In the case of NECB-2011, the follow-up edition was NECB-2015, which in turn was followed by the most current edition, NECB-2017. Certainly, an exception to the five-year traditional timeframe. This shorter time frame is indicative and how quickly the approach to energy conversation is changing. With ASHRAE 90.1, the most current edition is ASHRAE 90.1-2019.

On June 13, 2016, the National Research Council of Canada (NRCan) published an overview of NECB-2015 in which the following was stated: "Over 90 changes were introduced in the National Energy Code for Buildings 2015 NECB." Among these 90-plus changes was, "Requirements relating to piping and duct insulation were made more stringent..." This change relating to mechanical insulation then carried into NECB-2019.

Let's have a look at the impact NECB-2017 and ASHRAE 90.1-2019 will have on mechanical insulation.

NECB-2017

Pipe Insulation

NECB-2011 was the edition where most minimum pipe insulation thicknesses were increased substantially—some by as much as 50 percent. Although the table has "minimum" in its title, the reality is that these increased thicknesses are optimum thicknesses, verified by random 3E Plus calculations. This means we won't be seeing any further increases in thickness, and NECB-2017 reflects this.

Then there's the fine print where the new heart of the changes now lies. There are several. I'll cite two for illustrative purposes. I should point out that no sooner was NECB-2017 published, that queries began coming in to NECB asking, "What does



By / par Steve Clayman

Mises à jour des codes de l'énergie

Il n'y a pas grand-chose qui soit fixé définitivement et c'est certainement vrai des codes de l'énergie. Au Canada, les codes nationaux sont publiés suivant un cycle de cinq ans, et des corrections et des ajouts sont publiés entre deux éditions. La norme ASHRAE 90.1 est mise à jour tous les trois ans. Le processus de tenue à jour des codes commence en fait un an ou à peu près avant la publication de l'édition suivante. Comme bien des choses dans la vie, il y a aussi des exceptions.

Chaque cycle apporte des changements qui visent essentiellement à améliorer l'efficacité énergétique des bâtiments dans une proportion donnée. Les changements peuvent être liés à l'enveloppe, à l'éclairage, à l'équipement mécanique ou à un ensemble d'éléments. Une fois que les nouvelles éditions du Code national de l'énergie pour les bâtiments - Canada (CNEB) et de la norme ASHRAE 90.1 sont publiées, il faut compter quelques années avant que les experts et les instances concernées emboîtent le pas. En effet, il faut prendre le temps d'apprendre et de répercuter les nouvelles connaissances dans les divers projets conçus et approuvés en fonction du code en vigueur au moment de la mise en chantier. On voit dans des devis techniques des références au CNEB-2011 et à la norme ASHRAE 90.1-2010.

L'édition 2011 du CNEB a été suivie par l'édition de 2015, puis par celle de 2017, la plus récente. Manifestement, la dernière édition constitue une exception par rapport au cycle habituel de cinq ans. Le fait que l'édition 2017 ait été publiée aussi rapidement après celle de 2015 prouve que l'approche relative à la conservation de l'énergie évolue rapidement. L'édition la plus récente de la norme ASHRAE 90.1 a été publiée en 2019.

Le 13 juin 2016, le Conseil national de recherches du Canada (NRCan) publiait un aperçu du CNEB-2015 dans lequel il était noté que plus de 90 changements y avaient été intégrés. Au nombre des changements que précise le nouveau code, les exigences relatives à l'isolation des tuyaux et des gaines sont plus strictes. Ce changement qui concerne l'isolation des systèmes mécaniques a été répercuté dans la version 2019 du CNEB.

Voyons ce qu'il en est des répercussions du CNEB-2017 et de la norme ASHRAE 90.1-2019 sur l'isolation des systèmes mécaniques.

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

this really mean?" When enough of these queries accumulate, NECB publishes Intent Statements.

So, for NECB-2017, in 5.2.5.3.

Note 1) Except as provided in Sentences (2) to (4), piping forming part of an HVAC system shall be thermally insulated in accordance with Table 5.2.5.3. (See Note A-5.2.5.3.(1).

Intent Statement:

Provision: 5.2.5.3.(1)

Objective:

OE1

Attributions:

[F92, F93-OE1.1]

Intent(s)

Intent 1. To limit the probability that there will be insufficient insulation on piping in HVAC systems, which could lead to uncontrolled thermal losses or gains, which could lead to unnecessary consumption of energy for heating and cooling, which could lead to excessive use of energy, which could lead to an unacceptable effect on the environment.

Note 7) Insulation material required in Sentence (1) shall be installed in accordance with good practice. (See Note A 5.2.2.5.(7) and 5.2.5.3.(7).)

Intent Statement

Provision: 5.2.2.5.(7)

Objective:

OE1

Attributions

[F92, F93-kOE1.1]

Intent(s)

Intent 1. To limit the probability that insulation of air-handling ducts, plenums, and run-outs will be improperly installed, which could lead to inadequate performance of such insulation in HVAC systems, which could lead to uncontrolled thermal losses or gains, which could lead to unnecessary consumption of energy for heating and cooling, which could lead to excessive use of energy, which could lead to an unacceptable effect on the environment.

Duct Insulation

As for thermal duct insulation, Section 5.2.2.5. Duct and Plenum Insulation includes Table 5.2.2.5. Insulation of Ducts. This information remains unchanged from earlier editions of NECB. The insulation thickness is determined by using the temperature difference between the ambient and operating temperatures. Again, there is the fine print with exceptions and these should be noted.

CNEB-2017

Isolation des tuyaux

C'est dans l'édition 2011 du CNEB où la plupart des épaisseurs minimales d'isolation des tuyaux ont été considérablement augmentées — dans certains cas de 50 pour cent. Bien que le titre du tableau concerne des épaisseurs dites minimales, il s'agit dans les faits d'épaisseurs optimales, comme le confirment des calculs aléatoires au moyen du programme 3E Plus. Ce qui signifie qu'il n'y aura plus d'autres augmentations des épaisseurs; c'est bien ce que l'édition 2017 du CNEB confirme d'ailleurs.

Et, ensuite, il y a les questions de détails où se trouve l'essentiel des changements. Et on en compte plusieurs. J'en citerai deux à titre d'exemple. L'édition 2017 du CNEB n'était pas sitôt publiée que les demandes de renseignements affluaient sur la signification des changements en question. Quand le nombre de demandes de renseignements le justifie, le CNEB publie des énoncés d'intention, ainsi :

CNEB-2017, paragraphe 5.2.5.3.

Note 1) Sous réserve des paragraphes 2) à 4), la tuyauterie faisant partie d'une installation CVCA doit être calorifugée conformément au tableau 5.2.5.3. (voir la note A-5.2.5.3.(1)).

Énoncé d'intention

Paragraphe 5.2.5.3. (1)

Objectif

OE1

Attribution

[F92, F93-OE1.1]

Intention(s)

Intention 1 : Limiter la probabilité que la tuyauterie des installations CVCA soit insuffisamment calorifugée, ce qui pourrait mener à des pertes ou des gains thermiques incontrôlés, à une consommation inutile d'énergie pour le chauffage et le refroidissement, à une utilisation excessive d'énergie et à un effet inacceptable sur l'environnement.

NOTE 7) Le calorifuge exigé au paragraphe 1) doit être posé conformément aux règles de l'art (voir la note A-5.2.2.5. 7) et 5.2.5.3. 7)).

Énoncé d'intention

Paragraphe 5.2.2.5.(7)

Objectif

OE1

Attribution

[F92, F93-OE1.1]

Intention(s)



A Global Leader in Distribution and Specialty Fabrication

Mechanical And Building Insulation Systems

Pipe, Duct, Tank & Equipment Insulation

Industry Leading CUI Mitigation Systems

Building Thermal, Acoustic and Fire Protection Products

Patented SafeLite[®], ULC Certified Ceiling Fixture Covers



Serving Industrial, Commercial, Marine & OEM

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

Burnaby

3220 Lake City Way
604-430-3044

Calgary

6703 30th Street, SE
403-720-6255

Edmonton

12416 184 Street, Bldg C
780-452-4966

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

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

Where are the Provinces and Territories?

Provinces and territories have taken different positions on energy efficiency and where NECB fits in with their respective approaches to energy efficiency. The National Building Code (NBC), National Fire Code (NFC), and National Plumbing Code (NPC) are also included in this table (see below).

ASHRAE 90.1-2019

As with NECB-2017, pipe insulation thicknesses in ASHRAE 90.1-2019 haven't increased since the ASHRAE 90.1-2010 edition and for the same reasons. Although the pipe insulation thicknesses in NECB are based on ASHRAE 90.1, there are a few differences:

- Nominal pipe sizes don't completely align. In some instances, this changes the pipe insulation thickness.
- Some pipe insulation thicknesses in the section on Cooling Systems are greater in NECB-2017 than ASHRAE 90.1-2019.
- Of course, there's always the fine print that "shall be" paid attention to.

Note: Some specifications call for either NECB or ASHRAE and some call for both, while stipulating that the code demonstrating the more stringent requirements is to be used.

Intention 1 : Limiter la probabilité que l'isolant des conduits d'air, des plénums et des branchements latéraux de circulation d'air soit mal installé, ce qui pourrait mener à une performance inadéquate de l'isolation dans les installations CVCA, à des pertes ou des gains thermiques incontrôlés, à une consommation inutile d'énergie pour le chauffage et le refroidissement, à une utilisation excessive d'énergie et à un effet inacceptable sur l'environnement.

Isolation des conduits

Comme c'est le cas pour l'isolation de la tuyauterie, la section section 5.2.2.5. - Isolation des conduits et des plénums comprend le tableau 5.2.2.5. - Isolation des conduits. Cette disposition n'a pas été modifiée depuis les éditions antérieures du CNEB. L'épaisseur de l'isolant dépend de l'écart de température entre la température ambiante et les températures de fonctionnement. De nouveau, ce sont les exceptions qu'il faut noter ici.

Où en sont les provinces et les territoires ?

Les provinces et les territoires ont adopté des positions différentes sur la question de l'efficacité énergétique et sur le rôle du CNEB dans leur démarche en la matière. Le Code national du bâtiment (CNB), le Code national de prévention des incendies du Canada (CNPI) et le Code national de la plomberie du Canada (CNP) ont aussi été inclus dans le tableau de la page 16.

Provinces and territories that have adopted regulations based on the 2010 and 2011 editions of Codes Canada publications

Province / Territory	NBC 2010	NBC Revision 2012 (Section 9.36.)	NFC 2010	NPC 2010	NECB 2011
Y.T.	Adopted / Effective April 2011	Adopted / Effective April 2013	Adopted April 2011	Adopted / Effective April 2011	
N.W.T.	Adopted / Effective April 2011		Adopted April 2011		
Nun.					
B.C.	Adopted September 2012 / Effective December 2012	Adopted April 2013 / Effective December 2014	Adopted September 2012 / Effective December 2012	Adopted September 2012 / Effective December 2012	Adopted April 2013 / Effective December 2013
Alta.	Adopted February 2015 / Effective May 2015	Effective May 2016	Adopted February 2015 / Effective May 2015		Adopted February 2015 / Effective November 2015
Sask.	Adopted March 2013 / Effective May 2013		Adopted March 2013 / Effective September 2013		
Man.	Adopted / Effective April 2011	Adopted / Effective April 2016	Adopted September 2011 / Effective December 2011	Adopted / Effective 2011	Adopted December 2013 / Effective December 2014
Ont.	Adopted November 2012 / Effective January 2014			Adopted November 2012 / Effective January 2014	Adopted November 2012 / Effective January 2014
Que.	Adopted April 2015 / Effective June 2015		Adopted December 2012 / Effective March 2013	Adopted January 2014 / Effective April 2014	
N.B.			Adopted December 2011 / Effective January 2012		
P.E.I.	Adopted 2011: Summerside, Charlottetown, Stratford				
N.S.	Adopted March 2011 / Effective June 2011	Adopted December 2013 / Effective December 2014	Adopted March 2011 / Effective June 2011	Adopted 2011 / Effective June 2011	Adopted December 2013 / Effective December 2014
N.L.	Partially adopted except for fire protection and building accessibility				

NOTE: 1) Effective February 1, 2021, NB is following NBC-2015 and NECB-2011.
 2) Currently, only Alberta and Saskatchewan have adopted NECB-2017.

A thermal image of a pipe with a crosshair. The pipe is glowing yellow and orange, indicating heat, against a dark purple background. A white crosshair is centered on the pipe.

**what you don't see
is costing you**

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



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



Conclusion

If all of this looks like a potential minefield, that's probably not too far from the truth. I understand the consultant's responsibility in developing specifications, but sometimes the person with the ring gets it wrong. Sometimes the insulation contractor is asked for recommendations. In both cases (an incorrect specification or recommendations) it is incumbent upon the insulation contractor to make sure what is eventually installed is what the conditions require and not necessarily what is in the specification. In many cases, the insulation contractor is considered the expert in the trade.

This is particularly important when it comes to upgrades and retrofit work. If in doubt, ask a manufacturer for confirmation and then go on record with your conclusions.

Correctly specified and installed mechanical insulation works. Make it so. ■

ASHRAE 90.1-2019

Comme dans le cas du CNEB-2017, les épaisseurs d'isolation à tuyauterie citées dans la norme ASHRAE 90.1-2019 n'ont pas augmenté depuis l'édition 2010, et pour les mêmes raisons d'ailleurs. Bien que les épaisseurs d'isolation à tuyauterie citées dans le CNEB s'inspirent de la norme ASHRAE 90.1, nous notons quelques différences, ainsi :

- Les dimensions nominales des tuyaux ne correspondent pas toutes exactement. Dans certains cas, l'épaisseur de l'isolation à tuyauterie s'en trouve modifiée.
- Certaines épaisseurs d'isolation à tuyauterie citées dans la section sur les systèmes de refroidissement du CNEB-2017 sont supérieures à celles de la norme ASHRAE 90.1-2019.
- Il faut bien sûr toujours porter attention au détail des dispositions en question.

Nota : Certains devis citent tantôt le CNEB, tantôt la norme ASHRAE, tantôt les deux, et précisent que c'est la norme la plus stricte qui doit s'appliquer.

Conclusion

Si, à la lecture du présent article, vous avez l'impression de

suite à la page 46

Provinces et territoires qui ont adopté des règlements s'inspirant des éditions 2010 et 2011 des codes canadiens

Province ou territoire	CNB 2010	CNB Révision de 2012 (par. 9.36)	CNPI 2010	CNP 2010	CNEB 2011
Yukon.	Adopt. : En vigueur : avril 2011	Adopt. : En vigueur : avril 2013	Adopt. : avril 2011	Adopt. : En vigueur : avril 2011	
T.-N.-O.	Adopt. : En vigueur : avril 2011		En vigueur : avril 2011		
Nunavut					
Colombie-Britannique	Adopt. : sept. 2012 En vigueur : déc. 2012	Adopt. : avril 2013 En vigueur : déc. 2014	Adopt. : sept. 2012 En vigueur : déc. 2012	Adopt. : sept. 2012 En vigueur : déc. 2012	Adopt. : avril 2013 En vigueur : déc. 2013
Alberta	Adopt. : fév. 2015 En vigueur : mai 2015	En vigueur : mai 2016	Adopt. : fév. 2015 En vigueur : mai 2015		Adopt. : fév. 2015 En vigueur : nov. 2015
Saskatchewan	Adopt. : mars 2013 En vigueur : mai 2013		Adopt. : mars 2013 En vigueur : sept. 2013		
Manitoba	Adopt. : En vigueur : avril 2011	Adopt. : En vigueur : avril 2016	Adopt. : sept. 2011 En vigueur : déc. 2011	Adopt. : En vigueur : avril 2011	Adopt. : déc. 2013 En vigueur : déc. 2014
Ontario	Adopt. : nov. 2012 En vigueur : jan. 2014			Adopt. : nov. 2012 En vigueur : jan. 2014	Adopt. : nov. 2012 En vigueur : jan. 2014
Québec	Adopt. : avril 2015 En vigueur : juin 2015		Adopt. : déc. 2012 En vigueur : mars 2013	Adopt. : jan. 2014 En vigueur : avril 2014	
N.-B.			Adopt. : déc. 2011 En vigueur : jan. 2012		
Î.-P.-É.	Adopt. : 2011 Summerside Charlottetown Stratford				
N.-É.	Adopt. : mars 2011 En vigueur : juin 2011	Adopt. : déc. 2013 En vigueur : déc. 2014	Adopt. : mars 2011 En vigueur : juin 2011	Adopt. : 2011 En vigueur : juin 2011	Adopt. : déc. 2013 En vigueur : déc. 2014
T.-N. et L.	Adopté en partie sauf pour la protection contre les incendies et l'accessibilité des bâtiments				

NOTES : 1) Le 1^{er} février 2021, le Nouveau-Brunswick a mis en vigueur le CNB-2015 et le CNEB-2011.

2) Présentement, seules les provinces de l'Alberta et de la Saskatchewan ont adopté le CNEB-2017.

WIN YOUR NEXT BID

WITH SAFETYJACS®



1/2" HEM & FACTORY DEBURRED EDGES

SAFETY . PRODUCTIVITY . PROTECTION NO EXTRA COST

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



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

Safer. Smarter. Faster.

CANADA 1.800.299.0819 | USA 1.888.877.7685 | IDEALPRODUCTS.CA |





© Can Stock Photo / AndreyPopov

A New Face for Construction

Now is the perfect time to build a recruitment and retention system that welcomes underrepresented groups to the trades.

By / par Sandra Skivsky

Chair with National Trade Contractors Coalition of Canada / Présidente de la Coalition nationale des entrepreneurs spécialisés du Canada

There are many initiatives across the country that are aimed at recruiting underrepresented groups—in fact, most government funding, both federal and provincial, has some sort of stipulation to address these groups. This, along with key changes in demand and Canadian demographics, helps foster an environment ideal for reimagining the recruitment, training, and employer support system to bring underrepresented groups to the trades.

The first point to consider is the the demand for construction workers over the next decade. The industry has to replace 22 percent of the workforce (260,000 workers) due to retirements and develop another 65,000 workers to meet demand. COVID has thrown a curveball, and even though training has continued, it is at a reduced capacity and scheduling has been impacted. Our traditional pathways into the trades will not be sufficient to meet the demand, so the industry needs to expand and simplify access.

In the recent budget the federal government announced an investment of \$470 million over three years, beginning in 2021-22, to Employment and Social Development Canada to establish a new Apprenticeship Service. The Apprenticeship Service would help 55,000 first-year apprentices in construction and manufacturing Red Seal trades connect with opportunities at small and medium-sized employers.

Un nouveau visage pour la construction

C'est le moment idéal d'élaborer un système de recrutement et de maintien en poste des gens de métier qui soit accueillant pour les groupes sous-représentés.

Depuis quelques années, partout au pays, un nombre croissant d'initiatives visent le recrutement de personnes des groupes sous-représentés — en fait, la plupart des programmes des gouvernements fédéral et provinciaux renferment une quelconque stipulation à cet effet. Cet état de chose, allié à d'importants changements de la demande et du profil démographique canadien, aide à créer des conditions optimales pour réinventer le système de recrutement, de formation et de soutien aux employeurs, et ce dans l'optique d'orienter les groupes sous-représentés vers les métiers.

Le premier élément à considérer concerne la demande de travailleurs de la construction au cours de la décennie qui vient. Cette industrie doit remplacer 22 p. 100 de la main-d'œuvre existante (260 000 personnes) à cause des départs à la retraite et acquérir 65 000 travailleurs de plus pour répondre à la demande grandissante. La COVID-19 a porté un coup dur et bien que la formation se poursuive, c'est à capacité réduite et les échéanciers en souffrent. Manifestement, les voies traditionnelles de l'industrie de la construction vers les métiers ne suffiront pas pour répondre à la demande; ce secteur doit donc élargir et simplifier le processus d'accès aux métiers.

Dans son dernier budget, le gouvernement fédéral annonçait un investissement de 470 millions de dollars sur trois ans, à compter de 2021-2022, afin qu'Emploi et Développement

“This issue of increasing inclusivity needs to be changed at the recruiting/training side, so that there are skilled workers available from all groups.”

L’inclusivité doit être accrue à l’étape du recrutement ou de la formation, afin qu’il y ait des travailleurs qualifiés dans tous les groupes.

Through the program, employers would be eligible to receive up to \$5,000 for all first-year apprenticeship opportunities to pay for upfront costs such as salaries and training. To boost diversity in the construction and manufacturing Red Seal trades, this incentive will be doubled to \$10,000 for employers who hire those underrepresented, including women, racialized Canadians, and persons with disabilities.

In some cases there are contractual obligations around community benefits and hiring of workers from underrepresented groups—the problem with that is it is difficult to find workers from these groups with the necessary training. This issue of increasing inclusivity needs to be changed at the recruiting/training side, so that there are skilled workers available from all groups. It entails changing and expanding traditional intake processes and looking at the constraints of entry, not of employment. Skilled workers would be hired regardless of their gender or ethnicity—the obstacles lie in getting the into the trade in the first place.

The best place to start is in elementary schools and high schools by providing exposure to the trades and having a connection to industry so that the students (when they are ready) have access to employers and further training. It’s not enough to just have a wood working shop in a high school; they need to be connected to the industry through employers, training centres, and unions to make that move from shop class to registered apprentice. The cross section of students that can participate in these programs would be reflective of the school population and not limited to those who already have a connection to the industry. Also, those students will be making informed decisions when it comes times to take the next step and enter a trade because they have had exposure to it.

For an apprenticeship system to be effective, young people need to be attracted to a trade. According to Statistics Canada, the number of registered apprentices (all trades) in Ontario increased steadily between 2000 and 2010, but since then has oscillated and has not shown significant sustained growth.

There was a strong revitalization of the apprenticeship system in the early 2000s from the recessionary period in the mid-1990s when many apprenticeship programs shut down, so the growth was a combination of meeting rising demand,

social Canada (EDSC) établit un nouveau service de soutien à la formation d’apprentis. Celui-ci aiderait 55 000 apprentis de première année dans les métiers de la construction et de la fabrication désignés Sceau rouge à trouver des débouchés dans les petites et moyennes entreprises.

Dans le cadre de ce programme, les employeurs pourraient recevoir jusqu’à 5 000 \$ pour chacune de leurs occasions d’apprentissage de première année pour payer les coûts initiaux, tels que les salaires et la formation. Afin d’accroître la diversité dans les métiers de la construction et de la fabrication désignés Sceau rouge, cet incitatif serait doublé jusqu’à 10 000 \$ pour les employeurs qui embaucheraient des personnes de groupes sous-représentés, notamment les femmes, les Canadiens racialisés et les personnes qui ont un handicap.

Dans le cas de certains projets, les avantages communautaires et l’embauche de travailleurs appartenant à des groupes sous-représentés font partie des obligations contractuelles; cependant, il est souvent difficile de trouver dans ces groupes des personnes ayant la formation nécessaire pour commencer immédiatement à travailler. L’inclusivité doit être accrue à l’étape du recrutement ou de la formation, afin qu’il y ait des travailleurs qualifiés dans tous les groupes. Il faut donc modifier et élargir les processus à l’entrée et examiner d’abord les obstacles à ce niveau. Une fois formés, les travailleurs qualifiés seraient embauchés indépendamment de leur sexe ou de leur ethnicité — la difficulté consiste d’abord et avant tout à entrer dans les métiers.

Les écoles primaires et secondaires sont les meilleurs endroits où commencer à promouvoir les métiers comme choix de carrière par une familiarisation avec ceux-ci et une mise en contact avec le secteur; l’idée est que les élèves (lorsqu’ils sont prêts) aient accès à des employeurs et à une formation plus poussée. Il ne suffit pas d’avoir un atelier de menuiserie dans une école secondaire; les jeunes doivent être en contact avec le secteur par l’entremise d’employeurs, de centres de formation et de syndicats pour passer d’élèves d’atelier à apprentis inscrits. L’échantillon d’écoparticipants pouvant participer à ces programmes serait représentatif de la population scolaire et non limité à ceux déjà en contact avec le secteur. En outre, ces élèves pourront prendre des décisions éclairées au moment de passer à l’étape suivante et de s’engager dans un métier, parce que celui-ci leur sera familier.

Pour qu’un système d’apprentissage soit efficace, il doit pouvoir attirer les jeunes vers les métiers. D’après Statistique Canada, le nombre d’apprentis inscrits en Ontario, tous métiers confondus, était en hausse constante entre l’an 2000 et l’année 2010, mais oscille depuis sans indiquer de croissance soutenue.

Après la période de récession du milieu des années 90, durant laquelle de nombreux programmes d’apprentissage ont fermé,

addressing the gap when training was constrained, and a response to more promotion of the trades as a viable career choice. But growth has stalled so new strategies need to be developed.

That means barriers to entry need to be minimized. There have been many studies over the years which analyzed barriers to entry for apprenticeship programs, and these identified lack of awareness or guidance into the trades; lack of employer support for training and hiring (because apprentices were viewed as a cost); and stigma around apprenticeship being the last resort job. This, along with practices that may not have been inclusive to immigrants, women, and other minority groups, has had an impact. In fact, the majority of apprentices came to the trades because of an introduction from family, friends, or neighbours, or through a job program. They did not enter the trades because of their interest or aptitude. This results in people not completing their apprenticeship or exiting the trade early, so a better introduction to the trades is needed.

For starters, training needs to be continuous, with no breaks during a downturn. As mentioned previously, apprenticeship training in Canada took a nosedive in the mid-90s because of the downturn in the economy. For a number of years, training took a back seat. The result of that training slowdown is still with us 25 years later as the industry as whole is missing part of an age cohort in the labour force. Those seasoned, skilled

il y a eu une forte revitalisation du système d'apprentissage au début des années 2000; cette croissance est attribuable à une combinaison de facteurs : la nécessité de répondre à une demande croissante et de combler les lacunes créées lorsque la formation était limitée et une réaction à une promotion intensifiée des métiers comme choix de carrière viable. Toutefois, cette croissance a cessé et il faut maintenant élaborer de nouvelles stratégies.

Cela veut dire qu'il faut réduire au minimum les entraves à l'entrée. De nombreuses études ont examiné les obstacles à l'entrée dans les programmes d'apprentissage et cerné les suivants : le manque de sensibilisation ou d'orientation vers les métiers, le manque de soutien à la formation et à l'embauche de la part des employeurs (parce que les apprentis étaient considérés comme un coût), et le préjugé voulant que l'apprentissage soit du travail de dernier recours. Parallèlement à des pratiques peut-être non inclusives pour les immigrants, les femmes et d'autres groupes minoritaires, cela a eu un impact. En fait, la majorité des apprentis s'est engagée dans les métiers sur la recommandation de membres de la famille, d'amis ou de voisins, ou par l'entremise d'un programme d'emploi, et non en raison de leurs intérêts ou de leurs aptitudes. Par conséquent, des gens ne terminent pas leur apprentissage ou cessent tôt d'exercer leur métier; une meilleure initiation aux métiers est donc nécessaire.

Pour commencer, la formation doit être continue et ne pas être

suite à la page 23

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

JM – NOW WITH BLING

CHECK OUT OUR NEW METAL JACKETING PORTFOLIO.



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

Key Takeaways:

- The current labour market will not fix itself through a regular business cycle
- The demographic curve is unique in history as the baby boomers move out of the workforce
- Apprenticeship has many models and delivery mechanisms, but the stakeholders are the same
- Apprenticeship must be part of the career investigation process at an early age, preferably middle school
- A connection needs to be made between industry, school boards, and parents
- Employers need to play an active role to illustrate that good careers in the trades are possible and hire apprentices
- Unions need to make accommodation for students or pre-apprentices
- Find a champion at a local school board; for instance, a teacher with enthusiasm for teaching a trade
- Ensure there are clear pathways to completing an apprenticeship through the training delivery agent, such as a college or training centre

journeypersons in the 45 to 50 years of age range who would be the forepersons, site supervisors, or lead hands, or who may have moved into estimating and project management are not there.

It is very difficult to make up for lost training opportunities in apprenticeship. Even if there was a waiting list for training, there is a limit to the number of first-year apprentices that the industry can absorb. Everything from crew size to ratios to union membership can slow down the rate at which apprentices are turned into journeypersons, and it will become clear to the construction industry some of those practices will have to change to stay competitive in the future.

Training needs to develop job-ready candidates and facilitate employer involvement with training. Given that the industry is going to experience increasing retirements there will be fewer experienced or “skilled” workers to mentor apprentices, and there will be a greater reliance on the training regimen to produce work-ready apprentices who can move up the learning curve faster. To make that process effective and productive, employers need to take on apprentices and be involved in the training process. Gone are the days when employers readily found workers with the required skills or were able to “poach” them from the next contractor. Employers input is also key in having training meet the needs of the market.

Consider the following two excerpts from a research report written by Andrew Sharpe James Gibson titled, “The Apprenticeship System in Canada: Trends and Issues,” and published by the Centre for the Study of Living Standards in 2005:

“A consensus exists that raising awareness about the apprenticeship system would translate into higher registration levels, particularly youth registration. The Registered Apprenticeship Survey of participants of the apprenticeship program in 1994-1995 showed that even among participants of the apprenticeship program, nearly 40 percent were not aware of the apprenticeship program in high school.”

“Evaluated as a school-to-work institution, the apprenticeship system’s performance is severely constrained by its lack of integration into the education system and the failure of the trades to promote themselves independently.”

You may wonder why I’m looking at a report from over a decade ago and data from 20 years ago. The reason is that those comments could still be applied today, and not just in Canada. The United States, the United Kingdom, Ireland, and Australia, are all looking at where they are, where they need to be, and how they are going to get there. It is time we did, too. ■

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

suspendue durant les replis du marché. Ainsi que nous l'avons mentionné plus haut, la formation en apprentissage au Canada a chuté au milieu des années 90 à cause du ralentissement économique. Pendant quelques années, la formation a été reléguée au second plan. Vingt-cinq ans plus tard, nous subissons encore les conséquences du fléchissement en matière de formation, car la main-d'œuvre du secteur est privée d'une partie d'un groupe d'âge. Les travailleurs manquants sont les compagnons qualifiés expérimentés de 45 à 50 ans qui seraient les contremaîtres, les superviseurs de chantier ou les chefs d'équipe, ou qui seraient peut-être devenus des évaluateurs ou des gestionnaires de projet.

Il est très difficile de compenser la perte d'occasions de formation en apprentissage. Même s'il y avait une liste d'attente pour la formation, il y a une limite au nombre d'apprentis de première année que le secteur peut accueillir. Qu'il s'agisse de la taille des équipes, des ratios, des règles de sécurité, des niveaux de productivité nécessaires ou des coûts, tout peut ralentir le rythme auquel les apprentis deviennent des compagnons. Manifestement, certaines de ces pratiques devront changer si le secteur de la construction veut rester concurrentiel dans les années à venir.

Les programmes de formation doivent produire des candidats prêts à travailler et faciliter la participation des employeurs. Vu que le secteur va connaître un nombre croissant de départs à la retraite, il y aura moins de travailleurs expérimentés ou qualifiés pour encadrer les apprentis et l'on comptera davantage sur le système de formation pour produire des apprentis prêts à travailler et capables de progresser rapidement. Afin que ce processus soit efficace et fructueux, les employeurs doivent accepter des apprentis et prendre part à la formation. L'époque où les employeurs trouvaient aisément des travailleurs possédant les compétences nécessaires, ou pouvaient les « débaucher » auprès d'autres entrepreneurs, touche rapidement à sa fin. L'apport des employeurs importe également pour que la formation satisfasse aux besoins du marché.

Considérons ces deux extraits d'un rapport de recherche rédigé par Andrew Sharpe et James Gibson, intitulé « The

Apprenticeship System in Canada : Trends and Issues » [Le système d'apprentissage au Canada : tendances et enjeux] et publié par le Centre d'étude des niveaux de vie en 2005 :

« De l'avis général, mieux faire connaître le système d'apprentissage se traduirait par une hausse des taux d'inscription, en particulier chez les jeunes. Selon une Enquête sur les programmes de formation des apprentis inscrite réalisée en 1994-1995, près de 40 % des participants à ces programmes n'étaient pas au courant de l'existence de tels programmes lorsqu'ils fréquentaient l'école secondaire. » [Traduction]

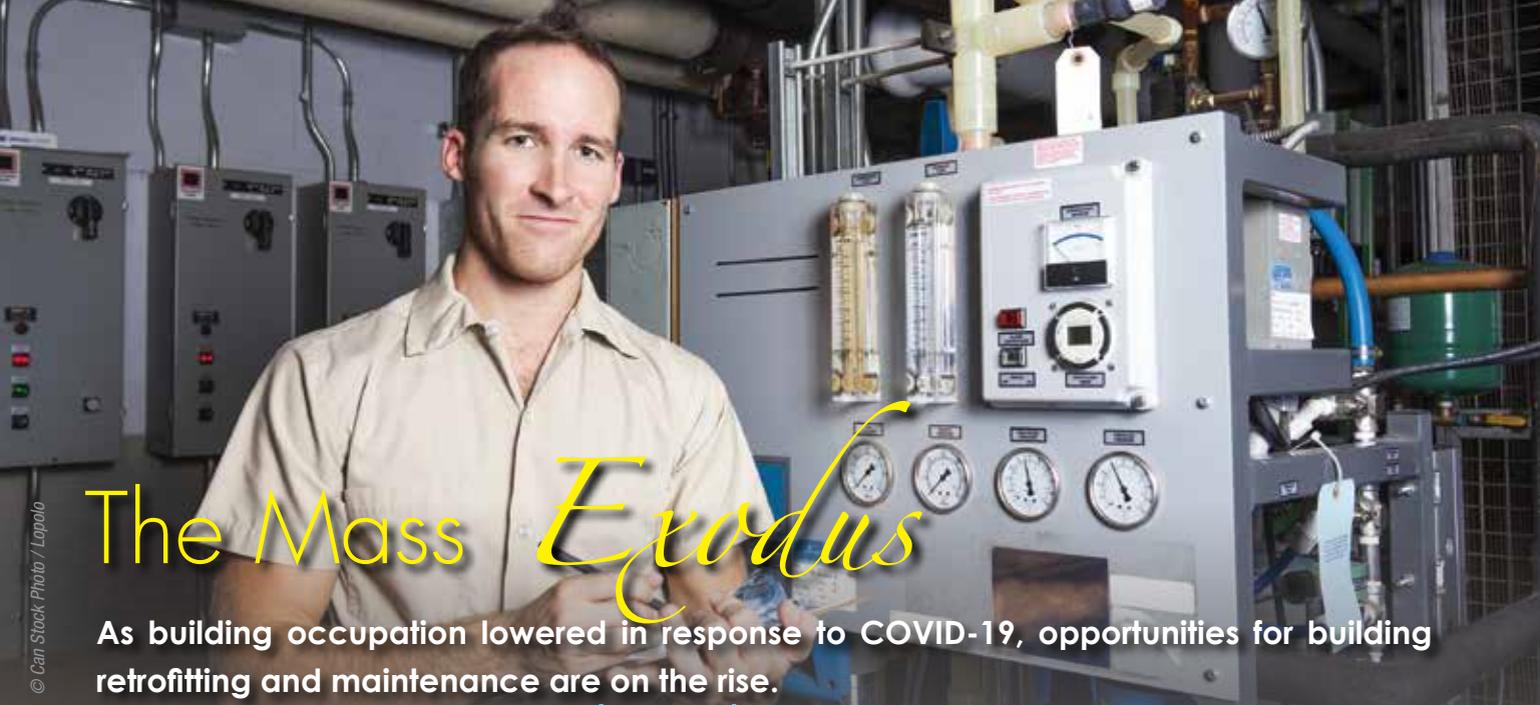
« Le rendement du système d'apprentissage, considéré comme un mécanisme d'insertion professionnelle, est fortement restreint par son manque d'intégration dans le système éducatif et par l'inaction des corps de métier à se faire valoir indépendamment. » [Traduction]

Vous pouvez vous demander pourquoi je regarde un rapport qui date de plus de dix ans et des données d'il y a plus de 20 ans. C'est parce que ces observations pourraient encore s'appliquer aujourd'hui et pas seulement au Canada. Les États-Unis, le Royaume-Uni, l'Irlande et l'Australie sont tous en train de considérer où ils en sont, où ils ont besoin d'être et comment ils vont y parvenir. Il est temps que nous fassions de même. ■

Points importants à retenir

- Le marché du travail actuel ne se rééquilibre pas à la faveur d'un cycle économique normal.
- Le retrait des baby-boomers de la population active crée une courbe démographique unique dans l'histoire.
- Il y a beaucoup de modèles d'apprentissage et de mécanismes de prestation, mais la clientèle est la même.
- L'apprentissage doit faire partie tôt du processus de recherche d'une carrière, de préférence dès l'école secondaire.
- Il doit y avoir des contacts entre le secteur des métiers, les conseils ou commissions scolaires et les parents.
- Les employeurs doivent faire activement valoir les métiers comme de bonnes possibilités de carrière et embaucher des apprentis.
- Les syndicats doivent faire des compromis pour les élèves ou les pré-apprentis, afin que ceux-ci puissent avoir des occasions d'apprendre par l'expérience.
- Trouvez un partisan de l'apprentissage au sein d'une commission scolaire ou d'un conseil scolaire local; un éducateur passionné par l'enseignement d'un métier, par exemple.
- Veillez à ce que le cheminement pour réussir un programme d'apprentissage offert par un prestataire tel qu'un collège ou un centre de formation soit clair.

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*.



© Can Stock Photo / Lapolo

The Mass Exodus

As building occupation lowered in response to COVID-19, opportunities for building retrofitting and maintenance are on the rise.

L'exode de masse

Avec la baisse de l'occupation des immeubles à cause de la COVID-19, les travaux de modernisation et d'entretien sont à la hausse.

By / par Jessica Kirby

Working from home is a lot like blue cheese dressing, trigonometry, and Stephen Segal movies—you're either a raging fan or you most definitely are not, and no one can convince you otherwise. Even before COVID-19, people with experience working from home and in the office had pledged allegiance to their favourite side of this conundrum, and since the pandemic exposed more than 70 percent of working Canadians to how productive a laptop at the kitchen table can be, there are even more people who know exactly where they stand on this matter.

A year ago, commercial property owners were confident that, like in other periods of recessionary decline, the rumours that working from home was here to stay were false and that once the novelty wore off people would pile gratefully back into their cubicles, excited to see their colleagues and take the elevator—rather than the obstacle course through Lego and Cheerios on the carpet—to get to work.

Not so. Although historically Canada has seen circumstances that relegate people to their home offices and where they can't wait to get back to work, those people weren't tech-savvy, destiny-forging, work-life balance seeking Gen Xers, Millennials, and Gen Zers, all of whom score high on the polls querying whether they would rather look out the living room window than the corner office window on their lunch breaks. According to Gallup, the majority of remote workers are Millennials: 52 percent, versus 29 percent of Gen Xers

Travailler de chez soi, c'est comme la vinaigrette au fromage bleu, la trigonométrie et les films de Stephen Segal — ou bien vous en raffolez, ou bien vous détestez... et personne ne peut vous faire changer d'idée. Même avant la crise de COVID-19, les gens qui avaient l'expérience du travail à la maison et au bureau avaient déjà prêté allégeance à l'une ou à l'autre des deux formules; comme la crise sanitaire a obligé plus de 70 pour cent de la population active canadienne à découvrir à quel point on peut être productif avec un portable sur un coin de table de cuisine, il y a encore plus de gens maintenant qui se sont fait une opinion sur la question.

Voilà un an, les propriétaires d'immeubles commerciaux croyaient que, comme cela a été le cas pour d'autres périodes de ralentissement récessionniste, les rumeurs selon lesquelles le télétravail était arrivé pour rester étaient fausses et que, une fois l'effet de nouveauté passé, les travailleurs réintégreraient avec bonheur leur cubicule, enchantés de revoir leurs collègues et de prendre l'ascenseur — plutôt que d'avoir à contourner des obstacles de pièces Lego et de céréales Cheerios sur la moquette — et de reprendre leur travail normalement.

Eh bien, non. Bien que le Canada ait déjà vu des cas où des travailleurs étaient relégués à un bureau à la maison en attendant de rentrer au travail, il ne s'agissait pas de la génération X, de milléniaux ou de la génération Z, qui, eux, s'y connaissent en technologie, prennent leur destinée bien en mains, recherchent l'équilibre entre la vie personnelle et la

and 17 percent of Baby Boomers; almost half of all Millennial employees (46%) work from home, and a whopping 74 percent of them do not want to go back to the office five days a week.

Just in the past 12 months, studies suggest permanent remote work positions have increased from 8 percent to 35 percent in Canada and the United States, and approximately 35-40 percent of jobs in both countries can be done from home. Most interesting is that a survey of 5,221 professionals in 31 countries working remotely during the pandemic said that 77 percent reported being equally or more effective at home than working at the office and 86 percent said they intended to continue with it in some form post-pandemic.

So what does that mean for commercial property in urban centres? According to an article in McKinsey titled, “Commercial real estate must do more than merely adapt to coronavirus,” physical distancing has “directly changed the way people inhabit and interact with physical space, and the knock-on effects of the virus outbreak have made the demand for many types of space go down, perhaps for the first time in modern memory... Real estate owners and operators across almost every asset class are considering several potential longer-term effects of the coronavirus outbreak and the required changes that these shifts are likely to bring.”

These changes could include a reversal of the trend towards densification and open plan layouts and, most importantly, “public-health officials may increasingly amend building codes to limit the risk of future pandemics, potentially affecting standards for HVAC, square footage per person, and amount of enclosed space,” the article says.

If we look to the history of disruption, it is companies who fail to innovate that are the first to go down with the ship (think Blackberry). That means shifts in how we work don't mean the end of the line for commercial property owners; rather, the trend has important implications for how commercial property owners will have to innovate to stay competitive and, most importantly, it opens up essential opportunities for energy efficiency and retrofitting work. And rest assured, it will be the Steve Jobs' of real estate who will grasp this shift as an important and sustainable opportunity.

Retrofitting is a major market for Canadian construction firms, particularly those with an energy efficiency mandate. In fact, as the remote workforce opens the spaces, leaving a vacuum only innovation can fill, the demand for energy efficiency and improved indoor air quality is on the rise. Even those working from are forwarding the cause because they are innately more aware of whether buildings are too warm, too hot, have poor air quality, or lack proper ventilation, and they are going to bring that awareness back to their workplaces.

INSULATION • METAL • ACCESSORIES

AMITY INSULATION GROUP INC.

DISTRIBUTORS • FABRICATORS



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



AMITY INSULATION GROUP INC.

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

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

www.amityinsulation.com

Email: sales@amityinsulation.com

vie professionnelle, et dont les sondages nous disent qu'ils préfèrent la fenêtre de leur salon plutôt que celle d'un bureau de coin pour la pause-repas. D'après une enquête Gallup, la majorité des télétravailleurs est constituée de milléniaux, soit 52 %; 29 % sont de la génération X et 17 % sont des baby-boomers. Presque la moitié de tous les milléniaux, soit 46 %, travaille de la maison et 74 % de ces employés ne veulent pas retourner au bureau cinq jours semaine.

Au cours des douze derniers mois seulement, le nombre des postes permanents en télétravail est passé, selon certaines études, de 8 à 35 % au Canada et aux États-Unis, et entre environ 35 et 40 % des emplois dans les deux pays peuvent être exécutés à la maison. Ce qui est particulièrement remarquable d'après un sondage mené pendant la crise sanitaire auprès de 5 221 professionnels en mode de télétravail répartis dans 31 pays, c'est que 77 % des répondants ont déclaré avoir été autant sinon plus efficaces à la maison qu'au bureau et que 86 % ont déclaré avoir l'intention de poursuivre en télétravail dans une certaine mesure du moins après la crise.

Que cela signifie-t-il pour les immeubles commerciaux situés dans les centres urbains ? D'après un article publié dans McKinsey et intitulé *Commercial real estate must do more than merely adapt to coronavirus* [L'immobilier commercial

“These concerns present a window of opportunity to increase energy efficiency and reduce emissions while giving people the healthier and more comfortable buildings they want,” says the International Institute of Sustainable Development (IISD).

Fuelling the trend are important energy efficiency goals in Canada, which are supported by government funding and international attention to climate change. At the moment, residential efficiency programs in Canada are achieving energy savings of about 10–20 percent through things like air fixture replacements, lighting upgrades, draft protection, and smart technologies, but meeting ambitious energy goals requires savings closer to 30–50 percent, which venture into building envelope upgrades and heat pump territory.

So far, Canada is doing a so-so job of meeting its ambitious energy goals, and the momentum is only rising. Brendan Haley, Policy Director at Efficiency Canada, told the IISD that his organization just released its second scorecard of provincial energy efficiency policies at the end of 2020, and British Columbia received top marks thanks to initiatives like the Energy Step Code, while Prince Edward Island led in overall energy-efficiency programs, particularly, program spending for low-income and Indigenous People. But let’s not get ahead of ourselves. Even Canada’s energy rockstars fell behind some of top achievers in the United States, such as Massachusetts, California, and Vermont.

Last year, Canada joined other government agencies, such as the UN Environmental Programme and the European Bank for Reconstruction and Development, to become part of the Three Percent Club, which it committed to achieving three percent global annual improvements in energy intensity—the level the International Energy Agency says is needed to meet the Paris climate commitments. Historically, Canada improves its energy efficiency by about one percent a year, which means its efforts need to triple.

But there is hope. According to the Canada Green Building Council’s report, “A Roadmap for Retrofits in Canada” existing buildings play a critical role in realizing Canada’s low carbon future. The report provides recommendations to retrofit large buildings that will contribute to achieving a reduction in GHG emissions of at least 30 percent (or 12.5 million tonnes) by 2030, with the potential to reach 51 percent or 21.2 million tonnes.

If we are going to turn the COVID lemon into lemonade for future generations, efforts to mitigate climate change have to meet savings goals and foster a quicker, more productive process for building retrofits—and we have a short window in which to launch this lofty goal. Being more productive doesn’t mean slashing budgets and “cheaping out”; it means leveraging innovations in logistics, financing, manufacturing, and service to increase the value for building owners.

doit aller au-delà de la simple adaptation au coronavirus], la distanciation physique a infléchi directement la façon dont les gens occupent l’espace physique et interagissent avec, et l’éclosion virale a eu comme impact de réduire la demande de plusieurs types de locaux, et probablement d’ailleurs pour la première fois de l’histoire moderne... Les propriétaires et exploitants d’immeubles, toutes catégories confondues ou presque, envisagent plusieurs effets potentiels à long terme de la crise du coronavirus et considèrent les changements nécessaires qui en découleront vraisemblablement.

Parmi ces changements, citons le renversement de la tendance favorable à la densification et aux aires ouvertes. Et, ce qui est plus important encore, c’est qu’il est possible que les autorités de santé publique aient de plus en plus recours à des modifications des codes du bâtiment pour limiter le risque lié à de futures crises sanitaires, ce qui pourrait avoir une incidence sur les normes de CVCA, sur l’aire minimale par personne et sur la superficie des espaces fermés, d’après cet article.

L’histoire du bouleversement nous apprend que les entreprises qui n’arrivent pas à innover sont aussi les premières à faire naufrage (rappelez-vous le cas de Blackberry). Ceci signifie que de simples changements dans les méthodes de travail ne suffisent pas pour les propriétaires immobiliers. Cette tendance suppose des répercussions importantes sur la façon dont les propriétaires immobiliers seront appelés à innover pour rester concurrentiels; l’essentiel, c’est qu’on peut y voir une fenêtre ouverte sur des occasions en or pour des travaux de modernisation et d’amélioration de l’efficacité énergétique. Et ne vous y trompez pas : ce seront les Steve Jobs de l’immobilier qui saisiront ces occasions importantes et appelées à durer.

Le marché de la rénovation et de la modernisation est considérable pour les entreprises de construction au Canada, plus particulièrement celles qui sont associées à un mandat en efficacité énergétique. En fait, avec le télétravail et l’exode des locaux qui a créé un vide propre à être comblé par l’innovation, la demande en faveur de l’efficacité énergétique et de la qualité de l’air intérieur augmente. Même les personnes en télétravail font avancer la cause parce qu’elles sont davantage conscientes des conditions ambiantes – température, qualité de l’air, ventilation – et elles vont avoir des exigences de qualité à leur retour dans le lieu de travail. Selon l’Institut international du développement durable (IIDD), ces préoccupations forment une conjoncture favorable pour améliorer l’efficacité énergétique et réduire les émissions tout en offrant aux occupants des bâtiments plus sains et plus confortables.

Les objectifs d’efficacité énergétique au Canada financés par le gouvernement et l’attention portée aux changements climatiques à l’échelle internationale alimentent cette



Thank you for 40 years of partnership.

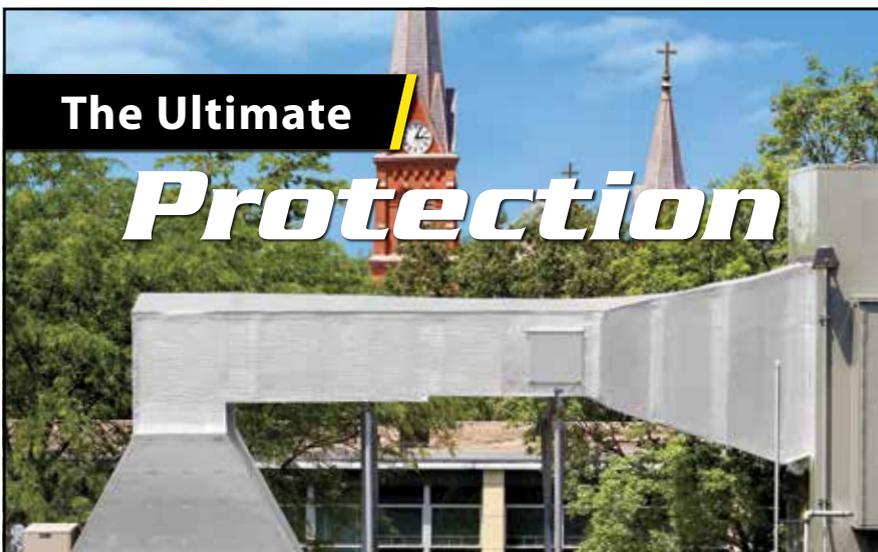
Since 1980, Proto Corporation has been working hard to earn the trust of our customers, manufacture the highest quality products and deliver the industry's best service. Thank you for your continued support.

It means leveraging technology and innovations that foster productivity and more stringent building codes while mitigating the challenges presented by Canada's diverse regional contexts. And achieving that may start with a commitment to doing energy retrofits at the kind of large scale—a scale made possible by important shifts in how and where people do their work—that allows the development of a more integrated, streamlined approach to energy saving retrofits.

Haley feels hopeful about the Canada Infrastructure Bank's growth plan, which has the potential to spur the creation of a financial market for energy retrofits on both larger buildings

tendance. Pour l'instant, les programmes d'efficacité énergétique destinés aux propriétaires de résidences au Canada donnent lieu à des économies d'énergie de l'ordre de 10 à 20 pour cent et concernent le remplacement des appareils de traitement d'air, l'amélioration de l'éclairage, la protection contre les courants d'air et les technologies intelligentes. Or, pour réaliser des objectifs énergétiques ambitieux, les économies d'énergie devraient se rapprocher des 30 à 50 pour cent, ce qui signifie qu'il faudrait pour y parvenir améliorer l'enveloppe des bâtiments et installer des pompes à chaleur.

Le Canada affiche jusqu'à maintenant un rendement plutôt moyen relativement à ses objectifs énergétiques ambitieux et l'élan prend tout juste de l'ampleur. Brendan Haley, directeur



DUCT & PIPE SEALING SYSTEM

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

UV Stable, Weather Resistant and Waterproof.



FLEX CLAD™
DUCT & PIPE
WATERPROOFING MEMBRANE



Watch our video on YouTube for installation instructions.



Aluminum



White



Almond



mfm BUILDING PRODUCTS CORP.
www.flexclad.com

800-882-7663

des politiques auprès d'Effacité Canada, a déclaré à l'IIDD que son organisme venait de publier un deuxième bulletin de classement des politiques d'efficacité énergétique des provinces à la fin de 2020; c'est la Colombie-Britannique qui a obtenu les meilleures notes pour des initiatives comme Energy Step Code tandis que l'Île-du-Prince-Édouard était en tête pour l'ensemble de ses programmes d'efficacité énergétique et plus particulièrement pour son programme de dépenses destiné aux ménages à faible revenu et aux Autochtones. Cela dit, même les étoiles de l'efficacité énergétique au Canada traînent de l'arrière par rapport aux grands gagnants américains, comme le Massachusetts, la Californie et le Vermont.

L'an dernier, le Canada s'est associé à d'autres organismes gouvernementaux comme le Programme onusien pour l'environnement et la Banque européenne pour la reconstruction et le développement, afin de faire partie du Club des trois pour cent, qui s'est engagé à réaliser trois pour cent d'améliorations globales annuelles en matière d'intensité énergétique — cadence recommandée par l'Agence internationale de l'énergie pour atteindre les objectifs climatiques de l'accord de Paris. Le Canada réussit à améliorer son efficacité énergétique à raison d'environ un pour cent par année, ce qui signifie que les efforts doivent tripler.

Mais tout espoir n'est pas perdu. Selon

and for residential homes, and incite exploration of new ways to retrofit buildings to improve energy efficiency at the scale and speed required.

The ultimate goal? Lasting, sustainable changes that drive momentum and boost efficiency standards until all provinces commit to making all new buildings net-zero and energy-ready.

In Policy Options, Haley calls for an increase to the scale and scope of existing efficiency program portfolios in the leading North American jurisdictions to create “a ‘shovel-ready’ and ‘shovel-worthy’ economic stimulus initiative, with the ability to create 175,000 annual jobs and increase annual GDP by \$42.5 billion.

“To build a net-zero emissions economy, we need to dramatically expand the number of deep retrofits in a year,” Haley says. “This means innovations in program strategies, business models, and efforts to mobilize finance. We must figure out how to move from incremental one-by-one projects toward a systemized approach that is able to achieve economies of scale. In the process, our markets will be transformed so the most efficient products and designs—the ones that maximize our comfort and save us the most energy—become the norm, rather than the exception.”

un rapport du Conseil du bâtiment durable du Canada intitulé *Une feuille de route pour les rénovations*, les bâtiments déjà en place jouent un rôle critique dans l’avènement futur d’un Canada à faible intensité de carbone. Le rapport contient des recommandations pour la rénovation des grands immeubles qui contribueront à réduire les émissions de GES d’au moins 30 pour cent, soit 12,5 millions de tonnes, d’ici 2030, avec la possibilité d’atteindre une réduction de 51 pour cent ou 21,2 millions de tonnes.

Pour métamorphoser la crise de COVID en quelque chose de positif pour les générations à venir, les efforts en vue d’atténuer les changements climatiques doivent être associés à des objectifs d’économies précis et favoriser un processus plus rapide et plus productif pour la rénovation des bâtiments — et le temps presse pour lancer cet objectif ambitieux. Être plus productif ne signifie pas qu’il faille sabrer dans les budgets ou niveler par le bas; ceci signifie qu’il faut faire appel à des innovations dans la logistique, le financement, la transformation et les services pour augmenter la valeur des immeubles pour les propriétaires.

Ceci signifie aussi qu’il faut avoir recours à la technologie et aux innovations qui favorisent la productivité et le resserrement des codes du bâtiment tout en atténuant les

suite à la page 47



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

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

INNOVATION IN INSULATION

www.kflexusa.com

Building the Future

Federal 2021 Budget Includes Post-COVID Initiatives that Contractors Need to Know

Bâtir l'avenir

Le budget fédéral 2021 propose des initiatives post-COVID que les entrepreneurs ont besoin de connaître

By / par Ron Coleman

The 2021 budget has been tabled but not enacted—at time of writing. NDP leader Jagmeet Singh has said that he wouldn't do anything that would send the country into an election. Debate and modifications to the budget are the norm; with the NDP support, it will get legislated. Anything that doesn't get spent before the next federal election (on or before October 16, 2023) may be changed. If you like what you see, move fast. If you are in the market for a personal-use, luxury car that costs over \$100,000 or a boat for over \$250,000, buy now as a luxury tax is coming. It is also important to look at the timing within the budget. Some initiatives start immediately, some are delayed, and some programs are being expanded or phased out over a longer time frame.

Budget Highlights

These uncertain times will continue. We do know that the federal and provincial governments have incurred significant debt over the course of the pandemic and will incur more while trying to minimize COVID-19's impact. We need to start looking to the future and do everything possible to ensure we survive—both personally and in our businesses.

The feds are throwing a lot of money at stimulating the economy. Much of it will benefit contractors. Highlights from the budget include expanding the Canada Emergency Wage Subsidy (CEWS), expanding the Rent Subsidy Program, new hiring incentives through the Recovery Hiring Program, support for skilled tradespeople, and a focus on green energy.

Need for Skilled Labour

Apprentices are desperately needed in our industry. The shortage of skilled labour is a major problem for all of us. The Apprenticeship Service Program is for first-year apprentices in the construction and manufacturing Red Seal trades. Employers can receive up to \$5,000 for all first-year apprenticeships to cover salaries and training. This incentive will be doubled to \$10,000 for hiring those underrepresented, including women, racialized Canadians, and persons with disabilities. This program is expected to start this year.

Jobs Creation

The Canada Recovery Hiring Program was designed to assist

Le budget de 2021 a été déposé, mais n'avait toujours pas été adopté au moment de la rédaction du présent article. Le chef du NPD, Jagmeet Singh, a déclaré qu'il ne ferait rien qui puisse provoquer des élections au pays. Le budget fait normalement l'objet d'un débat et de modifications; avec l'appui du NPD, il sera adopté. Tout élément pour lequel le financement n'est pas utilisé avant les prochaines élections fédérales (le 16 octobre 2023 ou avant) peut être modifié. Si vous aimez ce que vous voyez, dépêchez-vous d'agir. Si vous voulez acheter une voiture de luxe à usage personnel qui coûte plus de 100 000 \$ ou un bateau dont le prix dépasse 250 000 \$, faites-le maintenant, car il y a une taxe de luxe à l'horizon. Il est également important d'examiner les échéanciers cités dans le budget. Certaines initiatives débutent immédiatement et d'autres après un délai, et quelques programmes sont élargis ou supprimés graduellement sur une plus longue période.

Points saillants du budget

La période d'incertitude va se poursuivre. Nous savons que les gouvernements fédéral et provinciaux ont contracté des dettes considérables durant la crise sanitaire et qu'ils vont s'endetter encore plus pour essayer de réduire le plus possible l'impact de la COVID-19. Nous devons commencer à songer à l'avenir et tout mettre en œuvre pour assurer notre survie et celle de nos entreprises.

Le gouvernement fédéral va dépenser beaucoup d'argent pour relancer l'économie. Les entrepreneurs bénéficieront d'une grande partie de ce financement. Parmi les points saillants du budget, notons la prolongation de la Subvention salariale d'urgence du Canada (SSUC) et de la Subvention d'urgence du Canada pour le loyer, de nouveaux incitatifs à l'embauche grâce au Programme d'embauche pour la relance économique du Canada, de l'aide pour les gens de métier qualifiés et l'énergie verte.

Le besoin de travailleurs qualifiés

Notre industrie a désespérément besoin d'apprentis. La pénurie de main-d'œuvre qualifiée est un grave problème pour nous tous. Le Service aux apprentis s'adresse aux apprentis de première année dans les métiers de la construction et de la fabrication désignés Sceau rouge. Les employeurs peuvent

employers that continue to experience qualifying declines in revenues relative to before the pandemic. The proposed subsidy would offset a portion of the extra labour costs employers take on as they reopen.

Employers eligible for the CEWS will generally be eligible for the hiring subsidy, provided that an eligible employer's decline in revenues exceeds the revenue-decline threshold for a qualifying period. Its subsidy in that qualifying period will be equal to its incremental remuneration multiplied by the applicable hiring subsidy rate for that qualifying period.

The hiring subsidy rate will be 50 percent for periods 17 to 19 (June 6 to August 28, 2021), 40 percent for period 20 (August 29 to September 25, 2021), 30 percent for period 21 (September 26 to October 23, 2021), and 20 percent for period 22 (October 24 to November 20, 2021).

Eligible employers would claim the higher of the Canada Emergency Wage Subsidy or the new proposed subsidy. This should make it easier for businesses to hire new workers as the economy reopens.

The CEWS is currently set at 75 percent and will be extended to July 3, 2021 at that rate. For the balance of July, it will drop to 60 percent. For the first four weeks of August to 40 percent and from August 29 to September 25, 2021 to 20 percent. Price your future work with these changes in mind. Ensure you can revise prices if the work gets extended.

Canada Emergency Rent Subsidy and Lockdown Support are also being phased out. The maximum rent subsidy of 65 percent will be extended to July 3, 2021 and will drop to 60 percent for the balance of July, 40 percent for the first four weeks of August and 20 percent from August 29 to September 25, 2021.

Small Business and Growth

The Canada Technology Adoption Fund will help many construction businesses looking to improve efficiency. Eligible businesses will receive micro-grants and access to zero-interest financing to help offset the costs of going digital, and they will be able to access support from digital trainers within a network of up to 28,000 well-trained young Canadians.

The Canada Small Business Financing Program will increase annual financing by \$560 million. Eligibility to this financing will be increased and will permit lending against intellectual property and start-up assets and expenses. The government expects to lower "interchange" fees so that small businesses will pay similar credit card fees compared to large businesses and protect existing reward points.

The Community Revitalization Fund will provide \$500 million over two years, starting in 2021-22, to the regional development agencies for community infrastructure. Accelerated depreciation will be allowed for investment in

recevoir jusqu'à 5 000 \$ par occasion d'apprentissage de première année pour payer les salaires et les frais de formation. Cet incitatif sera doublé jusqu'à 10 000 \$ pour l'embauche de personnes de groupes sous-représentés, notamment les femmes, les Canadiens racialisés et les personnes handicapées. Ce programme est censé débiter cette année.

La création d'emplois

Le Programme d'embauche pour la relance économique du Canada a été conçu pour aider les employeurs qui continuent de subir des baisses de revenus admissibles par rapport au début de la pandémie. La subvention proposée compenserait une partie des frais supplémentaires de main-d'œuvre assumés par les employeurs pour leur réouverture.

Un employeur admissible à la SSUC aura généralement droit à la subvention à l'embauche, à condition que sa baisse de revenus dépasse un seuil donné pour une période d'admissibilité. Sa subvention sera égale à sa rémunération supplémentaire multipliée par le taux de subvention à l'embauche en vigueur pour cette période d'admissibilité.

Le taux de la subvention à l'embauche sera de 50 % pour les périodes 17 à 19 (du 6 juin au 28 août 2021), de 40 % pour la période 20 (du 29 août au 25 septembre 2021), de 30 % pour la période 21 (du 26 septembre au 23 octobre 2021) et de 20 % pour la période 22 (du 24 octobre au 20 novembre 2021).

Les employeurs admissibles demanderaient la subvention salariale d'urgence du Canada ou la nouvelle subvention proposée, selon la plus élevée des deux. Cela devrait faciliter l'embauche de nouveaux employés par les entreprises lors de la réouverture de l'économie.

Le taux actuel de la SSUC, qui est de 75 %, sera maintenu jusqu'au 3 juillet 2021. Il sera réduit à 60 % pour le reste de juillet, à 40 % pour les quatre premières semaines du mois d'août et à 20 % pour la période du 29 août au 25 septembre 2021. Fixez le prix de vos futurs travaux en fonction de ces changements. Faites en sorte de pouvoir modifier vos prix en cas d'extension de la durée des travaux.

La Subvention d'urgence du Canada pour le loyer et la mesure de soutien en cas de confinement vont aussi être éliminées progressivement. La subvention maximale pour le loyer de 65 % sera prolongée jusqu'au 3 juillet 2021, puis passera à 60 % pour le reste de juillet, à 40 % pour les quatre premières semaines du mois d'août et à 20 % pour la période du 29 août au 25 septembre 2021.

Aider les entreprises canadiennes à croître et à réussir

Le Programme canadien d'adoption du numérique appuiera de nombreuses entreprises de construction qui cherchent à améliorer leur efficacité. Les entreprises admissibles pourront recevoir des micro-subventions et du financement sans intérêt pour aider à compenser les coûts du passage au numérique, ainsi qu'un soutien de la part de formateurs en numérique

new technologies and capital projects acquired from budget day and are in use by the end of 2023. It doesn't apply to all classes of assets so check with your accountant to see which classes of acquisitions are excluded.

Women and Early Learning and Child Care

Starting in 2021-22 up to \$146.9 million over four years will be available to strengthen the Women Entrepreneurship Strategy. Women entrepreneurs would have greater access to financing, mentorship, and training.

Climate Action and a Green Economy

This is an issue that is particularly relevant to contractors. It has become apparent that clean air circulation is critically important for our future health. The budget proposes to provide \$4.4 billion on a cash basis (\$778.7 million on an accrual basis over five years, starting in 2021-22, with \$414.1 million in future years), to the Canada Mortgage and Housing Corporation (CMHC) to help homeowners complete deep home retrofits through interest-free loans worth up to \$40,000. The program would be available by summer 2021 and support retrofits for up to 200,000 households. Retrofits should include plumbing and HVAC issues and are relevant to all residential units.

Budget 2021 proposes to provide \$5 billion over seven years to the Net Zero Accelerator. This funding would allow the government to provide up to \$8 billion of support for good

appartenant à un réseau comptant jusqu'à 28 000 jeunes Canadiens bien formés.

Le Programme de financement des petites entreprises du Canada accroîtra le financement annuel de 560 millions de dollars. On élargira l'admissibilité à ce financement et permettra les prêts adossés à de la propriété intellectuelle et à des actifs et dépenses de démarrage. Le gouvernement s'attend à faire baisser les frais « d'interchange », afin que les petites entreprises paient des frais de cartes de crédit similaires à ceux payés par les grandes entreprises, et que les points des programmes de fidélisation existants soient protégés.

Le Fonds canadien de revitalisation des communautés fournira 500 millions de dollars sur deux ans, à compter de 2021-2022, aux agences de développement régional pour l'infrastructure communautaire. On permettra un amortissement accéléré pour les investissements dans les nouvelles technologies et les immobilisations acquises à compter du jour du dépôt du budget et en usage avant la fin de 2023. Cela ne s'applique pas à toutes les catégories de biens; demandez donc à votre comptable quels types d'acquisitions sont exclus.

Les femmes et l'apprentissage, et la garde des jeunes enfants

À partir de 2021-2022, on propose de fournir jusqu'à 146,9 millions de dollars sur quatre ans pour renforcer la Stratégie pour les femmes en entrepreneuriat. Les femmes entrepreneures auraient davantage accès au financement, au mentorat et à la formation.



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



jobs and projects that will help reduce domestic greenhouse gas emissions across our economy.

Carbon capture, utilization and storage (CCUS): This is part of Canada’s efforts to minimize our carbon footprint. The program is designed to support research and development that would improve the commercial viability of carbon capture, utilization, and storage technologies. The budget proposes to provide Natural Resources Canada with \$319 million over seven years, starting in 2021-22, with \$1.5 million in remaining amortization.

Capital cost allowance for clean energy equipment: You need to ensure your customers are aware of these changes. The budget proposes to expand classes 43.1 and 43.2 of the CCA to include pumped hydroelectric storage equipment, electricity generation equipment that uses physical barriers or dam-like structures to harness the kinetic energy of flowing water or wave or tidal energy, active solar heating systems, ground source heat pump systems and geothermal energy systems that are used to heat water for swimming pools, equipment used to produce solid and liquid fuels (e.g. wood pellets and renewable diesel) from specified waste material or carbon dioxide, a broader range of equipment used for the production of hydrogen by electrolysis of water, and equipment used to dispense hydrogen for use in hydrogen-powered automotive equipment and vehicles.

The expansion of classes 43.1 and 43.2 applies in respect of property that is acquired and that becomes available for use after April 18, 2021, where it has not been used or acquired for any purpose before.

I have focused on the budget areas that I believe are the most relevant to plumbing, HVAC, and insulation contractors. There are many more elements to the budget. There are more programs around youth, women, minorities, and Indigenous peoples.

Young Canadians

Financial assistance for students will include doubling of the Canada Student Grants for two additional years, waiving interest on federal student loans until March 31, 2023, enhancing repayment assistance so that no person earning \$40,000 per year or less will need to make any payments on

continued on page 46

Un environnement sain pour une économie saine

C’est une question particulièrement pertinente pour les entrepreneurs. Il est devenu apparent que la circulation d’air sain est d’une importance capitale pour notre santé future. Le budget propose de fournir 4,4 milliards de dollars, selon la comptabilité de caisse (778,7 millions de dollars selon la comptabilité d’exercice sur cinq ans, à compter de 2021-2022, et 414,1 millions de dollars pour les exercices ultérieurs), à la Société canadienne d’hypothèques et de logement (SCHL) pour aider les propriétaires à effectuer des rénovations domiciliaires majeures grâce à des prêts sans intérêt pouvant atteindre 40 000 \$. Ce programme serait en place d’ici l’été 2021 et pourrait appuyer jusqu’à 200 000 ménages. Ces

suite à la page 46

BROCKWHITE 
CONSTRUCTION MATERIALS

Brock White supplies the leading brands in the business.

JM Johns Manville **3M** **MANSON INSULATION**

armacell **IP IDEAL PRODUCTS** **Proto**

OWENS CORNING **CertainTeed SAINT-GOBAIN** **ROCKWOOL**

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



Contractor Profile / Profil d'entrepreneur : TQ Insulators

By / par Natalie Bruckner

Un bon sens de l'humour est peut-être une des clés de la réussite dont on parle le moins. En fait, selon le résultat d'une étude effectuée par Robert Half International, 84 % des gens croient que les personnes dotées d'un bon sens de l'humour font un meilleur travail. Si c'est le cas, ce n'est pas étonnant que Jason Blake, président de TQ Insulators en Colombie-Britannique, et son équipe aient autant de succès.

Quelle que soit la situation, M. Blake aborde tout de manière très positive. « Je me souviens d'avoir travaillé dans des conditions terribles, signale M. Blake en riant. Une fois, nous travaillions en dessous d'une remorque Atco qui aurait dû être surélevée de quatre pieds de plus qu'elle ne l'était. C'était au cœur de l'hiver et il faisait environ -38°C. Nous étions dans un vide sanitaire à peine assez grand pour contenir le conduit sur lequel nous devions travailler; il faisait noir comme chez le loup; le sol était fait de grosses roches de rivière; le ruban adhésif n'adhérait pas; un endroit qui... disons simplement que je n'y tiendrais plus maintenant. Malgré cela, nous avons eu du plaisir. Nous avons toujours du plaisir au travail. »

M. Blake n'avait jamais aspiré à diriger une entreprise d'isolation mécanique commerciale ouverte aux travailleurs non syndiqués. En fait, bien que l'isolation ait toujours fait partie de sa vie, son père ayant été un ouvrier qualifié pendant 35 ans, c'est pour un domaine très différent qu'il s'est d'abord enthousiasmé.

« Mon père m'a toujours poussé à faire des choses que j'aime et, à l'âge de 19 ans, ma passion était la musique, la radio et les concerts en direct », indique-t-il. Cela a débouché sur un emploi à la chaîne Radio 3 de la CBC comme reporter et créateur de contenu pour justconcert.com. Lorsque le gouvernement fédéral a réduit le financement de la CBC en 2003, M. Blake est retourné à Prince George pour prendre sa voiture parce qu'il avait besoin d'un véhicule pour un nouvel emploi qu'on lui avait offert.

« Je me souviens d'avoir été assis sur la galerie arrière avec ma mère et mon père ce jour-là, se rappelle-t-il. Nous parlions de l'entreprise familiale et du fait qu'un coup de main ferait l'affaire de mon père. C'était une magnifique journée d'été; de la fumée s'échappait du BBQ; la bière était bien fraîche. J'étais venu chercher ma voiture, mais je me suis retrouvé avec son camion. Je suis retourné à Vancouver, j'ai ramassé toutes mes affaires, puis je suis rentré à Prince George. Et on connaît la suite. »

Having a good sense of humour is perhaps one of the lesser publicized keys to success. In fact, a study by Robert Half International found that 84 percent of people feel that those with a good sense of humour do a better job. If that's the case, it's no wonder Jason Blake, president of TQ Insulators in BC, and his team are so successful.

Blake approaches everything with such a positive outlook, no matter what situation he finds himself in. "I remember doing some terrible jobs," laughs Blake. "On one job, we were working underneath an Atco trailer that really should have been four feet higher off the ground than it was. It was the middle of winter and about -38 degrees C. We were in a crawlspace barely large enough to contain the duct we had to work on, it was pitch black, the ground was made up of large river rock, the tape wouldn't stick, an area that... lets just say... I wouldn't fit under there these days. But, despite that, we had fun. We always had fun when we were working."

Blake never aspired to run an open shop commercial mechanical insulation firm. In fact, while insulation was always part of his life, having a father who was a journeyman for 35 years, his own passion began in a very different field.

"My father always pushed me to do things I love, and at 19 years old that passion was music, radio, and live concerts," he says. "This led to a position with the CBC3 as a reporter and content creator for justconcert.com." When in 2003 the federal government cut funding for the CBC, Blake went back to Prince George to pick up his car because of a new job he had been offered that required a vehicle.

“I remember sitting on the back porch with my mom and dad that day,” he recalls. “We talked about the business and how my father could use the hand. It was a gorgeous summer day, the BBQ was smoking, the beer was frosty cold. I was there to pick up a my car but ended up with his truck. I went back to Vancouver, grabbed all my stuff, and headed back to Prince George. And the rest is history.”

While the company was originally based out of Northern BC, Blake eventually grew the business to include Vancouver Island, where he now lives with his wife Paula and one-and-a-half-year-old son Benjamin.

“Our success stems from our wicked team of core guys,” he says. “It’s them that really drive the company. They don’t work for me, rather I work for them.” It’s this attribute of listening to his employees, treating them as he would want to be treated (a trait which says he inherited from his father), that has resulted in a very low turnover at TQ Insulators. “My father is a good man, best of the best,” he says. “It would be tough to find someone who would have a bad thing to say about him. I just try to do what I think he would do.”

Blake adds that hiring good people with a good attitude is essential, and that he gets a lot of calls saying how awesome his team are. “We can teach anyone how to insulate, but we can’t teach you how to be a good person.”

As for projects that showcase TQ Insulators’ skills, there are many. But one that stands out to Blake is Aurora Laboratories Building Cannabis Innovation Centre in Comox. “Marijuana grow-ops are great for insulators,” Blake says. “Every building has a purpose. Some are for learning, some are for living. Grow ops are purposely built to basically house a mechanical system, and in those systems efficiency is imperative. It’s a place where a pristine insulation systems really shine.”

While Blake is extremely passionate about the industry and his business, he believes his positive outlook also comes from understanding the value of family. In his spare time he likes to be with his “two favourite people”—his wife and son—and ensures he goes for at least two walks with them every day, rain or shine, although, he does admit that work isn’t too far away from his mind.

“I’ve been doing this for so long now it’s hard to not think about insulation all the time,” he says. “He recounted watching *Die Hard* the other night with his wife. “There was a big shootout in a mechanical room type setting, and I turned to my wife and said, ‘Did you see that? Pause it. Rewind it. See that right there? That’s a solid insulation job, right there. Check out that valve cover! Nice.’”

Blake is always on the lookout for more good people who also happen to be qualified insulators to join the family. After all, it’s a great place to work. ■

Si la compagnie a d’abord été établie dans le nord de la Colombie-Britannique, M. Blake a éventuellement étendu son activité à l’île de Vancouver, où il vit maintenant avec Paula, son épouse, et Benjamin, son fils d’un an et demi.

« Nous devons notre succès aux employés qui forment le noyau de notre excellente équipe, déclare-t-il. Ce sont eux qui font réellement marcher la compagnie. Ils ne travaillent pas pour moi; c’est plutôt moi qui travaille pour eux. » C’est grâce à sa capacité d’écouter ses employés, de les traiter comme il voudrait être traité (un trait de personnalité qu’il dit avoir hérité de son père), qu’il y a un très faible roulement du personnel chez TQ Insulators. « Mon père est un homme bienveillant; il est le meilleur parmi les meilleurs, affirme-t-il. Il serait difficile de trouver quelqu’un qui ait du mal à dire de lui. J’essaie simplement d’agir comme je pense qu’il agirait. »

M. Blake ajoute qu’il est essentiel d’embaucher de bonnes personnes dotées d’une bonne attitude et qu’il reçoit beaucoup d’appels de compliments sur son équipe épatante. « On peut enseigner l’isolation à n’importe qui, mais la bienveillance ne s’enseigne pas. »

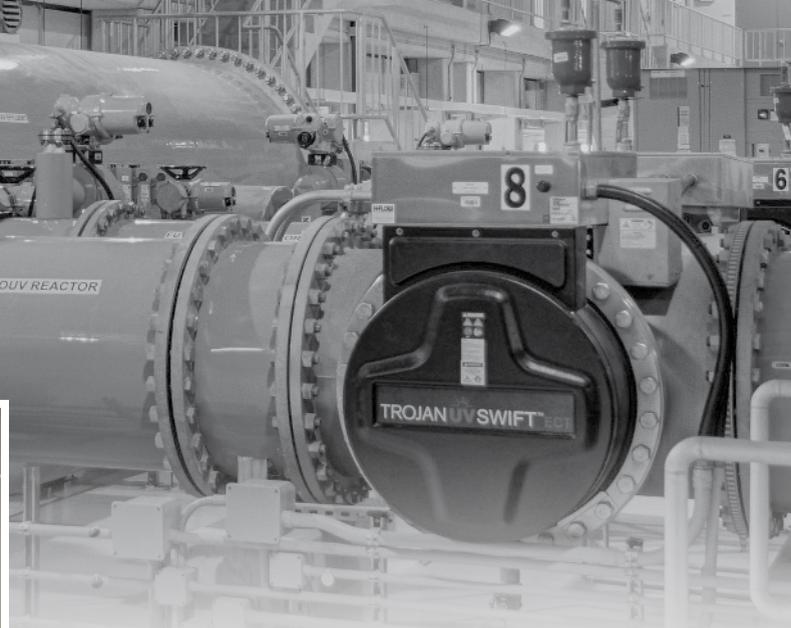
Quant aux projets qui mettent en valeur les compétences de TQ Insulators, ils sont nombreux, mais pour M. Blake, celui qui se démarque est le Cannabis Innovation Centre construit par Anandia Laboratories à Comox. « Les installations de culture du cannabis sont excellentes pour les calorifugeurs, fait observer M. Blake. Tous les bâtiments ont leur raison d’être. Certains sont des lieux où l’on apprend. D’autres sont des endroits où l’on vit. Les installations de culture du cannabis sont expressément construites pour abriter un système mécanique dont l’efficacité est essentielle. C’est un lieu où un système d’isolation impeccable brille réellement. »

Bien que M. Blake se passionne pour son industrie et son entreprise, il croit que son attitude positive découle aussi de l’importance qu’il attache à sa famille. Durant ses loisirs, il aime passer du temps avec ses « deux personnes favorites » — son épouse et son fils — et veille à faire au moins deux promenades à pied avec eux tous les jours, beau temps, mauvais temps; mais il admet que le travail n’est jamais très loin de ses pensées.

« Je travaille dans l’isolation depuis si longtemps qu’il est difficile de ne pas y penser tout le temps », fait-il observer. Il raconte qu’il regardait *Die Hard* avec sa femme l’autre soir. « Il y avait une scène de fusillade dans une sorte de salle mécanique, et je me suis tourné vers ma femme et lui ai dit : As-tu vu ça ? Mets en pause et reviens en arrière. Tu vois ça, là ? Ça, c’est du beau travail d’isolation. Regarde ce couvercle de soupape ! Splendide ! »

M. Blake cherche toujours plus de bonnes personnes, qui sont aussi des calorifugeurs qualifiés, pour sa famille de travailleurs. Après tout, c’est un excellent milieu de travail. ■

Contractor Profile / Profil d'entrepreneur : Pro Insul Limited



By / par Natalie Bruckner

Dans un monde où l'on garde le même emploi pendant environ quatre ans, il est rare qu'une entreprise compte surtout des employés de longue date et qu'elle ne renouvelle son personnel que très peu; il s'agit là de la preuve d'un excellent leadership de la part de la direction.

Et c'est justement le cas de Pro Insul. Danny Pacione, directeur général de Pro Insul en Nouvelle-Écosse, croit que le maintien en poste de l'effectif de la compagnie s'explique par l'atmosphère familiale qui y règne.

L'histoire de Pro Insul commence en 1977, lorsque Jim Ferguson ouvre les portes de son entreprise de calorifugeage spécialisé à Stoney Creek, en Ontario, là où se situe toujours le siège social de la compagnie.

« Nous sommes restés à notre établissement principal pendant plus de 40 ans, explique M. Pacione. Au commencement, nous avons des bureaux régionaux à Sarnia, à Sudbury, au Québec et en Nouvelle-Écosse, et comptons des chantiers en Alberta, en Saskatchewan, au Manitoba, à Buffalo (New York), aux Bermudes et dans les Territoires du Nord-Ouest. »

En 1996, Pro Insul inaugure une succursale à Edmonton et participe à des projets à Joffre, à Fort Saskatchewan et, par la suite, à Fort McMurray. Au cours de la même année, la société remporte le projet King of Cats de l'Irving Oil; l'équipe chevronnée de Pro Insul se rend à Saint-Jean, au Nouveau-Brunswick, accompagnée d'un nouveau membre, Ralph Landers, nommé directeur général de la région. Le portfolio et le *curriculum vitae* de M. Landers sont extrêmement impressionnants et son dévouement pour l'industrie est sans pareil.

« Ralph appuie avec enthousiasme Nouvelles Bottes, qui œuvre à l'avancement des femmes dans les métiers, le

In a world where people tend to stay in one job for an average of four years, being able to say that your employees are all long-term and you have little to no turnaround is extremely rare and speaks volumes about the leadership.

Such is the case for Pro Insul, and Danny Pacione, general manager for Pro Insul in Nova Scotia, believes part of the reason for the company's retention is that the company "is truly the full definition of family."

Pro Insul's story dates back to 1977 when Jim Ferguson opened the doors to his specialty mechanical insulation contracting company in Stoney Creek, Ontario, where the company is, incidentally, still headquartered.

"For over 40 years we have remained in our home office location," says Pacione. "In our early years we had district offices in Sarnia, Sudbury, Quebec, and Nova Scotia, and successfully completed projects in Alberta, Saskatchewan, Manitoba, Buffalo, NY, Bermuda, and Northwest Territories,"

In 1996, Pro Insul opened its Edmonton office and was involved with projects in Joffre, Fort Saskatchewan, and subsequently Fort McMurray. That same year, the company was awarded the Irving Oil King of Cats project, and so Pro

Insul brought its highly experienced team to Saint John, NB, and with it a new team member, Ralph Landers, who became general manager of the region. Landers' own portfolio and resume are extremely impressive and his devotion to the industry is second to none.

“Ralph is a strong supporter of New Boots, which progresses woman in trades; New Brunswick Mentor Apprentice Program (NBMAP), training its core workforce in effective mentorship; and New Brunswick Teen Apprentice Program (NBTAP), helping youth discover insulation through summer work terms,” explains Pacione.

While Pro Insul has remained in Saint John since 1999 with its commitments at the Irving Oil Refinery, in 2002 the rest of the team returned to Nova Scotia to focus full-time on the industrial/commercial industry. “It was also at that time that we jumped feet first into the marine and offshore industry,” says Pacione, who himself recently celebrated 35 years with the company.

It was also in 2002 that Jim Flower took over as president and 14 years later, Paul Mitchell, a long-time employee of the company, stepped into Flower's shoes.

Over the past five years the company has seen continued growth and welcomed general managers Steve Wood and Cory Hitchens (in Ontario and Alberta, respectively), to the team.

Today, Pro Insul employs around 120 employees and is one of Canada's largest insulation contractors in terms of revenue and geographic scope with four divisions under the Pro Insul Limited corporate family umbrella.

The company's portfolio of projects is vast and varied, as its operations are maintained in all sectors of the industry from automotive, petrochemical, mining, pulp and paper, and power, to water and sewage treatment, and commercial and institutional facilities. Among its most notable of clients are Petro-Canada and Imperial Oil Refineries, General Motors, Toronto Transit Commission, and the Irving Shipbuilding FELEX project.

“Our current interests are the IKO Plant Project in Southern Ontario, Irving Oil Projects/Maintenance in Saint John, and the Arctic Offshore Patrol Ship Project at Irving Shipbuilding in Halifax,” Pacione says.

While 2020 was difficult, for Pro Insul it was an opportunity to put an even higher focus on safety and planning as the team continues to work through these unprecedented times with the impact of COVID-19. “It's been an exciting journey for our group, and looking ahead with a lot more dedication, integrity, and credibility, we will see everyone through it safely,” Pacione says. ■

Programme Mentor Apprenti du Nouveau-Brunswick (PMA-NB), qui aide les employeurs à organiser un mentorat efficace pour les employés, ainsi que le Programme d'Apprentissage pour les Jeunes du Nouveau-Brunswick (PAJNB), qui permet aux jeunes de découvrir le calorifugeage grâce à des stages d'été », explique M. Pacione.

Alors que Pro Insul s'est établie pour de bon à Saint-Jean en 1999 étant donné ses engagements avec la raffinerie d'Irving Oil, le reste de l'équipe est retournée en Nouvelle-Écosse en 2002 afin de se consacrer à temps plein aux secteurs industriel et commercial. « C'est aussi à cette époque que nous sommes lancés dans l'industrie navale et l'exploration côtière », dit M. Pacione, qui vient de célébrer ses 35 ans de service au sein de l'entreprise.

C'est aussi en 2002 que Jim Flower a assumé la présidence; 14 ans plus tard, Paul Mitchell, un employé de longue date de la société, succédait à M. Flower.

Au cours des cinq dernières années, la compagnie a continué de s'agrandir et a accueilli au sein de son équipe Steve Wood et Cory Hitchens à titre de directeurs généraux en Ontario et en Alberta respectivement.

Aujourd'hui, Pro Insul compte plus de 120 employés à son effectif; il s'agit d'un des plus grands entrepreneurs de services de calorifugeage au Canada par ses revenus et sa dispersion géographique, avec quatre divisions sous l'égide du groupe de sociétés de Pro Insul Limited.

L'éventail des chantiers de la compagnie est à la fois étendu et varié puisque ses opérations touchent tous les domaines de l'industrie : construction automobile, pâtes et papiers, secteurs pétrochimique, minier et énergétique, approvisionnement en eau et traitement des eaux usées, secteur commercial et institutionnel. Parmi les chantiers les plus importants, citons les raffineries de Petro-Canada et de la Pétrolière Impériale, General Motors, la Toronto Transit Commission et le projet FELEX des Chantiers Maritimes Irving.

« Présentement, nous nous concentrons sur le projet d'usine d'IKO dans le sud de l'Ontario, les projets d'entretien d'Irving Oil à Saint-Jean, ainsi que le projet de navires de patrouille extracôtiers et de l'Arctique des Chantiers Maritimes Irving à Halifax », précise M. Pacione.

Si l'année 2020 a été difficile, Pro Insul en a profité pour mettre davantage l'accent sur la sécurité et la planification, tandis que l'équipe continue de travailler en ces temps sans précédent de la COVID-19. « Notre groupe a connu un parcours fascinant; le regard tourné vers l'avenir et animés plus que jamais par un esprit de dévouement, d'intégrité et de crédibilité, nous passerons à travers tous ensemble et en toute sécurité », affirme M. Pacione. ■

Featured Distributors - Distributeurs vedettes



BRITISH COLUMBIA

- All Therm Services Inc - British Columbia**
 Burnaby, BC..... (604) 559-4331
 (844) 559-4331
- Brock White Canada**
 Burnaby, BC..... (604) 299-8551
 (800) 665-6200
 Coquitlam, BC..... (604) 777-9974

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

- Crossroads C&I Distributors**
 Coquitlam, BC (800) 663-6595

- Nu-West Construction Products**
 Richmond, BC..... (604) 288-7382
 (866) 655-5329

- SPI Canada Distribution Inc.**
 Burnaby, BC (604) 430-3044

ALBERTA

All Therm Services Inc - Alberta

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

Amity Insulation Group Inc.

Edmonton, AB (780) 454-8558

Brock White Canada

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

Crossroads C&I Distributors

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

Nu-West Construction Products

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

SPI Canada Distribution Inc.

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

SASKATCHEWAN

Brock White Canada

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

Crossroads C&I Distributors

Regina, SK (800) 252-7986

Nu-West Construction Products

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

Wallace Construction Specialties Ltd.

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

MANITOBA

Brock White Canada

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

Crossroads C&I Distributors

Manitoba Representative (800) 252-7986

Nu-West Construction Products

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

ONTARIO

All Therm Services Inc - Ontario

Mississauga, ON (416) 675-1710

Brock White Canada

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

Crossroads C&I Distributors

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

Dispro Inc.

Ottawa (800) 361-4251

Impro

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

Nadeau

Ottawa, ON (800) 361-0489

QUEBEC

Crossroads C&I Distributors

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

Dispro Inc.

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

Nadeau

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

NEW BRUNSWICK

Scotia Insulations

Saint John, NB (506) 632-7798

NOVA SCOTIA

All Therm Services Inc - Nova Scotia

Dartmouth, NS (902) 468-5232

Crossroads C&I Distributors

Dartmouth, NS (902) 468-2550

Scotia Insulations

Dartmouth, NS (902) 468-8333

NEWFOUNDLAND & LABRADOR

Scotia Insulations

Mount Pearl, NL (709) 747-6688



TIAC   **ACIT**

Thermal Insulation Association of Canada **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 book your listing in the TIAC Distributor Directory please contact Lara Perraton, *TIAC Times* tel: 1.877.755.2762
 email: lperraton@pointonemedia.com.

Joignez-vous à l'ACIT dès aujourd'hui

Pour devenir membre, il suffit de communiquer avec le bureau de l'ACIT qui vous fournira tous les renseignements nécessaires. Le bureau est situé à l'adresse suivante : 1485, av. 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 vedettes de l'ACIT, veuillez communiquer avec Lara Perraton, *TIAC Times*, au numéro 877.755.2762 ou lui faire parvenir un courriel à l'adresse lperraton@pointonemedia.com pour vous faire inscrire sur la liste.

Mentoring: Our Industry Succession Strategy (Gen X and Millennials, You're Up!)

If I objectively analyze the foundation of my construction career, I find that my leadership success can probably be credited to several guys in jeans and dirty boots. It was not a professor, but a contractor-entrepreneur who most encouraged and inspired me by serving as my first mentor and guide. Spare with praise but long on wisdom, he found ways of putting me in the front row for life lessons time after time. Job sites, negotiations, and even a beer at the bar, all became mentor's tools to connect this young, ambitious, and raw rookie with my potential. Simply put, he saw in me what I could not, and helped me bring it out.

I believe the majority of you readers are like me: you did not get to where you are in this industry without someone like this mentoring you. I think of mentoring as someone taking a personal interest—someone with whom a real connection of trust, communication, and mutual benefit can be made. Mentoring is a very powerful motivational and developmental tool that regularly plays a key role in most of our personal and professional lives. It has also powerfully shaped our industry.

This tradition of mentoring in our industry is a now at risk. I was unaware of the decline until recently, but there is a disconnect between everyone who says it is a great idea and how many leaders are actively engaged. Each year I have the privilege of being retained to speak to tens of thousands of construction leaders. These include CEOs, project managers, superintendents, and foremen. I ask these leaders the same question: "How many of you received mentoring on your career path?" Ninety-five percent raise their hands. I then ask this follow-up question, and the problem becomes clear: "How many of you are mentoring someone now?" Less than 50 percent respond affirmatively. That response is startling, and it is truly in our interests to find out why it exists.

I have asked those who don't mentor anyone why, and the aggregated responses follow these themes:

- "The kids today are not willing to be mentored."
- "It's not worth the time to invest in them."
- "I don't have the time to do it."

On the other hand, when I ask young industry leaders why they think they cannot obtain mentoring, they respond with, "They think mentoring is giving me a hard time instead of showing us how to succeed" or "No one has offered, and I don't know how to find someone to mentor me."

These responses speak to both a generational disconnect and a de-valuing of the mentoring time investment. Addressing these obstacles is vital. Beyond the current economic challenges, our industry faces unprecedented demographic succession



By / par Mark Breslin

Le mentorat, stratégie de planification de la relève pour notre secteur

(Génération X et milléniaux : voici venu votre tour !)

Si je considère de façon objective le fondement même de ma carrière en construction, je constate que mes réussites en matière de leadership sont probablement attribuables à des gars en jeans, chaussés de bottes sales. Mon premier mentor et guide n'était pas un professeur; c'était un entrepreneur qui m'a beaucoup encouragé et inspiré. Avare de compliments, mais prodigue en mots de sagesse, il me poussait constamment à apprendre des leçons de vie, et de bien des façons. Les chantiers, les négociations ou même une bière au bar étaient autant d'outils de mentorat qui lui servaient à tisser des liens avec le jeune apprenti passionné et plein de potentiel que j'étais. Autrement dit, il a vu en moi ce que je n'étais pas en mesure de voir et me l'a révélé.

Je pense que beaucoup de mes lecteurs ont vécu une expérience semblable à la mienne : au sein d'une industrie telle que la nôtre, vous n'en êtes sûrement pas arrivés là où vous êtes sans un mentor. Selon moi, le mentorat se définit par un intérêt particulier envers une personne et favorise les liens de confiance, la communication et les avantages mutuels. Le mentorat est un outil de motivation et de perfectionnement très efficace qui joue un rôle clé dans la vie personnelle et professionnelle de chacun. Il a aussi façonné notre industrie de façon significative.

Malheureusement, la tradition du mentorat est maintenant menacée dans notre secteur. Je n'étais pas conscient de ce déclin jusqu'à tout récemment, mais il est clair qu'un fossé se creuse entre les personnes qui considèrent le mentorat comme une excellente initiative et le nombre de chefs de file réellement engagés à le fournir. Chaque année, j'ai le privilège de parler avec des dizaines de milliers de chefs de file du domaine de la construction, que ce soit des PDG, des directeurs de projet, des chefs de chantier ou des contremaîtres. Je leur pose toujours la même question : « Au cours de votre carrière, combien parmi vous ont eu un mentor ? » 95 % d'entre eux lèvent la main. Puis, je leur pose une autre question, qui met en lumière le problème : « Combien parmi vous agissent à titre de mentors ? » Moins de 50 % répondent alors par l'affirmative. Cette réponse a de quoi étonner et il y va de notre intérêt de découvrir la racine du problème.

challenges. The current retirement of the Baby Boomer Generation will profoundly challenge the construction and engineering industries. Gen X and Millennials now must be today's mentors, despite their relatively young ages. And I predict they will be very good ones. There has never been a time in our industry when mentoring has had more upside. My point is not one presented as a moral imperative or benevolent obligation; it is a bottom-line business and talent strategy upon which this industry may thrive or fail.

I would like to suggest three strategies that all industry leaders should adopt to ensure mentoring does occur:

1. All organizations should perform a demographic analysis of their workforce and integrate mentoring into their succession planning.
2. Managers, leaders, and supervisors need to be made to understand the operational and economic necessity of mentoring. Perhaps even include incentives, awards, and recognition for top mentors in the organization.
3. And finally, all young people need to know how to find a mentor. Both collegiate and apprentice programs need to assist them in developing this skill set. They need to know how to find someone who is willing to invest in them (and how to show appreciation for it being offered).

As was done for me, for over 20 years I have mentored many young people. I meet with or call them monthly. I hear about their lives, work, relationships, dreams, problems, and more. Mostly, I listen. When I do speak, I know it really matters. My payoff is the realization that I have often done the right thing for the right reason for the right person.

Mentoring is the last and final gift a leader gives to his or her employees, organization, and industry. I sincerely hope each of you will take the time to help someone else obtain the rewards and accomplishments that this industry has provided to you. Let us not let our great tradition of mentoring die. ■

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

**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

J'ai demandé à ceux qui n'étaient pas mentors d'en expliquer la raison; les réponses se regroupent autour des thèmes suivants :

- « De nos jours, les jeunes ne sont pas intéressés par le mentorat. »
- « S'investir pour eux, c'est une perte de temps. »
- « Je n'ai pas le temps. »

Cependant, lorsque je demande aux jeunes chefs de file de l'industrie les raisons pour lesquelles ils n'ont pas de mentorat, ils répondent : « Ils pensent que le mentorat sert à nous rendre la vie dure au lieu de nous montrer comment réussir » ou « Personne ne me l'a offert et j'ignore comment trouver un mentor ».

Ces réponses traduisent l'existence à la fois d'un écart générationnel et de la dévaluation de l'investissement en temps que requiert le mentorat. Il est essentiel de surmonter ces obstacles. Au-delà des défis économiques actuels, notre secteur fait face à des défis démographiques sans précédent pour la planification de la relève. La génération des baby-boomers arrivant à l'âge de la retraite, le défi est de taille pour les industries de la construction et du génie. La génération X et les milléniaux devront servir de guides dès aujourd'hui, malgré leur âge relativement jeune. Je pense qu'ils seront d'excellents mentors. Jamais le mentorat n'a connu une telle croissance dans notre industrie. Je n'entends pas ici que le mentorat soit une obligation morale ni une question de bienfaisance; c'est plutôt une stratégie d'entreprise et de gestion de talents essentielle qui fera la différence pour notre secteur entre la réussite et l'échec.

Je suggère donc trois stratégies à tous les chefs de file de l'industrie pour l'organisation du mentorat :

1. Mener une analyse démographique de son effectif à l'échelle organisationnelle et intégrer le mentorat dans la planification de la relève.
2. Comprendre les nécessités opérationnelles et économiques liées au mentorat en tant que gestionnaire, dirigeant ou superviseur. Il y aurait tout lieu d'inclure des incitatifs, des prix et des marques de reconnaissance pour les meilleurs mentors de l'organisation.
3. S'assurer que tous les jeunes gens savent comment trouver un mentor. Il est essentiel que les programmes collégiaux et d'apprentissage les aident en ce sens. Les jeunes devront savoir comment trouver quelqu'un qui soit prêt à investir de son temps pour eux (et apprendre à démontrer leur reconnaissance).

Comme d'autres l'ont fait pour moi, j'ai été mentor pour bien des jeunes pendant plus de 20 ans. Je les rencontre ou leur téléphone tous les mois. Ils me parlent de leur vie, de leur travail, de leurs relations, de leurs rêves, de leurs problèmes. La plupart du temps, je les écoute. Lorsque je parle, je sais

suite à la page 47

Flashes of the Future

It's 2021. What's changed? Maybe not so much. In the literal sense, the days are getting a tiny bit longer every day. While a lot of the news is bleak and frustrating, the care facility where my daughters have attended Girl Guides meetings for years got almost all their residents vaccinated recently. So, we'll keep trying to shine the light we can, to think ahead, and to look forward.

In that spirit, engagement expert Amanda Kaiser and I recently created a series of discussions titled, Associations of the Future. The idea was that we know folks in the association sector might not have the bandwidth or the energy to look ahead right now, given all the demands on everyone's time and resources. But we also know how important it is to think beyond the current circumstances, even—and especially—at times of tumult and change. So, we decided we would have these conversations and share them with you, and we invited people to join live on the last one in the series.

You can find the whole series, which you can listen to in any order at meredithlow.com/associations-of-the-future.

And to launch us all into 2021, we thought we would share the speed round we did at our final session about where we think the associations of the future will be most successful. What would your own answers be?

What will the association of the future have to be good at?

Meredith: Separating signal from noise, ascertaining from all that you're seeing and hearing what matters to you and what doesn't.



Are you reading a borrowed copy of
TIAC Times?

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



By / par Meredith Low

Coup d'œil vers l'avenir

Nous sommes en 2021. Tant de choses ont changé, mais peut-être pas autant que l'on pense. Il est vrai que les heures de clarté s'allongent. Bien que les nouvelles soient parfois désolantes et décourageantes, sachez que tous les résidents de l'établissement de soins où mes filles ont assisté à des réunions des Guides pendant des années ont été récemment vaccinés. Tentons donc d'enseigner nos journées, de penser à l'avenir et d'aller de l'avant.

C'est dans ce même esprit que l'experte en mobilisation Amanda Kaiser et moi-même avons récemment présenté une série de discussions intitulée « Associations de l'avenir ». Nous connaissons des personnes dans le secteur associatif qui ne possèdent peut-être pas présentement la capacité ou l'énergie de regarder vers l'avenir, faute de temps et de ressources. Cependant, nous savons aussi à quel point il est important de penser au-delà des circonstances actuelles, même (et surtout) en ces temps de bouleversement et de changement. Nous avons donc décidé de tenir ces discussions et de vous en faire part. Nous avons aussi invité des personnes à se joindre à nous en direct pour la dernière discussion de cette série.

La série complète (en anglais seulement) se trouve à l'adresse URL suivante et les divers épisodes peuvent être visionnés dans n'importe quel ordre : meredithlow.com/associations-of-the-future.

Pour que nous commençons 2021 du bon pied, nous avons cru bon de donner un aperçu de notre dernière séance lorsque nous avons discuté des secteurs dans lesquels les associations de l'avenir réussiront le mieux. Et vous, qu'en pensez-vous ?

Quelles devront être les compétences d'une association de l'avenir ?

Meredith : Les associations devront savoir distinguer l'essentiel de l'accessoire, faire preuve de discernement et prêter attention à ce qui est important et ce qui ne l'est pas.

Amanda : Elles devront connaître leurs membres. Les professions et les industries dans lesquelles les membres

suite à la page 46

Amanda: Knowing their members. Members' professions and industries are changing at the speed of light. They will love you for helping them solve their most current problems.

What will the association of the future have to be ready for?

Meredith: More change. Hard to imagine, but it's true.

Amanda: Curious conversations—with your board, staff, members, collaborators, and everyone.

What will the association of the future have to let go of?

Meredith: The notion of a “new normal.” It's not coming.

Amanda: Anything that's not a “heck yes”—anything you can't fully commit to.

What should the successful association of the future be thinking about now?

Meredith: The social implications of what we've all lived through. The impacts on your members, your volunteers, your staff, you—this might be mental health or PTSD, and it could be figuring out what the narrative and meaning is of what we're all living through but in very different ways.

Amanda: Members! Members! Members!

What's your encouraging thought as you look forward?

Meredith: How very far you've come, and all you've done. All the innovation, new things tried in the past year—it's really impressive.

Amanda: Remember that wherever there is a member need, worry, or goal (and there are many those right now), there is an opportunity.

We both wish you the best for 2021, and we look forward to hearing what you develop and create as you work through what comes. If you'd like to talk about any of this, please get in touch at meredithlow.com/meredith-low-about. ■

travaillent évoluent à la vitesse de la lumière. Les membres apprécieront que vous les aidiez à résoudre leurs problèmes.

À quoi l'association de l'avenir devra-t-elle se préparer ?

Meredith: À plus de changement. C'est difficile à imaginer, mais c'est vrai.

Amanda : Elles devront tenir des discussions exploratoires... avec leur conseil, leur personnel, leurs membres, leurs collaborateurs et tous les autres.

Qu'est-ce que l'association de l'avenir devra abandonner ?

Meredith : L'idée d'une « nouvelle normalité ». C'en est fini !

Amanda : Tout ce qui ne provoque pas une réponse du genre : « Oh que oui ! », ou tout engagement que vous ne pouvez pas entièrement tenir.

Qu'est-ce qui doit occuper présentement les associations de l'avenir appelées à réussir ?

Meredith : Les répercussions sociales des événements récents. Les répercussions sur vos membres, sur vos bénévoles, sur votre personnel, sur vous-même. Il peut s'agir de problèmes de santé mentale ou de syndrome post-traumatique, comme il peut s'agir de déterminer le contexte et la signification de nos expériences actuelles, vécues de façons très variées.

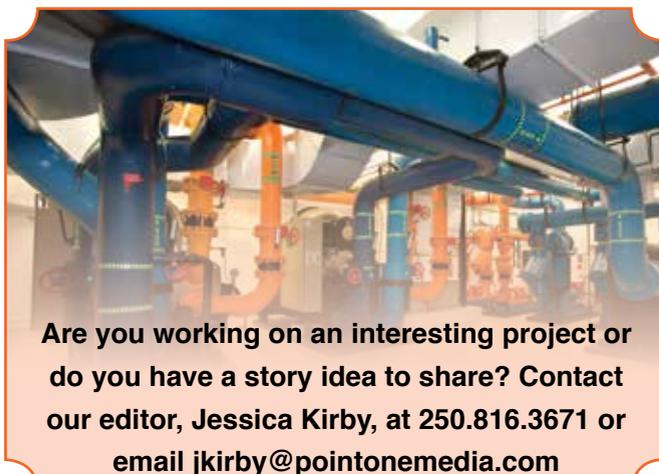
Amanda : Les membres ! Les membres ! Et encore les membres !

Avez-vous une pensée encourageante alors que vous regardez vers l'avenir ?

Meredith : Pensez au parcours jusqu'à présent et à tout ce que vous avez accompli. Toute l'innovation et les nouvelles initiatives mises à l'essai cette année sont très impressionnantes.

Amanda : Rappelez-vous que peu importe le besoin, l'inquiétude ou l'objectif du membre (et il en existe beaucoup à l'heure actuelle), des possibilités existent toujours.

Nous vous souhaitons la meilleure des chances pour 2021. Nous avons hâte de découvrir ce que vous allez mettre en œuvre et élaborer pour la suite. Si vous voulez discuter de quoi que ce soit à ce sujet, n'hésitez pas à communiquer avec moi à l'adresse URL meredithlow.com/meredith-low-about. ■



Are you working on an interesting project or do you have a story idea to share? Contact our editor, Jessica Kirby, at 250.816.3671 or email jkirby@pointonemedia.com

Care vs Compliance: Making Them Care About Safety

Everybody cares about something. And they do care about it... in their own way. The challenge in getting your people to care about safety lies largely with how they understand and interpret the word 'safety'.

The companies that I have helped come through my Rally Your Team program have all identified the word safety as a barrier to safety. Say the word safety to some of your people and their eyes roll back in their heads as they brace themselves for the safety lecture that, in their minds, is on its way.

Make no mistake, people care about safety, but their version of it. And it would be foolish to assume that employees will universally care about safety in the way that you would like them to.

Clarity of purpose drives safety engagement.

Safety needs a specific definition, a picture, a vision. Ask ten crew members to describe what safety looks like to them and you will get ten different responses. It's the same idea as asking those same ten to describe their favorite breed of dog. You're going to also get ten different responses. People don't see the same things.

If you want your people to get on board with caring about safety, then what you want them to care about needs to be very specific and clear.

FranklinCovey's research into company goals revealed that 85 percent of employees cannot identify one of their company's top goals. And of the 15 percent that could name one of the top goals, only half were prepared to help the company achieve it. A whopping 89 percent of those same employees had no idea what to do to help the company achieve its goals.

Perhaps that's why the focus for so many years has been on safety compliance instead of buy-in. Compliance is seemingly easier to achieve. Simple brute-force enforcement of safety rules and protocols will get compliance. But it won't help employees to care about where they work or to take an active role in helping the company achieve its goals.

Valued people value safety.

David Broadhurst from Codesafe Solutions in Australia said, "valued people value safety." People who feel valued by their employers and who feel that their contribution makes a difference are more prepared to get behind the company goals.

When safety becomes a clear vision shared between employees and leaders, there is a greater level of camaraderie and co-operation to achieve the goals. There is a greater teamwork



By / par Kevin Burns

Faire prévaloir le souci de la sécurité sur l'esprit de conformité

Nous avons tous le souci de quelqu'un ou de quelque chose. Et chacun à sa façon. Le défi qui consiste à faire en sorte que vos employés aient le souci de la sécurité repose en grande partie sur la compréhension qu'ils ont du mot sécurité et de l'interprétation qu'ils en donnent.

Les entreprises qui ont participé à mon programme *Rally Your Team* ont toutes fait remarquer que le mot sécurité constituait en soi un obstacle à la sécurité. Il suffit d'évoquer le mot sécurité pour que certains lèvent les yeux au ciel d'exaspération à l'idée du sermon qui s'annonce sur le sujet.

Oui, les gens se soucient des questions de sécurité, mais à leur manière. Et il serait insensé de croire que les employés se soucient des questions de sécurité de la façon que vous souhaitez.

Clarté des objectifs et mobilisation en matière de sécurité

Il nous faut pour la sécurité une définition précise, une image, une vision. Demandez plutôt à dix membres de l'équipe de décrire ce qu'ils entendent par sécurité et vous obtiendrez dix réponses différentes. De même si vous leur demandiez de décrire la race de chien qu'ils préfèrent, vous obtiendrez dix réponses différentes. Chacun a une opinion qui lui est propre.

Si vous souhaitez que vos employés se soucient de sécurité, il faut être clair et spécifique dans ce que vous leur demandez.

D'après des travaux de recherche de FranklinCovey sur les buts des entreprises, 85 pour cent des employés ne peuvent pas citer un seul des buts de l'entreprise qui les embauche. Et des 15 pour cent qui ont réussi à citer un des principaux objectifs de l'entreprise, seulement la moitié était disposée à aider l'entreprise à le réaliser. Et 89 pour cent des mêmes employés n'avaient aucune idée de la façon d'aider leur entreprise à atteindre ses buts.

Sans doute est-ce cet état de chose qui explique que, pendant d'aussi nombreuses années, on a insisté autant sur la conformité aux règles de sécurité plutôt que sur une adhésion sincère à ces règles. La conformité semble en effet plus facile à obtenir. De fait, l'application rude des règles et des protocoles de sécurité débouche sur la conformité, mais elle n'aide pas les employés à se soucier du milieu de travail ni du rôle actif qu'ils pourraient jouer pour aider l'entreprise à réaliser ses objectifs.

mindset and a greater willingness to look out for the people they care for.

When employees care about the other members of their team and care about their own contribution to it, they are more likely to voluntarily make choices that reduce the risk to themselves and their fellow team members.

A company focused on achieving bare minimum compliance in safety is likely not terribly concerned about the level of care or mindfulness of their employees. Employees who are engaged in their work are more likely to care about the outcomes of their work. Quality, pride, and safety all work together. An employee who is proud of their high quality of work is less likely to employ low-quality safety standards or shortcut safety protocols.

You won't get commitment to safety without clarity.

Until your team is clear on the mission, the goals, and the purpose for the work, they are less likely to help their employers achieve seemingly arbitrary goals. Without a connection to the why of a target or goal, there is no reason to care about it.

In order for employees to become clear about company goals, they need simple, concise communication. That also includes supervisors who lend the greatest amount of influence on any worksite. Employees will do what is important to their immediate supervisors.

If safety is important to the supervisor, it becomes important to the team. It is vitally important that supervisors buy-in to the safety program and the company goals. Then, armed with excellent team building and coaching skills, they will inspire their teams to raise their performance level. When the team is achieving together, there exist fertile grounds for care to take root.

Create a team that cares about each other, cares about their work, and cares about building a solid reputation, and you create a team that cares about safely doing that work. Care becomes far more powerful than in-the-moment compliance. ■

Learn more about the RYT Program at <https://www.kevburns.com/marketing-for-employee-buy-in>.



MECHANICAL INSULATION SERVICES

Insulation and Fire Stop Specialists

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

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

Les employés appréciés apprécient la sécurité

David Broadhurst de Codesafe Solutions en Australie affirme que les employés appréciés apprécient la sécurité. Les employés qui se sentent estimés par leur employeur et qui voient que leur contribution fait une différence sont davantage disposés à appuyer la réalisation des objectifs de l'entreprise.

Lorsque la sécurité s'exprime dans une vision claire qui est partagée par les employés et leurs dirigeants, la camaraderie et la coopération qui en découlent permettent de réaliser les objectifs. L'esprit d'équipe est meilleur et on est plus enclin à se soucier du sort des autres.

Quand les employés se soucient des autres membres de l'équipe et de leur contribution au sein de cette équipe, ils sont davantage susceptibles de faire volontairement les choix propres à réduire les risques pour eux-mêmes et pour leurs collègues.

L'entreprise qui se contente d'un degré minimal de conformité en matière de sécurité ne se soucie probablement pas vraiment des préoccupations de leurs employés ni de leur état d'esprit. Les employés qui s'impliquent dans leur travail sont davantage susceptibles de se soucier de leurs résultats au travail. La qualité du travail, la fierté au travail et la sécurité au travail ne font qu'un. L'employé qui est fier de son travail, un travail de grande qualité, est moins susceptible de s'en tenir à des normes de sécurité médiocres ou de prendre des raccourcis en sécurité.

Pas d'engagement en faveur de la sécurité sans clarté des objectifs

Il importe que votre équipe comprenne la mission, les buts et l'objet du travail à exécuter; les employés sont moins susceptibles d'aider l'employeur à atteindre des objectifs si ceux-ci leur paraissent arbitraires. Sans lien au pourquoi d'une cible ou d'un objectif, on n'a pas vraiment de raison de s'en soucier.

Pour que les employés comprennent bien les buts de l'entreprise, il faut les leur communiquer de façon simple et concise. Ceci inclut aussi les superviseurs qui ont la plus grande influence en milieu de travail. Les employés exécutent les ordres qui importent à leurs superviseurs immédiats.

Si la sécurité tient à coeur au superviseur, elle prend autant plus d'importance pour l'équipe. Il est essentiel que les superviseurs adhèrent au programme de sécurité et aux buts de l'entreprise. Puis, forts d'excellentes compétences en renforcement et en encadrement d'équipes, ils sauront motiver leurs subordonnés dans l'optique d'en améliorer le rendement. Lorsque les membres d'une équipe travaillent bien ensemble, il est plus facile de nourrir le souci d'autrui.

Favorisez la mise en place d'équipes dont les membres ont le souci les uns des autres, ont le souci du travail bien fait, ont le souci d'une bonne réputation, et vous obtiendrez des équipes qui ont le souci de la sécurité au travail. Avoir le souci les uns des autres vaut beaucoup mieux qu'un état éphémère de conformité symbolique. ■

Renseignements supplémentaires au sujet du RYT Program à <https://www.kevburns.com/marketing-for-employee-buy-in>

TOUT SAVOIR SUR L'ISOLATION

suite de la page 16

marcher dans un champ de mines, vous n'avez probablement pas tout à fait tort. Je comprends parfaitement la responsabilité de l'expert qui rédige les devis, mais parfois, c'est l'ingénieur qui se trompe. Il arrive aussi qu'on demande des recommandations à l'entrepreneur calorifugeur. Dans les deux cas (devis ou recommandations erronés), c'est à l'entrepreneur calorifugeur qu'il revient de s'assurer que l'isolation installée correspond aux conditions en question, et non pas forcément au devis. Dans bien des cas, l'entrepreneur calorifugeur est considéré comme l'expert du domaine.

Ceci est particulièrement important lorsque des travaux d'amélioration et de modernisation doivent être effectués. Dans le doute, demandez au fabricant de confirmer l'information et présentez ensuite vos conclusions.

L'isolation convenable installée correctement fonctionne. Assurez-vous que ce soit le cas dans vos travaux. ■

BUILDING THE FUTURE

continued from page 33

their federal student loans, and extending disability supports for recipients of student financial assistance whose disabilities are persistent or prolonged.

To ensure youth and students can access valuable job skills and experience, the budget is proposing to invest \$721 million over the next two years to help connect them with employers and provide them with over 100,000 new job opportunities.

The budget proposes to provide \$708 million over five years, starting in 2021-22, to create at least 85,000 work-integrated learning placements that provide on-the-job learning and provide businesses with support to develop talent and grow. ■

BÂTIR L'AVENIR

suite de la page 33

rénovations devraient nécessiter des travaux de plomberie et de CVCA et ce programme s'applique à toutes les unités résidentielles.

Le budget de 2021 propose de fournir cinq milliards de dollars sur sept ans à l'Accélérateur net zéro. Ce financement permettrait au gouvernement de fournir jusqu'à huit milliards de dollars pour la création de bons emplois et le soutien de projets qui aideront à réduire les émissions de gaz à effet de serre dans tous les secteurs de l'économie canadienne.

Le captage, l'utilisation et le stockage du carbone (CUSC) : cela fait partie des efforts déployés par le Canada pour réduire au minimum notre empreinte carbone. Le programme est conçu pour appuyer les activités de recherche et de développement visant à accroître la viabilité commerciale des technologies

de captage, d'utilisation et de stockage du carbone. Le budget propose de fournir à Ressources naturelles Canada 319 millions de dollars sur sept ans, à compter de 2021-2022, avec 1,5 million de dollars en amortissement restant.

La déduction pour amortissement pour le matériel de production d'énergie propre : vous devez vous assurer que vos clients sont au courant de ces changements. Le budget propose d'élargir les catégories 43.1 et 43.2 pour la DPA afin d'inclure l'équipement destiné au stockage d'énergie hydroélectrique par pompage, le matériel de production d'électricité qui utilise des barrières physiques ou des structures semblables à un barrage pour exploiter l'énergie cinétique de l'eau mouvante ou l'énergie des vagues ou des marées, les systèmes de chauffage solaire actif, les systèmes de pompe géothermique et les systèmes géothermiques utilisés pour chauffer l'eau des piscines, l'équipement employé pour produire des combustibles solides et liquides (p. ex. les granulés de bois et le diesel renouvelable) à partir de certains déchets ou du dioxyde de carbone, une plus large gamme d'outillage utilisé pour la production d'hydrogène par électrolyse de l'eau et les dispositifs de distribution de l'hydrogène pour les véhicules et le matériel roulant alimentés à l'hydrogène.

L'élargissement des catégories 43.1 et 43.2 s'applique aux biens acquis et devenus utilisables après le 18 avril 2021, s'ils n'ont pas été acquis ou utilisés à d'autres fins auparavant.

Je me suis concentré sur les sections du budget que j'estime les plus pertinentes pour les entrepreneurs en plomberie, en CVCA et en isolation. Le budget comporte beaucoup d'autres éléments. Il y a plus de programmes pour les jeunes, les femmes, les minorités et les Autochtones.

Les jeunes Canadiens

L'aide financière pour les étudiants permettra, notamment, de doubler les bourses d'études canadiennes pour deux années supplémentaires, de renoncer aux intérêts sur les prêts d'études fédéraux jusqu'au 31 mars 2023, de bonifier l'aide au remboursement, afin qu'aucune personne gagnant 40 000 \$ par an ou moins n'ait à effectuer de paiement sur son prêt d'études fédéral, et d'étendre les mesures de soutien pour les personnes handicapées aux bénéficiaires d'une aide financière aux études dont l'incapacité est persistante ou prolongée.

Afin de permettre aux jeunes et aux étudiants d'acquérir des compétences professionnelles et de l'expérience de travail utiles, le budget propose d'investir 721 millions de dollars au cours des deux prochaines années pour faciliter leur mise en relation avec des employeurs et leur fournir plus de 100 000 nouvelles occasions d'emploi.

Le budget propose d'accorder un financement de 708 millions de dollars sur cinq ans, à compter de 2021-2022, pour créer

au moins 85 000 stages d'apprentissage intégré au travail qui offrent de l'apprentissage en cours d'emploi et pour fournir aux entreprises du soutien pour développer des talents et prendre de l'expansion. ■

L'EXODE DE MASSE

suite de la page 29

défis que pose la diversité régionale au Canada. Et pour y arriver, il faut d'abord se résoudre à exécuter ces travaux à grande échelle — une échelle qui n'est possible que grâce à des changements considérables dans la façon dont les gens travaillent et dans les lieux où ils travaillent — et ce dans l'optique d'une démarche plus intégrée et rationalisée pour les rénovations liées aux économies d'énergie.

M. Haley se dit optimiste quant au plan de croissance de la Banque d'infrastructure du Canada, qui peut favoriser la création d'un marché financier pour les rénovations en matière d'énergie dans les grands immeubles et les résidences, et susciter la recherche de nouveaux moyens de moderniser les bâtiments afin d'améliorer l'efficacité énergétique à l'échelle et à la cadence voulues.

Quel est le but ultime ? Des changements durables, à long terme, qui favorisent et encouragent l'adoption de normes d'efficacité jusqu'à ce que les provinces s'engagent à atteindre la carboneutralité dans tous les nouveaux bâtiments.

Dans Policy Options, M. Haley dit souhaiter que l'échelle et l'envergure des actuels porte-feuilles d'efficacité énergétique dans les instances nord-américaines en tête de peloton soient bonifiées en vue de mettre en place des initiatives de relance économique pour des projets valables et prêts à démarrer,

pouvant créer 175 000 emplois par année et faire augmenter le PIB annuel de 42,5 milliards de dollars.

« Pour bâtir une économie carboneutre, nous devons faire augmenter en flèche le nombre des rénovations importantes en un an, précise M. Haley. Ceci signifie des innovations dans les stratégies de programmes, les modèles d'affaires et les efforts pour mobiliser le financement. Nous devons déterminer comment passer de chantiers individuels à une démarche systématique qui permette des économies d'échelle. Dans le processus, nos marchés seront transformés pour que les produits et les concepts les plus efficaces — ceux qui maximisent notre confort et nous font économiser le plus d'énergie — deviennent la norme plutôt que l'exception. » ■

ENTREPRENEURS 101

suite de la page 41

que mes paroles comptent vraiment. Ma récompense, c'est de constater que j'ai souvent fait la bonne chose, pour la bonne raison, pour la bonne personne.

Le mentorat est le dernier cadeau qu'un dirigeant puisse offrir à ses employés, à son entreprise et à son industrie. J'espère sincèrement que vous aiderez tous une autre personne à obtenir les récompenses que vous avez reçues et à réaliser les projets ce que vous comptez maintenant à votre actif. Ne perdons pas notre grande tradition du mentorat. ■

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

Advertiser index / Index des annonceurs

Advertiser / Compagnie	Page	Phone	Web
All Therm Services Inc.	OBC	604.559.4331	www.alltherm.ca
Amity Insulation Group Inc.	25	780.454.8558	e: sales@amityinsulation.com
BC Insulators, Local 118	15	604.877.0909	energyconservationspecialists.org
Brock White Canada	33	403.287.5889	www.brockwhite.ca
C&G Insulation Ltd.	6	250.769.3303	e: candginsulation@shawbiz.ca
Crossroads C&I Distributors Inc.	20	604.421.1221	www.crossroadsci.com
Dispro Inc.	20	800.361.4251	www.dispro.com
Extol of Ohio Inc.	32	800.486.9865	www.extolohio.com
Fattal	22	800.361.9571	e: info@fattal.com
Ideal Products of Canada Ltd.	17	800.299.0819	www.idealproducts.ca
Johns Manville	11, 21	800.654.3103	www.jm.com
K-Flex	29	800.765.6475	www.kflexusa.com
Lewco Super Mat	IFC	800.221.6414	www.lewcosupermat.com
MFIM	28	800.882.7663	www.flexclad.com
NDT Seals	6	800.261.6261	www.ndtseals.com
Owens Corning	7	800.GET.PINK	www.owenscorning.com/fiberglas-pipe
Polyguard Products Inc.	5	214.515.5000	www.polyguard.com/mechanical
Proto Corporation	27	800.875.7768	www.protocorporation.com
Specialty Products & Insulation	13	780.452.4966	www.spi-co.com
Tight 5 Contracting Ltd.	45	604.874.9615	www.tight5.net
Wallace Construction Specialties Ltd.	41	800.596.8666	www.wallace.sk.ca
TIAC Distributors / Manufacturers	38-39 / OBC		



The Insulators Field Guide

Digital Tools for Every Insulator



now available



@insulators_field_guide