

# TIAC



www.tiactimes.com • Fall 2019 / Automne 2019



**Positive Leadership**

**Leadership Positif**

**Prompt Payment and Construction Law**

**Réformes de la loi sur les paiements rapides et la construction au Canada**

**Bridging Generations**

**Un pont entre les générations**

**TIAC Conference**

**Congrès de l'ACIT**

Publications Mail  
Agreement # 40719512



**ROCKWOOL's WR-Tech™ is a winner of the 2019 Materials Performance Corrosion Innovation of the Year Award as a revolutionary solution for combatting corrosion.**



# ProRox® is protection

Only ProRox with patent-pending WR-Tech™ water repellent technology gives you the superior performance of stone wool, while providing 5x lower water absorption at operating temperatures, so your equipment will last longer and perform better. Plus, ProRox stone wool products offer exceptional thermal performance for increased energy efficiency, while also providing fire resistance and acoustic protection, contributing to a safer work environment.

We are the leader in stone wool insulation.

We are ROCKWOOL Technical Insulation.

Visit [rti.ROCKWOOL.com](http://rti.ROCKWOOL.com)

\*ProRox® with WR-Tech™ complies with EN 13472 and EN 1609 after heating to 250°C for 24 hours.



PATENT PENDING



TECHNICAL INSULATION



## PUBLISHER / EDITOR

Jessica Kirby  
jessica.kirby@pointonemedia.com  
250.816.3671

## CONTRIBUTING WRITERS

Mark Breslin  
Steve Clayman  
Ron Coleman  
Andrew Delmonico  
Shaun Ekert  
Roger Gillot  
Ted Lewis  
Meredith Low  
Roger Wong

## ADVERTISING SALES

Christina Tranberg • 877.755.2762 ext 1408  
ctranberg@pointonemedia.com

## ART DEPARTMENT

Lara Perraton • 877.755.2762 ext 1407  
lperraton@pointonemedia.com

COVER IMAGE: Jessica Kirby

## 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 ©2019 by Point One Media Inc. All rights reserved. No part of this publication may be reproduced or duplicated without prior written permission from the publisher.

Printed in Canada • Postage paid at Simcoe, ON.

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

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

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

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

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

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



Fall 2019 / Automne 2019

## 16 Positive Leadership Leadership Positif

## 22 Canadian Prompt Payment and Construction Law Reform

Réformes de la loi sur les paiements rapides et la construction au Canada

## 30 Bridging Generations Un pont entre les générations

## 34 TIAC Conference 2019 - Vive Montréal Congrès 2019 de l'ACIT - Vive Montréal

## 38 In the Land of the Midnight Sun - Conference 2020 Au pays du soleil de minuit – Congrès 2020

## Extras / Les extras

- 4 President's Message / Le mot du président
- 10 What's Going On? / Où en sommes-nous ?
- 15 Where's Steve / Où est Steve ?
- 40 TIAC Distributor / Distributeurs de l'ACIT
- 42 Contractors 101 / Entrepreneurs 101
- 49 It's the Law / C'est la loi
- 51 Strategic Planning / Planification stratégique
- 54 Advertiser Index / Index des annonceurs

# TIAC ACIT

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

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

## Get Real, Be Successful

How many times have you been somewhere casual—in the elevator at work, picking up the kids at school, braving the line-up in the grocery store—and someone you know nods and asks, “Hey, how’s it going?” We almost always answer the same way: “I’m good.”

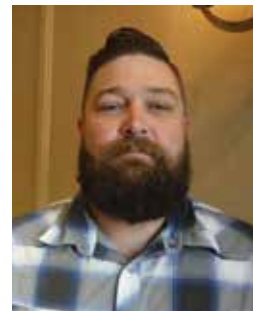
Ignoring the fact that “good” isn’t a feeling but a judgement, I want to look at why we owe more to people and ourselves than a generic brushing-off of their interest, especially in the business world. We live in a world that gets more technologically connected and less emotionally connected by the minute—the least we could do is give people a genuine answer. When instead of saying, “Good” we give an honest comment about how we are feeling, how things are going, or the status of our place in the world, we engage others. More importantly, we engage them in a moment of vulnerability because we are offering up a personal moment for examination. Through that we form connections.

Consider this in the workplace. The proliferation of large companies and diverse markets leaves people hungry for personal connections. Having insight into something is like a light in the dark, a beacon towards the correct and reliable path. This is why recommendations are a trusted source of advice—someone you know had an actual, real-time experience with something and is able to share their first-hand opinions. That is powerful. The same goes for genuine comment or reaction to inquiries about our projects, work, and even mental health. If things are rough and all we say is “Good” how are we going to bring others past that casual line of questioning and into a place where others can help if we need it or offer encouragement if things are going well?

Going into a client or supervisor meeting saying things are going well when they aren’t passes by an opportunity to learn. As a leader, hearing things are going well but seeing later that the numbers indicate otherwise brings about the stark realization that the opportunity to help is gone. When things are great and we say so, we might receive encouragement or an invitation to discuss further so we can offer solutions to others.

It’s alright to say there is a problem because the specs aren’t right or because labour quality isn’t great right now. Obviously, you still have to use caution and reasonable boundaries in these interactions, but the point is that being vulnerable isn’t a sign of weakness—it’s a sign of authenticity. Being authentic garners respect and strength helps you grow your personal “brand” until it is you people seek out for help, advice, or feedback.

To make authenticity a valuable offering, employers need to give individuals the space, support, and tools they need to reach



By / par Shaun Ekert

## Authenticité et succès

Combien de fois vous est-il arrivé dans un lieu quelconque — dans un ascenseur, au moment d’aller chercher les enfants à l’école ou dans une queue à la caisse — de rencontrer une connaissance qui vous demande « comment ça va ? » et à qui vous répondez tout bonnement que ça va bien.

Mettons de côté le fait que bien n’est pas un sentiment, mais un jugement sur une situation, et voyons pourquoi nous devons à autrui comme à nous-même quelque chose de mieux qu’une réponse banale donnée tout bonnement, surtout dans le monde des affaires. Notre monde est de plus en plus connecté sur le plan technologique et de plus en plus déconnecté sur le plan affectif — la moindre des choses consisterait à donner aux autres une réponse sincère. Chaque fois que, au lieu de répondre bien tout bonnement, nous répondons honnêtement sur nos sentiments, sur les menus détails de la vie ou sur notre place dans le monde, nous invitons l’autre à faire de même. Et qui plus est, ce faisant, nous devenons vulnérables ; en effet, nous venons d’offrir un cliché personnel à l’examen d’autrui. Et c’est ainsi que nous créons des liens.

Voyons ce qu’il peut en être en milieu de travail. La multiplicité des grandes entreprises et des marchés suscite une grande soif de rapports personnels. Un conseil avisé, c’est comme un rayon de soleil dans l’obscurité, un phare qui mène à bon port. C’est aussi la raison pour laquelle les recommandations sont une source fiable de bons conseils — une connaissance a fait l’expérience réelle, en temps réel, d’une situation donnée, et est en mesure de vous fournir une opinion avisée sur la chose. Voilà qui compte pour beaucoup ! Il en va de même pour les points de vue ou réactions sincères à des questions sur nos projets, notre travail et même notre santé mentale. Quand on file un mauvais coton et que tout ce que l’on trouve à répondre, c’est bien, comment convaincre les autres de franchir le seuil des banalités et les disposer à aider en cas de besoin, ou avoir un bon mot si tout va bien ?

Si vous assistez à une réunion avec un client ou un superviseur et dites que tout va bien quand tout va mal, vous tous, les uns comme les autres, passez à côté d’une belle occasion d’apprendre. Si vous êtes chef d’équipe, que vous vous faites dire que tout va bien alors que vous constatez, peu après, que



# Polyguard®

Innovation based. Employee owned. Expect more.

## Providing Moisture Control Solutions for over 60 Years

*Long known for its weatherproof cladding and vapor barriers, Polyguard's Mechanical Division now offers superior insulation systems (including corrosion protection for CUI) targeting below ambient and chilled water applications.*



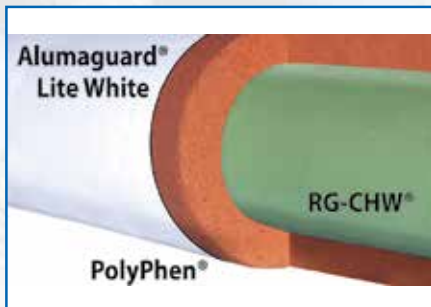
**Alumaguard**



**RG-2400**



**Styrofoam XPS**



**PolyPhen**



**Insulrap/ZeroPerm**

- Weatherproof Jacketing • CUI protection
- Vapor Barriers • Insulation

**214-515-5000**

**Mechanical Division**

For a complete list of products, visit [www.Polyguard.com/mechanical](http://www.Polyguard.com/mechanical)

out and grow that sense of genuineness. If they start to foster an environment where employees can be successful in their day-to-day interactions and develop a strong, personal brand, this becomes a benefit to the company.

Of course, changing our habits is never easy. Association involvement is a good place to begin. It is a pressure-free, diverse environment with individuals from all aspects of the industry coming together to learn from, assist, and network with others. It is the ideal place to try on being vulnerable and respected in a trusted space. Everyone is part of the association because they truly want to be and see the benefits of camaraderie and simply being who you are. What could be better? ■

les chiffres ne corroborent pas cette opinion, vous vous rendez compte que tous ont perdu une occasion d'apprendre. Et si tout va bien et que c'est vrai, il se peut que nous recevions un mot d'encouragement ou que nous soyons invités à en parler pour le bénéfice d'autrui.

Il n'y a pas de mal à dire que quelque chose cloche — que le devis ne va pas, que la main-d'oeuvre n'est pas à la hauteur de la tâche pour l'instant. Manifestement, vous devez rester prudent et raisonnable dans vos interactions, mais, ce qu'il faut retenir ici, c'est que montrer sa vulnérabilité n'est pas une manifestation de faiblesse — c'est plutôt un signe d'authenticité. L'authenticité commande le respect et la force d'âme vous aide à façonner votre marque de fabrique, jusqu'à ce que des gens viennent chercher conseil, aide et avis auprès de vous.

Pour que l'authenticité vaille quelque chose, les employeurs doivent donner à chacun l'espace, le soutien et les outils nécessaires pour s'ouvrir aux autres et développer son plein potentiel de sincérité. Si l'employeur suscite une atmosphère où l'employé réussit dans ses interactions quotidiennes et développe une marque de fabrique personnelle forte, c'est l'entreprise qui en bénéficiera.

Il n'est jamais aisé de changer ses habitudes. S'impliquer dans son association est déjà un bon début. Sans pression, c'est un environnement diversifié vers lequel tous les volets de l'industrie convergent et où tous apprennent les uns des autres, aident et réseautent. C'est le lieu idéal où se faire la main pour essayer de devenir vulnérable et se faire respecter, et ce dans un espace sûr. Nous décidons de faire partie de l'association parce que nous voulons vraiment en être membres et faire l'expérience des avantages de la camaraderie dans l'optique de devenir qui nous sommes réellement. Que pouvons-nous demander de mieux ? ■

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

**The Ultimate Protection**

**DUCT & PIPE SEALING SYSTEM**

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

**UV Stable, Weather Resistant and Waterproof.**

**FLEX CLAD™**  
DUCT & PIPE WATERPROOFING MEMBRANE

Visit [www.flexclad.com](http://www.flexclad.com) for **FREE FlexClad™ Samples**

**55 YEARS**  
1961-2016

**mfm BUILDING PRODUCTS CORP.**  
[www.flexclad.com](http://www.flexclad.com)

**800-882-7663**

**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](http://WWW.LEWCOSUPERMAT.COM)

[WWW.LEWCOSPECIALTYPRODUCTS.COM](http://WWW.LEWCOSPECIALTYPRODUCTS.COM)

PHONE 225.924.3221 • (800)221.6414 • FAX 225.927.2918

BATON ROUGE, LA



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

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

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

### Our Objectives

1. To continue to promote and advance the TIAC Best Practices Guide to the industry.
2. To further the interests of the members of the Corporation.
3. To educate members of the Corporation, permitting the highest possible development of professional skills with respect to insulation in all aspects and through this professional development to continue to merit the confidence of architects, engineers, owners, and/or their agents.
4. To obtain, disseminate, and exchange full and accurate information among the members regarding all matters pertinent to the advancement of the insulation industry and the improvement of conditions within the industry.
5. To advance, promote, and maintain harmony in all relations between employer and employee in the insulation industry through the practice of high standards of ethical, professional, scientific, and social behaviour.
6. Generally, to promote and encourage better public relations, specifically, to receive and adjust any and all complaints between different parties in a manner which will assure adherence to the highest possible standards of efficiency and service without pecuniary gain.
7. To promote the conservation of energy through the effective use of insulation.
8. 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. Améliorer, promouvoir et maintenir un régime harmonieux dans toutes les relations entre les employeurs et les employés au sein de l'industrie de l'isolation grâce à la pratique de standards élevés en matière de comportement éthique, professionnel, scientifique, et social.
6. De façon générale, promouvoir et encourager de meilleures relations publiques, plus particulièrement : recevoir et régler toute plainte entre les différentes parties de façon à assurer l'adhésion aux standards les plus élevés en termes d'efficacité et de services sans gains pécuniaires.
7. Promouvoir la conservation de l'énergie par le biais d'un usage efficace de l'isolation.
8. 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.





## Thermal Insulation Association of Canada

*The Voice of The Mechanical Insulation Industry*

## Association Canadienne de l'Isolation Thermique

*La voix de l'industrie de l'isolation mécanique*

### 2019 – 2020

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

### Advisors to the Board of Directors

Norm DePatie

### Committees

TIAC Times – Robert Bertram  
 Marketing – Robert Bertram  
 Conference Chair – Wheeler Boys  
 IAC Chairman – Robert Bertram  
 Conference 2020 Chairs – Andre Pachon

### Provincial Association Representatives

Association d'Isolation du Québec – Lyne Laperriere  
 B.C. Insulation Contractors Association – Brian Hofler  
 Master Insulators Association of Ontario – Charlie Stuckey  
 Manitoba Insulation Contractors Association – Jon Reimann  
 Saskatchewan Insulation Contractors Association – Shaun Ekert  
 Thermal Insulation Association of Alberta – Erika Rauser

**If you would like more information about the association or would like to review a complete list of members, please visit [www.tiac.ca](http://www.tiac.ca).**

### 2019 – 2020

Président – Shaun Ekert  
 Premier vice-président – Joey Fabing  
 Deuxième vice-président – Robert Bertram  
 Trésorier – Chris Ishkanian  
 Président sortant – Vacance  
 Secrétaire – Dave Reburn  
 Président de Fabricants – Robert Bertram  
 Remplaçant de Fabricants – Randy St. Jacques  
 Président de Distributeurs – Vacant  
 Remplaçant de Distributeurs – Louis Basque  
 Président d'Entrepreneurs – Mark Trevors  
 Remplaçant 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 des Maritimes – Malcolm Robertson  
 Administrateur hors-cadre – Walter Keating

### Conseillers du conseil d'administration

Norm DePatie

### Comités

TIAC Times – Robert Bertram  
 Marketing – Robert Bertram  
 Présidente des Congrès – Wheeler Boys  
 Président du Comité de promotion d'isolation (PI) – Robert Bertram  
 Présidents du congrès 2020 – Andre Pachon

### Représentants des associations provinciales

Association d'Isolation du Québec – Lyne Laperriere  
 B.C. Insulation Contractors Association – Brian Hofler  
 Master Insulators Association of Ontario – Charlie Stuckey  
 Manitoba Insulation Contractors Association – Jon Reimann  
 Saskatchewan Insulation Contractors Association – Shaun Ekert  
 Thermal Insulation Association of Alberta – Erika Rauser

**Si vous désirez davantage de renseignements sur l'association ou accéder à la liste complète des membres, s.v.p visiter le site [www.tiac.ca](http://www.tiac.ca).**

## Connections Count

A fundamental question that often comes up in organizations, irrespective of the activity, is how to do more with less. TIAC is not exempt from this challenge. As a national trade association funded by an honour system model and overseen by volunteers, how does the “Raising the Awareness of Mechanical Insulation” mandate become effective?

In a word, “leverage”. Use this TIAC mandate to show designated influencers how they can benefit by doing something for themselves that also helps TIAC. It stands to reason, the more people who talk about or even mention mechanical insulation, the more the topic enters people's consciousness. For example, at trade shows we demonstrate removable fitting covers. Delegates are using removable covers to great effect, and they openly discuss the advantages with their fellow delegates. This helps us.

At another trade show, a carpenter came to our booth asking a question concerning his home. He thought the answer would benefit him and when asked about the facility he worked in, he invited three of his colleagues over. This led to a strong lead for a TIAC member.

For the past few years, I have been talking about NECB-2015 and how the changes regarding increased minimum pipe insulation thicknesses, the requirement for full thickness everywhere, and essentially, that the specified thickness is the installed thickness. I have taken a similar approach to promoting ball valve stem extensions for the simple reason is that this item allows for continuity of the pipe insulation and vapour barrier over ball valves.

For this reason, some mechanical engineers now specify ball valve extensions. Whether or not these extensions actually show up on site is another matter, but at least it's a start. At every opportunity, I mention ball valve extensions to any valve manufacturer or plumbing distributor rep I encounter. I open the discussion with:

- You may have another talking point in your presentations by including how your product enhances energy efficiency, allowing the insulation contractor to insulate the entire valve. Your competitors haven't been doing this.
- Discussions on retrofit projects should include ball valve extensions.
- Agreeing to demonstrate their product during my presentations to maintenance personnel, mechanical engineers, in trade shows, etc.

Two Victaulic reps recently told me their management made the decision to ship all small bore ball valves with the stem extension already installed. I was thanked for helping

By / par Steve Clayman  
Director of Energy Initiatives / Directeur  
des initiatives d'économie d'énergie



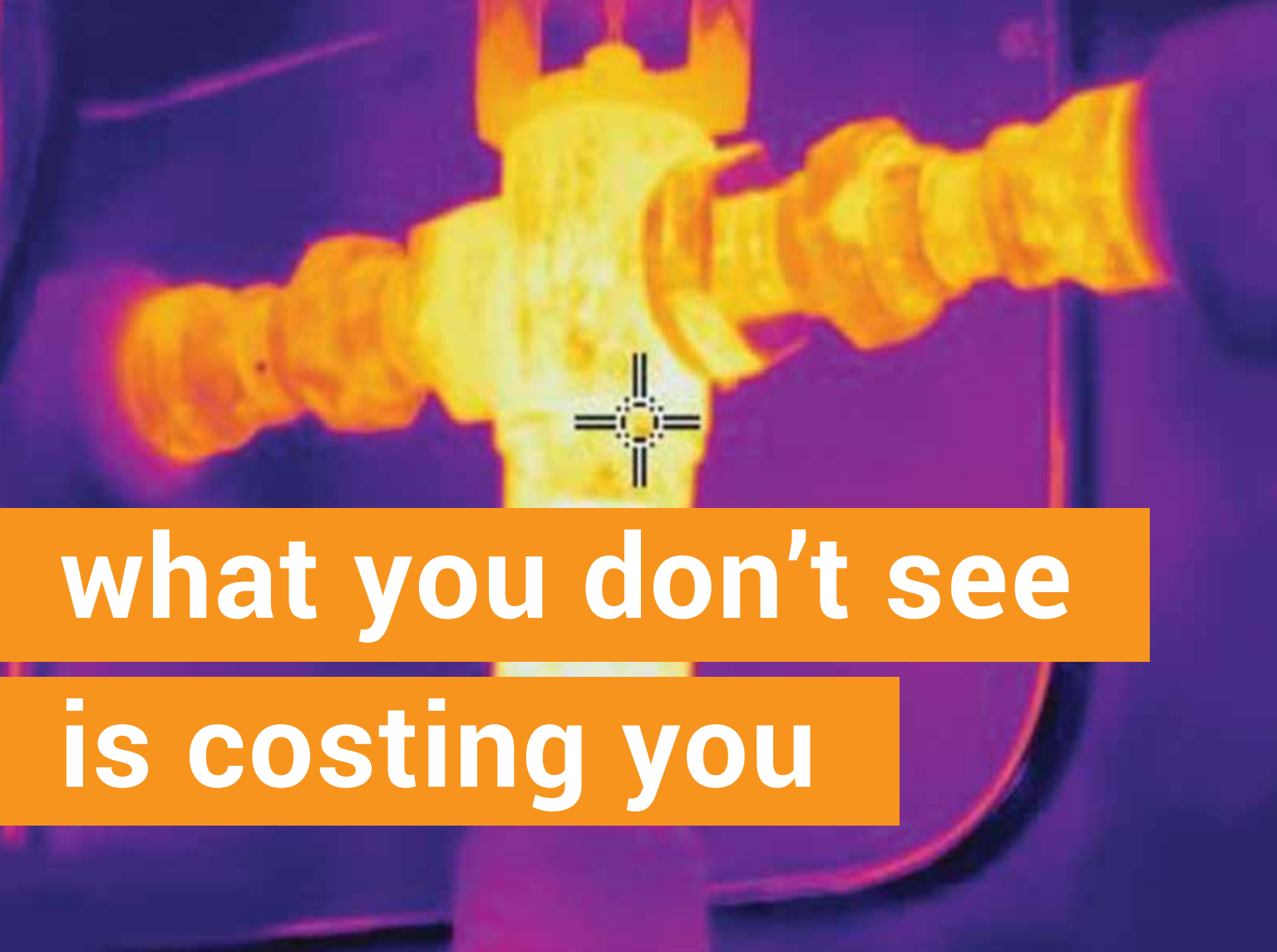
## Les connexions important

Quel que soit leur champ d'activité, les organismes se posent souvent une question essentielle : comment faire plus avec moins. L'ACIT ne fait pas exception. À titre d'association professionnelle nationale financée par un modèle fondé sur la confiance et supervisée par des bénévoles, comment peut-elle réaliser au mieux son mandat de promotion de l'isolation mécanique ?

En un mot, par l'application du principe du « levier ». Utilisez ce mandat de l'ACIT pour montrer à des influenceurs désignés que de faire pour eux-mêmes quelque chose qui aide aussi l'ACIT peut leur être profitable. Évidemment, plus il y a de personnes qui parlent ou font simplement mention de l'isolation mécanique, plus ce sujet s'ancre dans l'esprit des gens. Par exemple, lors de salons professionnels, nous montrons des couvertures amovibles pour raccords de tuyauterie. Des délégués font des démonstrations qui ont un fort impact et ils discutent des avantages de ces produits avec leurs collègues. Cela nous aide.

À un autre salon professionnel, un charpentier s'est présenté à notre kiosque pour poser une question concernant sa maison. Il a trouvé la réponse utile et, lorsqu'on lui a posé des questions sur son lieu de travail, il a invité trois de ses collègues à se joindre à lui. Il en a résulté une bonne source de clients potentiels pour un membre de l'ACIT.

Depuis quelques années, je parle du CNÉB-2015 et des changements apportés : l'accroissement des épaisseurs minimales d'isolation de tuyaux, l'exigence d'une pleine épaisseur partout et la mention comme quoi l'épaisseur spécifiée doit être l'épaisseur installée. Pour faire la



what you don't see  
is costing you

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



**energy  
conservation  
specialists**

learn how mechanical insulation can help you  
save at [energyconservationspecialists.org](http://energyconservationspecialists.org)





them improve their product offering. Another ball valve manufacturer, Apollo Valve, is now advertising their ball valve extensions. I know all the ball valve manufacturers watch each other. We can expect to see companies such as Kitz, Milwaukee, and Crane begin showing the same thing. It makes sense that something as simple as a ball valve extension helps contribute to energy savings, address condensation control, and provide personnel protection. These are the three pillars of exactly that for which we advocate.

This is what I mean by “leverage”. Traditionally, insulation contractors were unable to insulate ball valves. With the increased insulation thickness, the handle could literally be buried in the insulation, and what good would that do? Leaving the ball valve uninsulated makes the pipe insulation non-compliant with NECB-2015. In addition, as provincial energy codes begin harmonizing with NECB, the requirement will certainly spread.

A number of mechanical engineers are changing their specifications to reflect the NECB-2015 upgrades. All of these changes and promotional efforts by others will have serious implications for the mechanical insulation industry. If a specification reads, “...all piping systems and fittings shall be insulated per...” or words to that effect, then that definitely includes ball valves. What if the ball valves with stem extensions weren't installed? I believe it then becomes the responsibility of the insulation contractor to advise the mechanical contractor in writing.

We are working with the Mechanical Contractors Association of Canada (MCAC) to help them understand the implications of these changes. This, however, is at the national level. We also need to approach the provincial mechanical trade associations to get our message out. I'm not going to address other issues such as spacing, supports, etc. in this article. Nevertheless, these topics should be part of a comprehensive approach to the mechanical contractors. The mechanical engineers play a huge part in this, as well. Helping them understand the impact of a small part of a million plus parts that go into a building's mechanical design can only benefit our industry. This is where all three TIAC sectors can play a role, particularly the manufacturers.

Just think what this represents in terms of additional volume. If there are literally millions of uninsulated ball valves for new and retrofit work, how many linear feet of pipe insulation does that add up to? How many additional labour-hours of work does that add up to?

Should an insulation contractor not insulate ball valves with stem extensions when this was specified? What would be the cost, financially and in terms of reputation, of that omission?

I'll leave the response to you, the TIAC members. ■


promotion des rallonges de tige pour robinet à bille, j'ai suivi une démarche analogue en expliquant que ce dispositif permet d'assurer la continuité de l'isolation et du pare-vapeur sur les robinets à bille.

Et c'est ainsi que quelques ingénieurs en mécanique prescrivent maintenant des rallonges de tige pour robinet à bille. La question de savoir si ces rallonges apparaissent réellement dans les chantiers est une autre affaire, mais c'est au moins un début. À la moindre occasion, je mentionne les rallonges pour robinet à bille à tout fabricant de robinets à bille ou représentant de distributeur de matériel de plomberie que je rencontre. J'amorce la discussion de la façon suivante :

- Je lui dis qu'il pourrait parler aussi, dans ses exposés, de la manière dont son produit améliore le rendement énergétique puisque l'entrepreneur en isolation peut ainsi isoler tout le robinet. J'ajoute que ses concurrents ne le font pas.
- Je mentionne que toute discussion concernant des projets de modernisation devrait s'étendre aux rallonges pour robinet à bille.
- J'accepte de faire la démonstration de son produit durant mes exposés à du personnel d'entretien, à des ingénieurs en mécanique, lors de salons professionnels, etc.


Deux représentants de la compagnie Victaulic m'ont dit récemment que leur direction avait décidé d'expédier tous ses robinets à bille de petit calibre avec rallonge intégrée. Ils m'ont remercié de les avoir aidés à améliorer leur offre de produit. Un autre fabricant de robinets à bille, Apollo Valve, annonce maintenant ses rallonges de tige de robinet à bille. Je sais que tous les fabricants de robinets à bille se surveillent les uns les autres. Nous pouvons nous attendre à voir des compagnies telles que Kitz, Milwaukee et Crane emboîter le pas. Quand une chose aussi simple qu'une rallonge de robinet à bille aide à réaliser des économies d'énergie, à réguler la condensation et à protéger le personnel, il est logique qu'on en fasse la promotion puisque ce sont là les trois piliers de la cause que nous défendons.

## NDT INSPECTION PLUGS



Your Customers Are Concerned About ...

Corrosion  
Under  
Insulation  
(CUI)

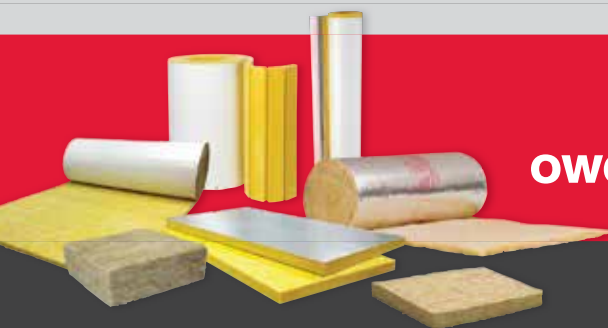


NDTSeals.com ■ 800.261.6261

# SSL II™ WITH ASJ MAX FIBERGLAS® PIPE INSULATION



**OWENS CORNING®  
MECHANICAL SOLUTIONS**



Learn more at  
[owenscorning.com/mechanical](http://owenscorning.com/mechanical)

The color PINK is a registered trademark of Owens Corning. © 2019 Owens Corning.  
All Rights Reserved. Owens Corning Insulating Systems, LLC.

C'est cela que j'entends par l'application du principe du « levier ». Auparavant, les entrepreneurs en isolation étaient incapables d'isoler les robinets à bille. Vu l'accroissement des épaisseurs d'isolation, la poignée pouvait être littéralement enfouie dans l'isolant, ce qui ne donnait rien de bon. Si l'on n'isole pas les robinets à bille, l'isolation des tuyaux n'est pas conforme au CNÉB-2015. Cette exigence va certainement se répandre à mesure que les codes de l'énergie provinciaux s'harmoniseront avec le CNÉB.

Un certain nombre d'ingénieurs en mécanique sont en train de modifier leurs spécifications pour tenir compte des améliorations au CNÉB-2015. Tous ces changements et efforts de promotion déployés par d'autres auront d'importantes répercussions sur l'industrie de l'isolation mécanique. Si un devis renferme les mots « ...tous les systèmes de tuyauterie et raccords doivent être isolés conformément à... » ou une formulation de sens analogue, il n'y a aucun doute que cela comprend les robinets à bille. Et si les robinets à bille ont été installés sans rallonge ? Je crois qu'il incombe alors à l'entrepreneur en isolation d'en aviser par écrit l'entrepreneur en mécanique.

Nous travaillons avec l'Association des entrepreneurs en mécanique du Canada (AEMC) pour les aider à comprendre les conséquences de ces changements. Cependant, cette

démarche se déroule à l'échelle nationale. Nous devons aussi contacter les associations provinciales du secteur de la mécanique pour diffuser notre message. Je n'aborderai pas ici d'autres questions telles que les dégagements, les supports, etc. Elles devraient néanmoins faire partie d'une démarche globale auprès des entrepreneurs en mécanique. Les ingénieurs en mécanique ont, eux aussi, un rôle énorme à jouer. Les aider à saisir l'impact d'une petite pièce parmi le million et plus de pièces qui forment la composante mécanique d'un bâtiment ne peut que profiter à notre industrie. C'est là que les trois secteurs de l'ACIT, et les fabricants en particulier, peuvent jouer un rôle.

Songez simplement au volume supplémentaire d'isolant que cela représente. S'il y a littéralement des millions de robinets à bille à isoler pour des chantiers de construction ou de modernisation, combien de pieds linéaires d'isolant à tuyau cela fait-il en tout ? Combien d'heures-personnes de travail supplémentaires cela totalise-t-il ?

Si un entrepreneur en isolation omettait d'isoler les robinets à bille à tige pourvue d'une rallonge malgré une prescription en ce sens, quel serait le coût de cette omission financièrement et en matière de réputation ?

Je vous laisse le soin de répondre, vous les membres de l'ACIT. ■



**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**

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

**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

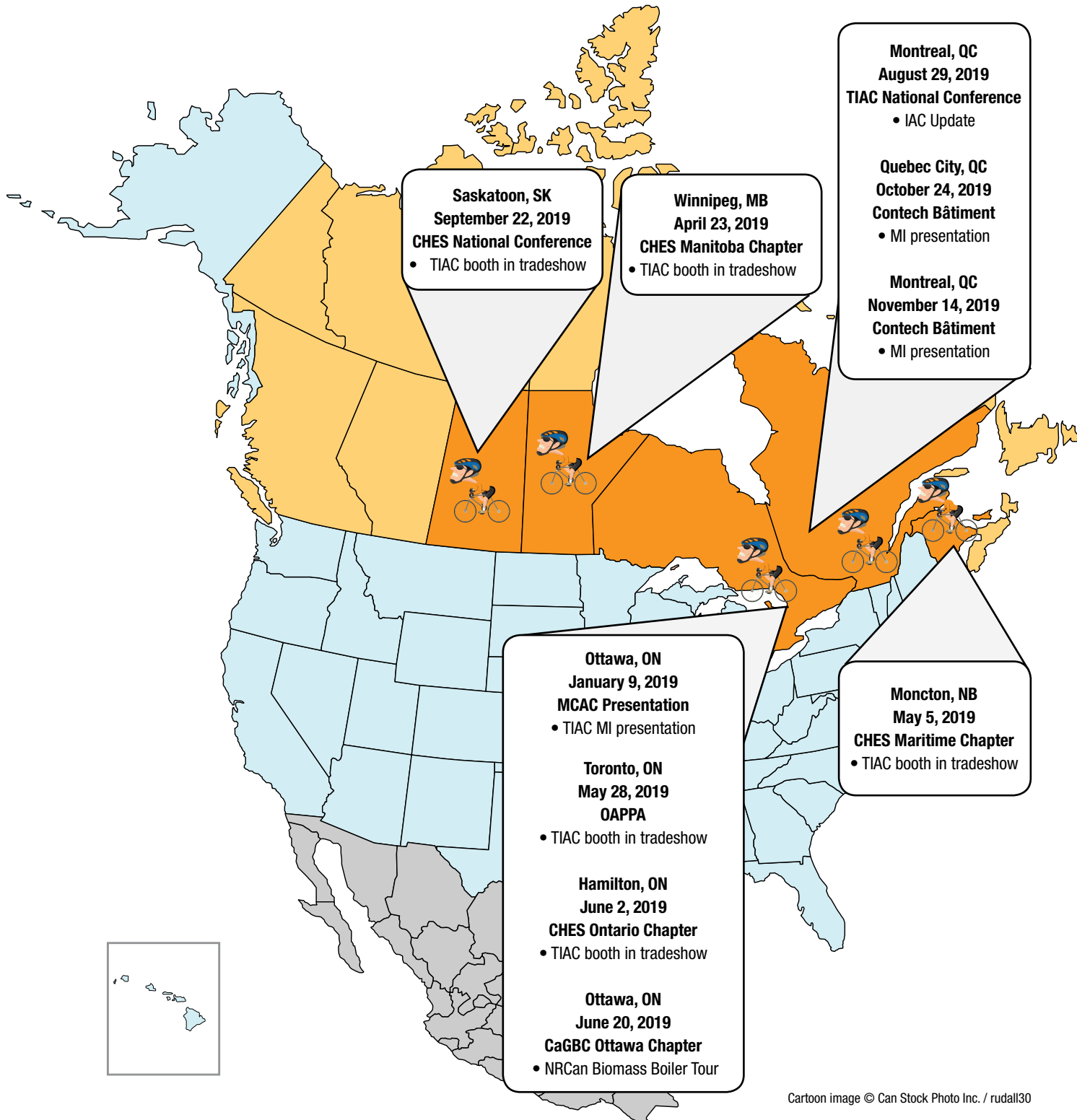
Gamme complète de produits isolants -  
 Thermiques et acoustiques

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





# WHERE'S STEVE? / OÙ EST STEVE ?



Cartoon image © Can Stock Photo Inc. / rudall30

# POSITIVE LEADERSHIP

The Rewards of Not  
Being an Insecure Jerk

# LEADERSHIP POSITIF

ou de la récompense qui  
vient avec une confiance  
en soi bien mesurée



By / par Mark Breslin

I did not become a CEO by being emotionally healthy and well adjusted. I did not become a public speaker and talk to 400,000 people because I was interested in them as individuals. I did not embrace the idea of empowering others with fear of failure chasing me like a junkyard dog. I did not understand that success and happiness are not the same. No matter what shows up on my title or W-2.

Leaders are made a lot of ways. And not always because we were shaped by a happy, sunshine-filled, ride-a-pony upbringing. More often than not, it is just the opposite. The fuel that drives leaders often times has its genesis in our early development. Our beliefs about ourselves are well founded way before anyone gives us a shot at career advancement. I think a lot of leaders reading this know this to be true for themselves. My story is certainly the case. My self beliefs were steeped in a youth of turbulence, instability, and trouble. I am frankly the last guy who should have made it this far.

Ce n'est pas ma santé ou mon équilibre émotionnel qui ont fait de moi un p.-d. g. Ce n'est pas non plus mon souci pour le prochain qui m'a poussé à devenir conférencier et à m'adresser à 400 000 personnes. Ce n'est pas la peur au ventre ni la crainte d'échouer qui m'ont incité à aider les autres à se prendre en main. En fait, je ne savais pas que succès et bonheur ne sont pas synonymes. Que le titre sur la carte de visite importe peu.

Les leaders se font de bien des façons. Et ce ne sont pas toujours des personnes qui ont vécu une enfance heureuse et insouciante. En fait, c'est le contraire qui se vérifie le plus souvent. On peut faire remonter aux premières années de la vie ce qui motive les leaders. L'appréciation que nous pouvons avoir de nous-même s'est inscrite dans notre conscience bien avant que qui que ce soit ne nous ait fait une offre d'emploi. Je suis persuadé que beaucoup des leaders qui me lisent présentement seront d'accord. C'est certainement mon cas.

*But through leadership trial and error (mostly error),  
I was able to evolve and grow.*

*Après une série d'expériences en leadership, bonnes et  
mauvaises (mais surtout mauvaises), j'ai  
commencé à évoluer et à grandir.*

Without really knowing it, I started my leadership with an emotional platform of fear and insecurity that I mistook for confidence. Ultimately, it got filed under the need to prove myself. Over and over and over again. And that resulted in me being a very driven, aggressive, and effective leader—as well as a grade A, insecure jerk.

But through leadership trial and error (mostly error), I was able to evolve and grow. And it is this I want to share with you. The rewards of leaving that fear and ego garbage all behind. As a leader. As an influencer. As a family member. As a person.

Simply put, here it is. After all the striving, proving, and grinding you just might find that happiness and success are not the same thing. As a leader, it is not about the money, title, power, or validation. They are nice rewards, no doubt, but as a leader, it's more about each person that we can influence in a positive way in this life. And we as leaders truly have this obligation and opportunity.

A lot of us become top leaders because we are compelled. Our fire burns red hot. Our need is to succeed and overcome. Driven by what? The raw fear of failure. The hole we are trying to fill. The respect we didn't get. The self image we are constructing to feel real. Often we carry forward our baggage to simply prove ourselves—over and over and over without resolution. We grind and push and are willing to die on the hill to show we are worthy in the eyes of others. No way. No one else makes us worthy. No external validation makes us real or human. Service and love of self and others is the ticket. It's not about us. It's about the people we love and lead, care about, and influence.

**DISTRIBUTORS OF  
COMMERCIAL / INDUSTRIAL  
INSULATIONS**  
**WALLACE**  
**CONSTRUCTION SPECIALTIES LTD.**  
[www.wallace.sk.ca](http://www.wallace.sk.ca)

825 MacKay St. 1940 Ontario Ave.  
Regina, SK S4N 2S3 Saskatoon, SK S7K 1T6  
Toll-free: (800) 596-8666 Toll-free: (800) 667- 3730

**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](http://www.amityinsulation.com)  
Email: [sales@amityinsulation.com](mailto:sales@amityinsulation.com)

L'appréciation que j'avais de moi-même s'est formée à partir d'une jeunesse turbulente, instable et troublée. Franchement, qui aurait cru alors que je pourrais me rendre un jour où j'en suis présentement ?

Sans vraiment le savoir, j'ai commencé ma carrière de leader avec un bagage émotif composé de crainte et d'insécurité que j'ai prises à tort pour de la confiance en soi. Et, tout ça a débouché sur le besoin de me prouver. Constamment, toujours et encore. Je suis donc devenu un leader très motivé, dynamique et efficace... et, en même temps, un crétin de première classe bourré d'insécurités.

Après une série d'expériences en leadership, bonnes et mauvaises (mais surtout mauvaises), j'ai commencé à évoluer et à grandir. Et c'est ce que j'aimerais maintenant partager avec vous. Je veux vous raconter quelles récompenses vous récolterez si vous laissez aller ce bagage de crainte et d'orgueil. En tant que leader, en tant qu'influenceur ou prescripteur, en tant que membre d'une famille, en tant qu'être humain.

J'y arrive. Après tous les efforts, toutes les tensions, toutes les difficultés, il se peut même que vous découvriez vous aussi que bonheur et succès ne sont pas une seule et même chose. Si vous êtes un véritable leader, ce qui vous motive, ce n'est pas l'argent, le titre, le pouvoir ni la validation. Tout ça, c'est



After abandoning my endless idiotic quest for validation, I have tried above all, to make it about anyone else but me. But my old habits and the ego die hard. It takes a lot of work. So as a leader, I have to be less “the man” and more accepting of myself as a flawed but battle scarred human with the lessons I have paid for on deposit. I have to be careful I don’t slip backwards and simply hope to see with clarity more each day.

If you are willing to be the authentic person that you really are, you will reap rewards far beyond the validation, proving, and other stuff that substitutes for real impact. What this takes is three building blocks to self-knowledge. First, you have to do the work on yourself and solicit the painful feedback and advice that crushes your ego and builds your authentic self. Next you have to decide what’s important and act on it. Sound simple? If so, why don’t more people do it? Yeah, how many people you know are really truly emotionally healthy and secure? How many have marriages you want? How many people have a level of health and well being that make you think, “oh yeah I want that, too”? How many people get their priorities right without epic failure as their teacher? And the third and final thing: you have to understand that this life is short and valuable and that you better do something remarkable before it passes you by. Hey, just want to make a tonne of money and play golf? Good for you. Stop reading now.

bien, c’est certain ! Mais si vous êtes un véritable leader, ce qui importe, ce sont les personnes que vous pouvez influencer de façon positive. Nous, les leaders, nous trouvons devant cette obligation et cette possibilité.

Beaucoup d’entre nous devenons des leaders de premier ordre simplement parce que nous nous y sentons poussés. C’est une passion. Il faut réussir et surmonter tous les obstacles. Et qu’est-ce qui nous motive ? La peur panique de l’échec. Le vide que nous essayons de combler. Le respect que nous n’avons pas obtenu. L’image que nous nous construisons pour nous donner une contenance. Parfois, nous traînons notre bagage pour nous prouver à nous-même, tout simplement – toujours, et tout le temps, sans relâche, sans résolution. Nous faisons tous les efforts, nous nous poussons à toutes les extrémités pour prouver que nous valons quelque chose aux yeux des autres... Mais... un instant, non, jamais ! Personne ne peut jamais valider les autres à leurs propres yeux. Ce n’est pas l’opinion des autres qui nous donne notre réalité ou notre humanité. Le service, l’amour de soi et l’amour des autres, voilà qui compte vraiment. Ce n’est pas notre petite personne ! Ce qui compte, ce sont les personnes que nous aimons et dirigeons, qui nous tiennent à coeur et que nous pouvons influencer.

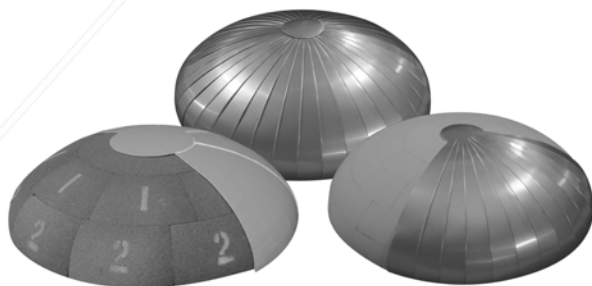
Après avoir abandonné cette quête de validation idiote et interminable, j’essaie tout ce que j’ai cité pour tâcher de



OF OHIO INC.  
THE LEADER IN FABRICATED INSULATION SYSTEMS

1-800-486-9865

## PREFORMED HEADS



**PRECISION ENGINEERED/FABRICATED VESSEL HEAD INSULATION WITH MATCHING JACKET/CLADDING SYSTEM**

208 Republic Street  
Norwalk, Ohio 44857  
Phone: (800) 486-9865  
or (419) 668-2072  
[www.ExtolOhio.com](http://www.ExtolOhio.com)

**Extol of Ohio Inc.**  
Leader in Fabricated Insulations Systems

**SHAPING THE  
INDUSTRIAL  
INSULATION MARKET  
FOR OVER 30 YEARS**



## HEAD TYPES

ASME F&D · Conical · Elliptical  
Hemispherical · Spherical

## MATERIALS

Cellular Glass · Expanded Perlite  
Extruded Polystyrene · Phenolic  
Polyisocyanurate





# 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 as ASJ Max material protects against water and mold growth.<sup>1</sup> Additionally, save time by eliminating the need to fillet with FlexCore Technology. The innovative, flex-fit insulation is ready-to-go and tailor-made to protect your copper and small-bore pipes while our RigidCore alternative is designed to keep your larger, iron pipe systems secure. For extreme timelines, use pipe insulation that is extremely fast and easy to install.

**FLEXCORE TECHNOLOGY  
INSTALLS UP TO 16% FASTER!<sup>2</sup>**

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.

2. RSMears Company, LLC (2019). Installation Comparison of Fiber Glass Pipe Insulation.

© 2019 Owens Corning. All Rights Reserved. © 1964–2019 Metro-Goldwyn-Mayer Studios Inc. All Rights Reserved.



I know I am annoying some of you. There's nothing worse than a reformed smoker or anyone who gives you advice you didn't ask for. But in writing this I am not proud of who I was and why I was that way. The advice given is simply so you don't travel my path or pay the price like I have.

Remember, your success is not always your friend. Your amazing skills and tendencies may also be your greatest burden. Sometimes we have to risk giving up the approaches and behaviours that "made" us successful to find a different way to influence and care about others. With that comes fear of change and failure. But it all starts – for me and for every leader reading this today – with the realization that it is not about us. It is about them. And when you see it, believe it, and act on it, you will share in the greatest reward leadership has to offer: to both touch the lives of many and change you for the better. ■

*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 books on leadership and workplace culture. See his work at [www.breslin.biz](http://www.breslin.biz).*

m'oublier et de ne penser qu'aux autres. Mais les vieilles habitudes et l'égo sont coriaces et il faut y mettre bien des efforts. En tant que leader, je dois tenter de moins bomber le torse, et de mieux m'accepter en tant qu'être humain qui a des défauts et des blessures de guerre, et qui se sert des leçons apprises pour le présent et l'avenir. Je dois prendre garde de ne pas faire de rechute. J'espère voir les choses telles qu'elles sont avec un peu plus de clarté chaque jour.

Si vous êtes résolu à vivre selon la personne authentique que vous êtes vraiment, vous récolterez des fruits bien plus doux que ceux que procurent la validation des autres, la preuve qu'on veut imposer à autrui, et tous les autres moyens factices que l'on prend à tort pour un impact réel. Autrement dit, il faut apprendre à se connaître, et ce suivant trois moyens. Tout d'abord, vous devez vous examiner sans détour et demander aux autres, même si c'est douloureux, ce qu'ils pensent et quels conseils ils ont à vous donner. Cet exercice fera évacuer l'égo et contribuera à l'édification de votre moi authentique. Ensuite, vous devez décider de ce qui est important et y donner suite. Simple, non ? Si c'est si simple, pourquoi est-ce que si peu de personnes y arrivent ? En effet, combien de personnes connaissez-vous qui soient vraiment saines et confiante sur le plan émotif ? Combien de personnes connaissez-vous dont vous envie le mariage ? Combien de personnes jouissent d'une santé et d'un mieux-être dont vous aimeriez vous-même

## BECOMING A MAGNETIC AND POSITIVE LEADER

You ever get a vibe off someone when you first meet them? Right away, you either like them or you don't. They have some kind of energy that you are responding to (good or bad) and it's having an effect. The same thing plays out in the workplace with your crews and your routine as a leader.

**Being a magnetic and positive leader is vital to success at work. Here's why:**

A magnetic and positive person draws positive people and outcomes to themselves. If you do not work at being positive, you may, without even knowing it, put out negative energy and draw negativity to yourself. Now, before you think I'm dropping some California tofu-eater metaphysical B.S. on you, give me a chance.

Being positive is very important. Being respected is, in my thinking, always better than being liked—but what if you can achieve both? What are some of the business benefits?

Positive and magnetic people:

- Are better persuaders and negotiators
- Are given the benefit of the doubt about their intentions
- Generally have more doors open to them
- Often have a network of people promoting them

- Attract others
- Make people smile

Okay, that last one is a "have a nice day" (barf) moment. But it is real. A lot of people think that being positive is simply inherent—people are either born positive or not, so they are sometimes unwilling to work at it. I disagree. Being positive is a choice.

Here's what to keep in mind if you want to be a positive and magnetic person both in and out of the workplace:

- Be enthusiastic and show it
- Be encouraging and say it
- Be complimentary and mean it
- Show real interest in other people and their families
- Be a good and active listener
- Don't interrupt others
- Show respect and make people feel important

And remember, as Dale Carnegie wisely said, "A person's name is the sweetest and most important sound they can ever hear."

Some leaders and managers revel in the idea that being a hard-ass who people fear or dislike is a good sign. Personally, I think being a positive and encouraging hard-ass is a much better idea.



jouir un jour ? Combien connaissez-vous de personnes qui réussissent sans avoir eu l'échec pour maître ? Enfin, troisième et dernier moyen : il faut comprendre que la vie est courte et vaut beaucoup, et qu'il vous faut faire quelque chose de bien avec avant qu'elle ne vous glisse entre les doigts. Tout ce que vous voulez faire, c'est de gagner des tas de fric et de jouer au golf ? Si c'est le cas, arrêtez-vous de lire immédiatement.

Il se peut que j'ennuie ici certains de mes lecteurs. Il n'y a jamais rien de plus agaçant qu'un fumeur réformé ou quelqu'un qui vous donne un avis non sollicité. Mais voilà ; je ne suis pas fier de qui j'étais ni des raisons qui me motivaient. Les conseils que je présente ici n'ont pour autre but que de vous éviter un parcours malheureux et le prix à payer, comme moi, j'ai eu à le payer.

Rappelez-vous que le succès n'est pas toujours votre ami. Vos grandes compétences et aptitudes peuvent parfois agir comme autant de boulets. Parfois, il faut risquer de

mettre de côté les méthodes et comportements qui ont fait notre succès pour trouver d'autres moyens d'influencer les personnes qui nous entourent et d'entrer en relation avec elles. Évidemment, il faut aussi et en même temps faire face à notre peur du changement et de l'échec. Mais tout commence au même point pour tous les leaders – moi y compris – il faut comprendre que tout ne tourne pas autour de nous-même. Ce sont les autres vers lesquels il nous faut nous tourner. Si vous comprenez cela, le croyez, le vivez, vous remporterez la plus belle récompense que la fonction de leader puisse procurer : améliorer le sort d'autrui et le vôtre aussi ! ■

*Mark Breslin est auteur, conférencier, p.-d. g. et influenceur-prescripteur. Il contribue par ses interventions positives au succès en milieu de travail, peu importe le secteur : leadership, responsabilisation, innovation ou mobilisation à l'échelle de l'entreprise ou des individus. Il s'est adressé à plus de 400 000 personnes au long de sa carrière et a diffusé des centaines de milliers d'ouvrages sur le leadership et la culture d'entreprise. Vous pouvez consulter le site [www.breslin.biz](http://www.breslin.biz) pour plus de renseignements.*

## DEVENIR UN LEADER MAGNÉTIQUE ET POSITIF

Vous avez déjà ressenti les ondes que projette une personne que vous rencontrez pour la première fois ? Dès cette première impression, vous appréciez, ou non, la personne en question. C'est au type d'énergie qu'elle dégage que vous réagissez... favorablement ou non. Et cette énergie produit un effet. La même chose s'applique en milieu de travail avec vos équipes, face à vous, le leader.

### **Le leader magnétique et positif est essentiel pour le succès au travail**

La personne magnétique et positive attire à elle des personnes positives et suscite des résultats positifs. Si vous ne faites pas d'effort pour devenir positif, vous risquez, même inconsciemment, d'attirer des personnes négatives et de susciter des résultats négatifs. Avant de m'accuser de faire de la psychologie de bottine, attendez que j'aie terminé.

Il est très important d'être positif. Si être respecté, c'est toujours mieux que d'être aimé, pourquoi ne pas vouloir être à la fois respecté et aimé ? Quels en seraient les avantages pour l'entreprise ?

Les personnes magnétiques et positives...

- savent mieux que les autres comment négocier et persuader
- se font accorder le bénéfice du doute
- voient davantage de portes s'ouvrir devant elles
- disposent habituellement de réseaux qui en font la promotion
- attirent les autres
- font sourire leurs interlocuteurs

D'accord, le dernier point est hyper-banal... Mais il est aussi réel. Beaucoup croient que d'être positif, c'est inné – que l'on naît avec – si bien qu'ils pensent, n'étant pas nés avec, qu'ils n'ont pas à faire d'effort. Je ne suis pas d'accord. Être positif, c'est un choix délibéré.

Voici un petit rappel pour toute personne qui souhaite être positive et magnétique dans sa vie personnelle comme dans sa vie professionnelle

- Soyez enthousiaste et montrez-le.
- Soyez encourageant et exprimez-le.
- Faites des compliments sincères.
- Manifestez un réel intérêt pour vos interlocuteurs et leur famille.
- Pratiquez l'écoute attentive et active.
- N'interrompez pas les autres.
- Soyez respectueux et accordez toute l'importance nécessaire aux autres.

Et rappelez-vous : comme Dale Carnegie l'a déjà dit, avec beaucoup de sagesse : Le nom d'une personne est le son le plus doux et le plus important à son oreille...

Certains leaders et gestionnaires aiment penser que jouer les durs à cuire que tout le monde craint ou déteste est une bonne idée. Personnellement, je crois que d'être un dur à cuire qui sait encourager les autres et être positif, c'est encore mieux !



© Can Stock Photo / selensergen

## Canadian Prompt Payment and Construction Law Reforms

How recent developments are impacting the Canadian Construction and infrastructure sector

## Réformes de la loi sur les paiements rapides et la construction au Canada

Incidence des développements récents sur le secteur de la construction et des infrastructures au Canada

By / par Richard Wong and Roger Gillot

The prompt payment movement is spreading throughout Canada, and it is critical for players in the Canadian construction and infrastructure sector – including owners, developers, contractors, sub-contractors, lenders, construction managers, architects and engineers – to be aware of ongoing developments and the related implications so they can prepare and respond effectively.

As many know, on December 12, 2017, Ontario's Bill 142 introduced sweeping reforms to the *Construction Lien Act*. Based on the recommendations of an in-depth report commissioned by the Ontario government in 2015 and released in 2016, the reforms included a prompt payment regime,

Le mouvement vers le paiement rapide se propage au Canada. Il est donc essentiel que les acteurs du secteur canadien de la construction et des infrastructures (propriétaires, promoteurs, entrepreneurs, sous-traitants, prêteurs, directeurs de travaux de construction, architectes et ingénieurs) soient au courant de l'évolution de la situation et des conséquences qui en découlent, et ce afin de pouvoir se préparer et réagir de façon efficace.

Comme plusieurs le savent déjà, le projet de loi 142 de l'Ontario a introduit le 12 décembre 2017 de considérables réformes visant la *Loi sur le privilège dans l'industrie de la construction*. Fondées sur les recommandations d'un rapport

adjudication of construction disputes, and implementation of various technical amendments to modernize *the Act*. The changing nature of the legislation, expanding beyond traditional construction liens, was also reflected in its new name: the Construction Act.

To provide industry participants with sufficient time to prepare for the changes, the Ontario government staggered their implementation, with the technical amendments coming into force on July 1, 2018, and prompt payment and mandatory adjudication coming into force on October 1, 2019. The adjudication process will be administered and overseen by an Authorized Nominating Authority known as Ontario Dispute Adjudication for Construction Contracts (ODACC). The other amendments include transitional provisions pursuant to which certain improvements or contracts will be “grandfathered” and subject to the *Construction Lien Act* or *Construction Act* as it read prior to the amendments taking effect.

Prompt payment and adjudication have gained significant momentum in Canada as the federal and other provincial governments have considered various aspects of Ontario’s new *Construction Act* in the context of their own jurisdictions:

- In **Nova Scotia**, the *Builders’ Lien Act* was amended by Bill 119, which received royal assent on April 12, 2019. The act was renamed *Builders’ Lien and Prompt Payment Act*. Although the bill introduces concepts from Ontario’s new prompt payment regime, it seems to take a narrower approach as regards availability of adjudication. The amendment limits availability of adjudication to disputes that are the “subject of a notice of non-payment.” Unless exempted by the regulations, the amendments are applicable to contracts and subcontracts made after the date of enactment. Our team is monitoring the progress, as we await regulations prescribing application of the amendment, payment timelines, adjudication procedures and details regarding notice of non-payment.
- In **Saskatchewan**, Bill 152 to amend *The Builders’ Lien Act* was introduced on November 20, 2018, and received royal assent on May 15, 2019. The bill introduces a prompt payment and adjudication regime similar to Ontario. Further, the amendments include transition provisions pursuant to which certain contracts will be “grandfathered” and subject to the act as it read prior to the amendments taking effect. As it prepared the regulations to accompany the amendments to the act, the Ministry of Justice had sought comments from the public by August 30, 2019.
- In **New Brunswick**, the Legislative Services Branch of the Office of the Attorney General published two sets of Law Reform Notes proposing the replacement of Mechanics’ Lien Act with a modernized Construction Act largely based

*Prompt payment and adjudication have gained significant momentum in Canada as the federal and other provincial governments have considered various aspects of Ontario’s new Construction Act in the context of their own jurisdictions.*

exhaustif commandé par le gouvernement ontarien en 2015 et publié en 2016, les réformes comprenaient un régime de paiement rapide, l’arbitrage des différends en construction et la mise en œuvre de diverses modifications techniques pour actualiser la *Loi*. L’évolution de la législation, s’étendant au-delà des privilèges traditionnels dans la construction, se reflétait aussi par son nouveau nom : la *Loi sur la construction*.

Afin d’accorder aux participants de l’industrie suffisamment de temps pour se préparer aux changements, le gouvernement de l’Ontario a prévu la mise en œuvre par étapes ; les modifications techniques ont pris effet le 1er juillet 2018, et le paiement rapide et l’arbitrage intérimaire obligatoire sont entrés en vigueur le 1er octobre 2019. Le processus d’arbitrage sera administré et supervisé par l’Autorité de nomination autorisée connue sous le nom d’ODACC (« Règlement des différends en matière de contrats de construction de l’Ontario »). Les autres modifications comprennent des dispositions transitoires aux termes desquelles certains contrats et améliorations seront « acquis » et assujettis à la *Loi sur le privilège dans l’industrie de la construction* ou *Loi sur la construction* telle qu’elle existait avant l’entrée en vigueur des modifications.

Le paiement rapide et l’arbitrage ont gagné en popularité au Canada, puisque le gouvernement fédéral et d’autres gouvernements provinciaux ont évalué divers aspects de la nouvelle *Loi sur la construction* ontarienne dans leur domaine de compétence respectif :

- En **Nouvelle-Écosse**, la loi intitulée *Builders’ Lien Act* a été modifiée par le projet de loi 119, qui a reçu la sanction royale le 12 avril 2019. La loi a été renommée *Builders’ Lien and Prompt Payment Act*. Même si le projet de loi introduit des concepts inspirés du nouveau régime de paiement rapide de l’Ontario, il semble adopter une approche plus limitée quant à la disponibilité de l’arbitrage. La modification prévoit que l’arbitrage est offert uniquement aux différends qui font l’objet d’un avis de non-paiement. À moins d’une dispense prévue dans la réglementation, les modifications s’appliquent aux contrats et sous-contrats conclus après la date de mise en vigueur de la loi. Notre équipe suit de près la situation alors que nous attendons la réglementation prescrivant l’application de la modification, l’échéancier des



on the Ontario reforms. Law Reform Notes #40 released in December 2017 dealt with modernization of structure of language. Law Reform Notes #41 released in May 2018 addresses prompt payment and adjudication. While Note #41 recommends adopting a prompt payment scheme similar to Ontario's and agrees that a prompt payment scheme must be accompanied by an expedited dispute resolution mechanism, given the GDP of the construction industry in New Brunswick, the authors remain unsure as to whether Ontario's adjudication scheme is appropriate for New Brunswick.

- In **Manitoba**, an independent prompt payment regime was proposed by Bill 218, which passed first and second reading

paiements, les procédures d'arbitrage et les détails sur l'avis de non-paiement.

- En **Saskatchewan**, le projet de loi 152 modifiant la loi intitulée *Builders' Lien Act* a été présenté le 20 novembre 2018 et a reçu la sanction royale le 15 mai 2019. Le projet de loi présente un régime de paiement rapide et d'arbitrage similaire à celui de l'Ontario. De plus, les modifications comprennent des dispositions transitoires aux termes desquelles certains contrats bénéficieront de droits acquis et seront assujettis à la loi telle qu'elle existait avant l'entrée en vigueur des modifications. Alors qu'il préparait le règlement accompagnant les modifications de la loi, le ministère de la Justice a sollicité les observations du public jusqu'au 30 août 2019.



**BROCKWHITE**  
CONSTRUCTION MATERIALS  
A CONSTRUCTION SUPPLY GROUP COMPANY

Brock White supplies  
the leading brands  
in the business.

























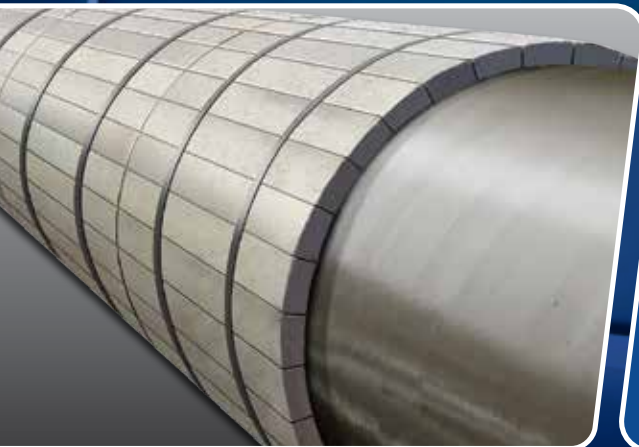
Locations across Western Canada. Order online 24/7 on [BrockWhite.ca](http://BrockWhite.ca)

- Au **Nouveau-Brunswick**, la Direction des services législatifs du Cabinet du procureur général a publié deux séries de bulletins de la réforme du droit, proposant le remplacement de la *Loi sur le privilège des constructeurs et fournisseurs de matériaux par la Loi sur la construction* plus moderne, fondée en grande partie sur les réformes de l'Ontario. Le Bulletin de la réforme du droit no 40 publié en décembre 2017 portait sur la modernisation de la structure du texte. Le Bulletin de la réforme du droit no 41 publié en mai 2018 porte sur le paiement rapide et l'arbitrage. Si le Bulletin de la réforme du droit no 41 recommande l'adoption d'un modèle de paiement rapide similaire à celui de l'Ontario et convient qu'il incombe qu'un tel modèle s'accompagne d'un mécanisme de règlement de différends rapide, les auteurs ne sont toujours pas certains que le régime d'arbitrage de l'Ontario est pertinent pour le Nouveau-Brunswick compte tenu de la part du PIB que représente l'industrie de la construction au Nouveau-Brunswick.

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](mailto:jkirby@pointonemedia.com)

# PICTURE OF PRECISION

## INTRODUCING THERMO-1200™ CURVED SEGMENTS



**Thermo-1200™ Curved Segments** are designed to insulate large-diameter pipes & equipment, ranging between 30"-126" in diameter. They can be used as an alternative to V-grooved block and QUAD and HEX pipe sections.

- Offers a more precise fit than scored and v-grooved block for large diameter pipe and equipment
- Water-resistant
- Includes the XOX Corrosion Inhibitor®
- Shorter lead times for delivery



*Le paiement rapide et l'arbitrage ont gagné en popularité au Canada, puisque le gouvernement fédéral et d'autres gouvernements provinciaux ont évalué divers aspects de la nouvelle Loi sur la construction ontarienne dans leur domaine de compétence respectif.*

in April 2018, but died in November 2018. On November 19, 2018, the Manitoba Law Reform Commission released its final report titled *The Builders' Liens Act of Manitoba: A Modernized Approach*, which recommended the introduction of a prompt payment and adjudication regime, among others. Private member's Bill 245, titled *The Prompt Payments in the Construction Industry Act*, was introduced on June 3, 2019.

- In **Québec**, Bill 108, which received royal assent on December 1, 2017, authorizes the implementation of pilot projects aimed at testing various construction law reforms for public contracts and subcontracts. The measures to be tested include a prompt payment regime and adjudication.
- In **Alberta**, starting in April 2016, Alberta Infrastructure began implementing prompt payment clauses in its various contracts.

© Can Stock Photo / lobzik



- Au **Manitoba**, un régime de paiement rapide indépendant a été proposé par le projet de loi 218, qui a été adopté en première et deuxième lecture en avril 2018, avant d'être abandonné en novembre 2018. Le 19 novembre 2018, la Manitoba Law Reform Commission a publié son rapport final, intitulé *The Builders' Liens Act of Manitoba: A Modernized Approach*, qui recommandait notamment l'adoption d'un régime de paiement rapide et d'arbitrage. Le projet de loi d'initiative parlementaire intitulé la *Loi sur le paiement sans délai dans l'industrie de la construction* a été présenté le 3 juin 2019.
- Au **Québec**, le projet de loi 108, qui a reçu la sanction royale le 1er décembre 2017, autorise la mise en œuvre de projets pilotes visant à tester différentes réformes de la loi dans l'industrie de la construction pour les contrats et les sous-contrats de marchés publics. Les mesures devant être testées comprennent un régime de paiement rapide et l'arbitrage.
- En **Alberta**, à compter d'avril 2016, le ministère des Infrastructures a commencé à ajouter des clauses de paiement rapide dans ses divers contrats.

# 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**

*Celebrating  
57 Years  
in Business*



**C&G Insulation 2003 Ltd.**  
**MECHANICAL INSULATION**

Andre Pachon, President

Ph: (250) 769-3303

Fax: (250) 769-7644

Email: candginsulation@shawbiz.ca

1555 Stevens Rd.

Kelowna, BC

V1Z 1G3





“

## The plant reaches out and shakes your hand.

Tim Blanch  
P.E., LEED AP S.C. *Herman & Associates*

”



We helped Director of Engineering Tim Blanch create a fully color-coded plant, including three shades of blue for the low chill water, medium chill water, and return.

Blanch got the plant he wanted, and in his partnership with Proto Corp., he found a trusted resource he could turn to when solving complex challenges.

*The Canadian construction and infrastructure sector should be keeping a watchful eye on developments in individual provinces and federally.*

*Le secteur canadien de la construction et des infrastructures devrait surveiller de près l'évolution législative dans chacune des provinces et au niveau fédéral.*

• In **British Columbia**, Bill M223 titled the *Builders Lien (Prompt Payment) Amendment Act, 2019* was introduced to the Legislative Assembly of British Columbia on May 28, 2019. Unlike the Ontario legislation, the B.C. bill introduces a prompt payment regime with no mention of an adjudication mechanism other than a requirement to provide an undertaking to refer the matter to adjudication as a part of notice of non-payment. In September 2019, the British Columbia Law Institute issued a consultation paper on the *Builders Lien Act* with tentative recommendations and is seeking responses from the stakeholders by January 15, 2020.

At the federal level, the government introduced Bill C-97 (Budget Implementation Act, 2019, No. 1) on April 8, 2019, in the House of Commons, which includes the *Federal Prompt Payment for Construction Work Act*. The bill received royal assent on June 21, 2019, but the Cabinet has

• En **Colombie-Britannique**, le projet de loi M223, intitulé *Builders Lien (Prompt Payment) Amendment Act, 2019* a été présenté à l'Assemblée législative de la Colombie-Britannique le 28 mai 2019. Contrairement à la législation de l'Ontario, le projet de loi de la Colombie-Britannique instaure un régime de paiement rapide sans aucune mention de mécanisme d'arbitrage autre que l'obligation de s'engager à renvoyer l'affaire en arbitrage dans le cadre d'un avis de non-paiement. En septembre 2019, le British Columbia Law Institute a publié un document de consultation dans le *Builders Lien Act* accompagné de 80 recommandations provisoires; il invite les parties intéressées à lui envoyer leurs réponses d'ici le 15 janvier 2020.

Le 8 avril 2019, le gouvernement **fédéral** a présenté à la Chambre des communes le projet de loi C-97 (Loi no 1 d'exécution du budget de 2019), qui comprend la *Loi fédérale sur le paiement rapide des travaux de construction*. Le projet de loi a reçu la sanction royale le 21 juin 2019, mais le Conseil

## The **NEW Revolutionary** Fast and Easy Way to Seal Butt Seams on Elastomeric Insulation



# Cel-Link II™ with SSPT

\*PATENT PENDING

- 📉 Eliminate job failure and repair to cut and keep project costs competitive
- 🚫 No fumes – no operational interruptions in odor-sensitive environments
  - 🏭 Food processing areas
  - 🔥 Flammable areas
- 🏠 Perfect for low VOC installations – lower costs, fast and easy
- ☀️ Install faster in any environment – even in cold weather

*More jobs won, more jobs done, more jobs billed.*

Get your **FREE SAMPLE** of Cel-Link II™

Just visit [www.aeroflexusa.com/cel-link2](http://www.aeroflexusa.com/cel-link2) **TODAY!**



Aeroflex USA *Cel-Link II*™ works when and where standard contact adhesives can't.



**Done once. Done fast. Done right.**

**Contact Aeroflex today: 1-866-237-6235 (1-866-AEROCEL) | [www.aeroflexusa.com](http://www.aeroflexusa.com)**



yet to determine the date this law becomes effective. The proposed legislation is surprisingly distinct from the Ontario legislation as regards its transition provisions. Construction contracts existing before the enactment of new legislation are not grandfathered; rather they will also be subject to new legislation from one year of coming into effect. In addressing stakeholders' concerns regarding consistency and legislative alignment, under the new legislation, the Governor in Council may exempt designated provinces from application of the proposed legislation. In granting exemption, the Governor will take into account whether a province has a prompt payment or adjudication regime "reasonably similar" to the federal legislation. This may disrupt existing contracts mid-performance to provide for contractual clarity or compliance with the new legislation.

The Canadian construction and infrastructure sector should be keeping a watchful eye on developments in individual provinces and federally. By staying informed – and engaging legal experts with proven experience and know-how – industry participants can ensure that their projects are structured in the most effective way while mitigating the risk of encountering serious issues and minimizing the potential of unforeseen delays and cost overruns. ■

des ministres n'a pas encore fixé la date d'entrée en vigueur de la loi. La législation proposée est étonnamment distincte de la législation ontarienne pour ce qui est des dispositions transitoires. Les contrats de construction existants avant l'entrée en vigueur de la nouvelle loi ne bénéficieront pas de droits acquis; ils seront plutôt assujettis à la nouvelle loi à compter de l'année suivant son entrée en vigueur. Dans le but de calmer les préoccupations des parties intéressées au sujet de la cohérence et de l'harmonisation de la législation, le gouverneur en conseil peut, en vertu de la nouvelle législation, dispenser certaines provinces de l'application de la législation proposée. Pour accorder la dispense, le gouverneur tiendra compte du fait que la province possède un régime de paiement rapide ou d'arbitrage « raisonnablement similaire » à la loi fédérale. Cela pourrait causer des perturbations touchant les contrats existants à mi-parcours afin d'assurer la clarté ou la conformité à la nouvelle législation.

Le secteur canadien de la construction et des infrastructures devrait surveiller de près l'évolution législative dans chacune des provinces et au niveau fédéral. En se tenant informés (et en faisant appel à des experts juridiques chevronnés), les intervenants du secteur peuvent faire en sorte que leurs projets soient structurés de la façon la plus efficace possible, tout en atténuant les risques d'éprouver de graves difficultés et de faire face à des retards et à des dépassements de coûts imprévus. ■

## Le moyen NOUVEAU, révolutionnaire rapide et facile de sceller les joints circumférentiels des produits d'isolation à base d'élastomère



**Cel-Link II<sup>®</sup> avec SSPT**



- 💰 **Pas de frais liés aux défauts et aux réparations** – vous avez l'avantage concurrentiel !
  - 🚫 **Pas d'émanations** – pas d'interruptions de service dans les milieux sensibles aux odeurs
    - 📍 dans les installations de transformation des aliments
    - 🔥 là où il y a des risques d'inflammabilité
  - 🏠 **Faible teneur en COV** – réduction des coûts, rapidité et facilité d'installation
  - ⚡ **S'installe plus rapidement en tout temps, même par temps froid !**
- + de contrats obtenus, + de contrats exécutés, + de contrats facturés*



Procurez-vous  
UN ÉCHANTILLON GRATUIT  
de **Cel-Link II**  
Consultez notre site  
[www.aeroflexusa.com/cel-link2](http://www.aeroflexusa.com/cel-link2)  
**DÈS AUJOURD'HUI !**



**Cel-Link II<sup>®</sup> d'Aeroflex USA réussit là où les adhésifs de contact ordinaires échouent.**



**Précis, rapide et bien fait !**

Communiquez sans tarder avec Aeroflex au 1-866-237-6235 (1-866-AEROCEL) ou consultez notre site web : [www.aeroflexusa.com](http://www.aeroflexusa.com).





# BRIDGING GENERATIONS

# UN PONT ENTRE LES GÉNÉRATIONS

By / par Jessica Kirby

The question on everyone's mind in the age of digital technology, where even the construction industry is feeling pressure to adapt, is how do we bridge the gap between the experienced generation and new comers to the industry? What can we say, do, and implement to ensure traditional knowledge finds a new home among the next generation, and that contemporary workplaces don't squash innovation in the name of "the way things were"? The answer is complex.

Mark Breslin is an author, speaker, and CEO specializing in workplace success across all levels of business. Having spoken to more than 400,000 people over his career, he has seen his share of workplace disconnect, including that between generations.

He points out key benefits young people bring to the construction trades. "They have the ability to quickly adapt to the new technology," Breslin says. "They offer low ego and high emotional intelligence, and they are innovators. They aren't intuitively 'back in the day' thinkers."

But what about the 'back in the day' thinkers and the value they bring to the workplace? In an article for Construction Business Owner, author John Roshala says the longest-serving employees are baby boomers who "display specialized skill sets and dedication to management and professionalism." They may also be slower to adapt to new technology, which

À l'ère du numérique, où même l'industrie de la construction se sent contrainte de s'adapter, tout le monde se demande comment combler le fossé entre la génération expérimentée et les nouveaux venus. Que pouvons-nous dire, faire et mettre en œuvre afin que la génération montante ménage une place au savoir traditionnel et que les milieux de travail contemporains n'étouffent pas l'innovation au nom des façons de faire d'autrefois ? La réponse n'est pas simple.

Mark Breslin est auteur, conférencier et p.-d. g. spécialisé dans la réussite du milieu de travail d'entreprises de toute envergure. S'étant adressé à plus de 400 000 personnes durant sa carrière, il a vu sa part de cloisonnement en milieu de travail, y compris entre les générations.

Il signale d'importants avantages dont les jeunes font bénéficier les métiers de la construction : « Ils sont capables de s'adapter rapidement aux nouvelles technologies. Ils ont un ego modeste et une intelligence émotive vive, et sont des innovateurs. Ils ne reviennent pas systématiquement sur le bon vieux temps.

Mais qu'en est-il des travailleurs portés à revenir sur le passé et de leur utilité en milieu de travail ? Dans un article de Construction Business Owner, l'auteur John Roshala indique que les employés les plus anciens sont les boomers, qui possèdent des compétences spécialisées, et font preuve de

brings us to an important point: how do we make the best of all that these generations bring to the trade? There are a few ways.

Create harmonious teams or mentoring relationships, which means matching a variety of skills to create a completely functional working entity. Leaders should be creating teams that include a cross-section of generational knowledge and technique. Ignore age and focus on experience to avoid overt stereotypes. Make sure members of the more experienced workforce can bring knowledge to those just starting out, and set up opportunities for new recruits to share their passion for creativity and innovation. When people with various perspectives and approaches see they can work together and complement one another's strengths, great things can happen.

Keep everyone connected and engaged. There is a gross overgeneralization that millennials need 24/7 coaching and positive feedback, but the reality is many people of all ages and experience levels appreciate guidance, feedback, and general acknowledgement. It is a leader's job to determine who needs a text every time a task is finished and who needs a few words every two weeks, but regardless of these differences making feedback part of the workplace culture evens the playing field and ensures no one is singled out for enjoying it.

Foster innovation in your teams. Like it or not, technology is here to stay. Bridge the gap among employees with varying feelings about this inevitability by tasking them with researching—together—the best software for the job. There is no denying ownership promotes pride, and finding a cross-generational team to recommend a way forward for the team will also foster adoption and buy-in.

Recruiting young people will take some of the innovation company owners would like to see in their employees. Watch for soft skills, attitude, and behavior. There is very little by way of practical skills that a student or apprentice can not learn, but what about work ethic? Responsibility? Accountability? Assuming these are characteristics an employer is seeking in his or her employees, these are the characteristics that should be highlighted when hiring. Focusing less on what new hires can do and more on who they are can help eliminate some of the intergenerational stresses that arise.

Breslin says a company's online presence matters in recruitment like it never has before. "Tell your story effectively or suffer," he says. "Attempt to become a Best Workplace winner, and have existing young people in the company participate in recruitment efforts."

Inc.com, for instance, collects feedback on workplace satisfaction and lists winners in its annual Best Workplaces survey. The information forms a searchable database of

professionnalisme et de dévouement envers la direction. Ils peuvent par contre être plus lents à s'adapter aux nouvelles technologies, ce qui nous amène à un point important : comment tirer le meilleur parti possible de tout ce que ces générations apportent au secteur ? Il y a bien quelques moyens d'y parvenir, ainsi :

Créer des équipes harmonieuses ou des relations de mentorat, c'est-à-dire réunir diverses compétences pour former une entité de travail entièrement fonctionnelle. Les leaders devraient créer des équipes offrant un échantillonnage représentatif des connaissances et des techniques que chaque génération possède. Faites abstraction de l'âge des gens et concentrez-vous sur leur expérience pour éviter les stéréotypes flagrants. Veillez à ce que les membres de l'effectif les plus expérimentés puissent transmettre leur savoir aux débutants et donnez aux nouvelles recrues des occasions de partager leur passion pour la créativité et l'innovation. Lorsque des personnes aux points de vue et approches divers constatent qu'elles peuvent travailler ensemble et se compléter mutuellement, des choses extraordinaires peuvent en découler.

Garder tout le monde connecté et motivé. L'idée générale selon laquelle les milléniaux ont constamment besoin d'encadrement et de commentaires positifs est exagérée, mais le fait est que beaucoup de gens de tous âges et degrés d'expérience apprécient les conseils, la rétroaction et une reconnaissance de leur travail. Il appartient donc au leader de déterminer qui a besoin de recevoir un texto après l'exécution de chaque tâche ou d'entendre quelques mots seulement toutes les deux semaines ; mais indépendamment des différences existantes, le fait d'intégrer la rétroaction dans la culture organisationnelle permet d'égaliser les chances et d'éviter la stigmatisation des personnes qui aiment en obtenir.

Favoriser l'innovation au sein de ses équipes. Que cela nous plaise ou non, les technologies sont là pour de bon. Pour combler le fossé entre des employés habités de sentiments variés à l'égard de cette inévitabilité, chargez-les de rechercher — ensemble — le meilleur logiciel pour exécuter une tâche donnée. Toute prise en charge suscite manifestation de la fierté ; le fait, pour une équipe intergénérationnelle, de recommander une voie à suivre favorisera aussi l'acceptation de cette voie et la participation des employés.

Le recrutement de jeunes suppose aussi qu'on fasse appel à cette capacité d'innover que les propriétaires d'entreprise aimeraient voir chez leurs employés. Aussi faut-il prêter attention au savoir-être, à l'attitude et au comportement des candidats. Il y a bien peu de compétences pratiques qu'un étudiant ou un apprenti ne puisse apprendre, mais qu'en est-il d'une bonne éthique du travail et de la capacité d'assumer des responsabilités et de rendre des comptes ? À supposer que ce soit là des qualités qu'un employeur recherche chez ses

workplaces ranked high by their employees, and the website encourages browsers to use it to find the qualities in a workplace they are most proud of.

“In a tight labor market, these businesses are out to nab top-performing employees by making life on the job ever more rewarding,” says Inc.com. “You can search this year's list by state, industry, company size, and benefits—including generous parental leave, onsite medical and fitness, pet-friendly policies, tuition reimbursement, and more.”

Would your company make the list? Being introspective and honest with what you discover takes courage, but it is an investment in yourself and your business that you can't afford to avoid. Trade contractors who make the list and succeed at recruitment follow some key points. They are forward-thinking, open to new ideas, and still true to their founding values of quality, craftsmanship, and value.

Breslin adds that contractors also need to invest in their workforce, young or old. “Have a career path plan for new people,” he says. “It is important to interview and evaluate candidates effectively, and to have a serious training budget.”

It is time to stop buying into stereotypes and start seeing individuals for the value they bring to the workplace. When we choose to meet on common ground and see both strengths and weaknesses as opportunities for growth, we will begin to close the gap and move into a brighter collective future for all. ■

### **Bridging the Gap: Key Messages that Appeal to Workers Across the Ages**

- Showcase how a job in the trades solves everyday problems and makes a difference in people's lives.
- Promote job security, including living wage, pension, and benefits.
- Integrate technology thoughtfully—adoption for the sake of it is worse than not using technology at all. Think about ease of use, learning curve, and its effectiveness at eliminating mundane tasks.
- Use real life stories to sell recruitment.
- Use social media. Even certain platforms are moving into realms of “current” and “for old people” so a broad social media strategy should reach everyone.
- Reward hard work of all kinds—physical accomplishment, creativity in the work place, problem-solving, or meeting a company or personal goal all deserve recognition, not necessarily for the task itself but for the determination and drive it took to get there.

employés, c'est sur cela qu'il devrait mettre l'accent lors du recrutement. Le fait d'accorder moins d'attention à ce que de nouvelles recrues peuvent faire et de se concentrer davantage sur qui elles sont peut aider à éliminer certaines des tensions intergénérationnelles susceptibles de survenir autrement.

Selon M. Breslin, la présence en ligne d'une entreprise est plus importante que jamais pour le recrutement. « Communiquez efficacement votre message ; sinon, vous en pâtirez, affirme-t-il. Essayez de vous classer parmi les meilleurs lieux de travail et faites participer vos jeunes employés à vos efforts de recrutement. »

Inc.com, par exemple, recueille des renseignements sur la satisfaction au travail et énumère les entreprises gagnantes dans son relevé annuel des meilleurs lieux de travail. Cette information forme une base de données consultable sur les lieux de travail très bien cotés par leurs employés et les visiteurs du site Web sont invités à l'utiliser pour trouver les attributs d'un milieu de travail qui leur inspirent le plus de fierté.

« Dans un marché où la main-d'œuvre est rare, ces entreprises cherchent à attirer des employés exceptionnels grâce à des conditions de travail de plus en plus satisfaisantes, signale-

*suite a la page 54*

### **Comblant le fossé : messages clés attrayants pour les travailleurs de tous âges**

- Montrez comment un emploi dans le secteur des métiers permet de régler des problèmes courants et d'avoir un effet positif sur la vie des gens.
- Faites valoir la sécurité d'emploi, y compris un salaire décent, une pension et des avantages sociaux.
- Intégrez les technologies judicieusement — les adopter juste pour la forme, c'est pire que ne pas les employer du tout. Considérez la facilité d'utilisation, la courbe d'apprentissage requise et l'efficacité à éliminer les tâches banales.
- Utilisez des témoignages authentiques pour attirer des recrues.
- Ayez recours aux médias sociaux. Il y a même des plateformes qui ciblent la génération actuelle et les personnes âgées ; une stratégie globale en matière de médias sociaux devrait donc permettre d'atteindre tout le monde.
- Récompensez les efforts assidus de toute nature — qu'il s'agisse d'un exploit physique, de créativité au travail, d'un problème résolu ou d'un objectif professionnel ou personnel réalisé, tout cela mérite d'être reconnu, pas forcément pour la tâche accomplie, mais pour la détermination et le dynamisme que cela a nécessité.



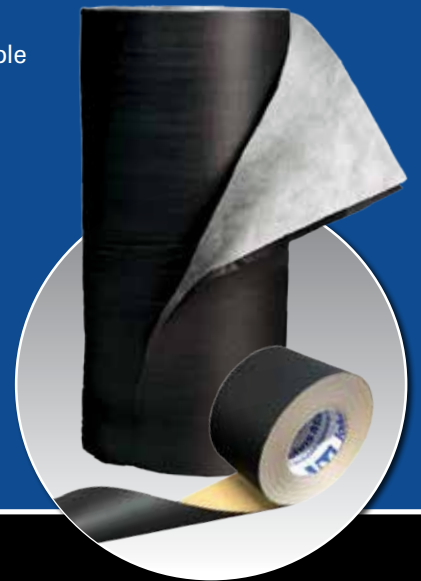
# TRANSFORM THE SPACE

INTRODUCING MICROLITE® BLACK PSK DUCT WRAP



JM's Microlite® **BLACK PSK** Fiberglass Duct Wrap is ideal for applications that call for a sleek, sophisticated look. Now, you can insulate with aesthetics in mind without sacrificing any performance characteristics.

- Matching black tape available
- Ideal for aesthetic applications
- Maintain the UL warranty and avoid the paint by using Microlite Black PSK
- 0.02 perm rating on the facing
- Formaldehyde-free™ duct wrap insulation



# TIAC Conference 2019 –

Vive Montreal !

# Congrès 2019 de l'ACIT –

Vive Montréal !



Words and photos by / Texte et photos de Jessica Kirby

The TIAC conference committee and board of directors brought nearly 200 delegates together for the 2019 annual conference in Quebec, and proved one important thing— Montreal is everything one hears and expects, and more. From warm, welcoming people and stunning historical architecture to cobblestone streets and wine to impress any connoisseur, the City of Saints was an unparalleled host.

The opening reception was a wonderful opportunity to connect with colleagues and friends and make new acquaintances. The Sheraton Montreal was the perfect home base for exploring everything the city has to offer from downtown and Old Montreal to the waterfront and nearby Mont Royal. Some delegates took in a tour by bus; others took to the street on foot to see the sights. Saturday's off site dinner was an incredible taste-testing extravaganza at La Scena, and the final President's Ball was a night to remember with delectable food and plenty of dancing.

The event's technical program included the Insulation Inspection Program and several workshops from industry

Le comité organisateur du congrès et le conseil d'administration de l'ACIT ont réuni près de 200 délégués au Québec, et prouvé une chose — Montréal a réalisé toutes ses promesses, et plus encore ! Des gens chaleureux et hospitaliers, une architecture historique époustouflante, des rues de pavés, des vins pour impressionner tous les connaisseurs... bref, la Ville des saints a été un hôte sans égal.

La réception inaugurale aura été l'occasion idéale de reprendre contact avec des collègues et des amis, et de faire de nouvelles connaissances. L'hôtel Sheraton de Montréal étant favorablement situé, chacun a pu à partir de là rayonner pour explorer ce que la ville a à offrir de mieux, qu'il s'agisse du centre-ville et du Vieux Montréal, du Vieux port ou du mont Royal. Certains délégués ont fait une visite en car, d'autres ont sillonné la ville à pied pour admirer les divers sites. Le souper du samedi qui a eu lieu à La Scena a été l'occasion d'une expérience culinaire inédite et le bal du président a été mémorable par ses mets pour gourmets et gourmands et la soirée de danse.







professionals on technology, transportation, insulation application, and how building will change in the future. The break-out sessions provided important opportunities for contractors, manufacturers, and distributors to discuss the state of the industry from their own perspectives and among their peers.

If you haven't already, please reach out to the TIAC office with feedback on this event and any ideas or suggestions for future conferences. These events are a team effort and all ideas are welcome.

Big accolades to the TIAC board, conference committee, and especially Robin Baldwin, for a job well done, and thank you to all delegates who made the trip to Montreal. Be sure to mark your calendars for Whitehorse, Yukon in August 2020. ■

Au programme technique figuraient l'inspection de l'isolation et de nombreux ateliers animés par des professionnels du milieu sur la technologie, les transports, l'application des produits isolants et les perspectives pour l'avenir du monde de la construction. Les séances sectorielles ont été une occasion idéale pour les entrepreneurs, les fabricants et les distributeurs de discuter entre eux de leur créneau respectif.

Si vous ne l'avez pas déjà fait, communiquez avec le bureau de l'ACIT pour obtenir d'autres informations sur l'événement ou pour toute suggestion que vous auriez à faire pour nos futurs congrès. Ces événements constituent un effort d'équipe et toutes les idées sont les bienvenues.

Sincères félicitations au conseil d'administration de l'ACIT, au comité organisateur du congrès et, plus particulièrement, à Robin Baldwin, pour cette belle réussite, et à tous les délégués qui se sont rendus à Montréal. Ne manquez pas d'inscrire à votre agenda le congrès de l'an prochain qui aura lieu à Whitehorse, au Yukon, en août 2020. ■





THERMALJACS 547™

HOW MUCH IS OLD-FASHIONED INSULATION  
COSTING YOU?

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



SHIPS FLAT



PRECISION CUT

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

Let us help you increase your profit.

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



IDEAL PRODUCTS



# TIAC Conference 2020

Words and photos by Robin Baldwin

## We'll See You in the Light of the Midnight Sun August 12-15, 2020

*There are strange things done in the midnight sun  
By the men who toil for gold;  
The Arctic trails have their secret tales  
That would make your blood run cold;  
The Northern Lights have seen queer sights,  
But the queerest they ever did see  
Was that night on the marge of Lake Lebarge  
I cremated Sam McGee.*

Join us in the land of the midnight sun, Whitehorse, for the 58th Annual TIAC Conference from August 12-15, 2020.

Bring your swimsuit and sunscreen (the beaches, yes beaches, are gorgeous!). Bring your golf clubs (or at least your game!). Bring your appetite (restaurants, breweries, distilleries, oh my!). And definitely bring your sense of awe. This conference will check so many things off of the bucket list you never knew you had.

### Accommodation

The conference will be held at the Coast High Country Inn. Guest rooms will be available for \$205/night at both the Coast High Country Inn and the Best Western Gold Rush Inn.

### Getting There

Air North will be offering flight discounts and have direct flights from Ottawa, Edmonton, Calgary, Kelowna, Vancouver, and Victoria. Air Canada and WestJet also fly to Whitehorse.

### Registration

Registration and the program will be announced in the New Year. ▀





# Congrès 2020 de l'ACIT

Texte et photos de Robin Baldwin

**Au plaisir de vous rencontrer au pays du  
soleil de minuit du 12 au 15 août 2020**

*D'étranges choses sont faites sous le soleil de minuit,  
Par les hommes qui cherchent de l'or,  
Les pistes du Nord gardent leurs secrètes histoires  
Qui glaceraient le sang dans vos veines.  
Les lumières du Nord ont été témoin d'étranges spectacles,  
Mais le plus étrange qu'elles n'aient jamais vu  
Fut cette fameuse nuit sur la rive du Lac Lebarge  
Quand j'ai incinéré Sam Mac Gee.*

Venez vous joindre à nous au pays du soleil de minuit, à Whitehorse, pour le 58e congrès annuel de l'ACIT, du 12 au 15 août 2020.

Emportez maillots de bain et crème solaire ; les plages – oui, des plages - sont splendides ! Emportez aussi vos clubs de golf, ou à tout le moins l'envie de jouer au golf ! Et ne manquez pas de vous aiguiser l'appétit car les restaurants, les brasseries et les distilleries ne manquent pas là-bas ! Et préparez-vous aussi à vous émerveiller. Avec ce congrès, ce sont de nombreux projets de vie que vous pourrez enfin réaliser.

## Logement

Le congrès aura lieu à l'hôtel Coast High Country Inn. Des chambres seront proposées à 205 \$ la nuitée à l'hôtel Coast High Country Inn et à l'hôtel Best Western Gold Rush Inn.

## Transport

Air North accordera des rabais sur les billets d'avion ; des vols directs partent d'Ottawa, d'Edmonton, de Calgary, de Kelowna, de Vancouver et de Victoria. Air Canada et WestJet possèdent aussi des liaisons sur Whitehorse.

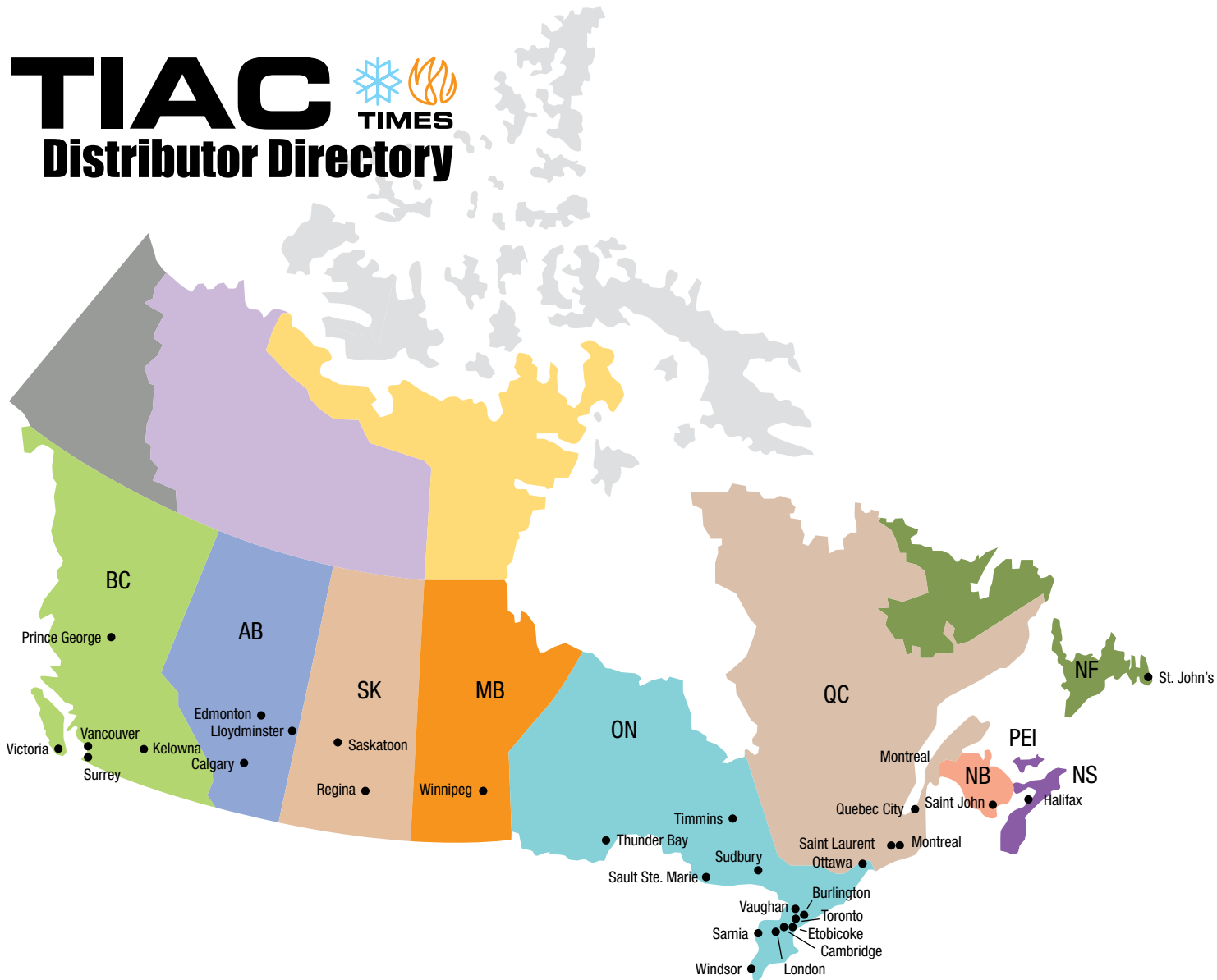
## Inscription

L'inscription et le programme seront annoncés au début de l'an prochain. ■



# TIAC TIMES

## Distributor Directory



### BRITISH COLUMBIA

#### All Therm Services Inc

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

#### Brock White Canada

Burnaby, BC..... (604) 299-8551  
(800) 665-6200  
Coquitlam, BC..... (604) 777-9974  
(866) 400-5885  
Kelowna, BC..... (250) 765-9000  
(800) 765-9117  
Langley, BC..... (604) 888-3457  
Prince George, BC..... (250) 564-1288  
(877) 846-7505

Surrey, BC..... (604) 576-9131  
(877) 846-7506  
Victoria, BC..... (250) 384-8032  
(877) 846-7503

#### Crossroads C&I Distributors

Coquitlam, BC (800) 663-6595

#### Nu-West Construction Products

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

#### Tempo Tec Inc.

Chilliwack, BC (800) 565-3907

### ALBERTA

#### All Therm Services Inc

Edmonton, AB ..... (780) 732-0731  
(855) 732.0731  
Calgary, AB ..... (403) 266.7066

#### Amity Insulation Group Inc.

Edmonton, AB ..... (780) 454-8558

#### Brock White Canada

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

**Crossroads C&I Distributors**

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

**Nu-West Construction Products**

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

**Tempo Tec Inc.**

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

**SASKATCHEWAN**

**Brock White Canada**

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

**Crossroads C&I Distributors**

Regina, SK ..... (800) 252-7986

**Nu-West Construction Products**

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

**Wallace Construction Specialties Ltd.**

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

**MANITOBA**

**Alsip's Building Products & Services**

Winnipeg, MB ..... (204) 667-3330

**Brock White Canada**

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

**Crossroads C&I Distributors**

Manitoba Representative ..... (800) 252-7986

**Nu-West Construction Products**

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

**ONTARIO**

**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

**General Insulation Company, Inc.**

Mississauga ..... (416) 675-1710

**Impro**

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

**Crossroads C&I Distributors**

Dartmouth, NS ..... (902) 468-2550

**General Insulation Company Inc.**

Halifax, NS ..... (902) 468-5232

**Scotia Insulations**

Dartmouth, NS ..... (902) 468-8333

**NEWFOUNDLAND & LABRADOR**

**Scotia Insulations**

Mount Pearl, NL ..... (709) 747-6688



**TIAC**   **ACIT**

**Thermal Insulation Association of Canada**    **Association Canadienne de l'Isolation Thermique**  
The Voice of The Mechanical Insulation Industry    La voix de l'industrie de l'isolation mécanique

**BECOME A MEMBER OF TIAC TODAY**

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

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

**Joignez-vous à l'ACIT dès aujourd'hui**

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

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



## Lease or Buy Your Commercial Vehicles

Buy or lease? I wish there was a simple answer but there isn't. One size does not fill all. The answer is not a simple yes or no. There are several factors to consider. You need to understand these before making the commitment.

The first thing I would like to clarify is that there are two totally separate types of "lease" for vehicles and equipment. There is a "capital" lease and an "operating" lease.

Traditionally, vehicles have operating leases while items such as forklift trucks, machinery, or equipment normally use capital leases. However, even that is changing as leasing is getting more sophisticated. There is a trend towards using capital leases for commercial vehicles.

The criteria for a capital lease can be any one of the following four options:

- *Ownership.* The ownership of the asset is shifted from the lessor to the lessee by the end of the lease period.
- *Bargain purchase option.* The lessee can buy the asset from the lessor at the end of the lease term for a below-market price.
- *Lease term.* The period of the lease encompasses at least 75% of the useful life of the asset (and the lease is non-cancellable during that time).
- *Present value.* The present value of the minimum lease payments required under the lease is at least 90% of the fair value of the asset at the inception of the lease.

If a lease agreement contains any one of the preceding four criteria, the lessee records it as a capital lease. Otherwise, the lease is recorded as an operating lease. Your external accountants will set this up in your year-end financial statements if you don't have the in-house expertise.

The original intent behind the capital lease is that you are likely to keep the asset to the end of its useful life. Now that commercial vehicles are also being leased as capital leases this is changing. Either way, you are responsible for all the repairs and associated costs. The advantage of the capital lease is that the asset will show up on your balance sheet as an asset.

A truck lease that is set up as an operating lease does not have any of the above criteria and therefore there is no balance sheet entry—no asset value.

It is generally easier to lease as you often don't have to put any money down and the monthly payments are lower. If that were the end of the story, then there would be no problem; but, there are always two sides to a coin. Does "no money down" mean no security deposit? You may have to pay a deposit, plus the first month's rental and related fees. The



By / par Ron Coleman

## Les véhicules commerciaux : location ou achat

Vaut-il mieux acheter ou louer ? J'aimerais qu'il existe une réponse facile, mais il n'y en a pas. Une même formule ne convient pas à tous. On ne peut pas répondre à cette question par un simple oui ou non. Il y a plusieurs facteurs dont tenir compte. Il faut les comprendre avant de prendre un engagement.

D'entrée de jeu, précisons qu'il existe deux types totalement distincts de contrats de location pour les véhicules et l'équipement : le contrat de location-acquisition et le contrat de location-exploitation.

Habituellement, les véhicules font l'objet de contrats de location-exploitation, tandis qu'on a ordinairement recours à des contrats de location-acquisition pour les articles tels que des chariots élévateurs à fourche, des machines ou de l'équipement. Cependant, on est en train d'assister à des changements aussi sur ce plan à mesure que le processus de location se raffine. Ainsi, on constate une tendance vers l'utilisation de contrats de location-acquisition pour les véhicules commerciaux.

L'un quelconque des quatre critères suivants peut faire d'un bail un contrat de location-acquisition :

- *La propriété.* Le bailleur cède la propriété de l'actif au preneur au terme de la durée du bail.
- *Une option d'achat à prix de faveur.* Le preneur peut acheter l'actif du bailleur au terme de la durée du bail à un prix inférieur à celui du marché.
- *La durée du bail.* La durée du contrat de location couvre au moins 75 % de la durée de vie économique de l'actif (et le bail est non résiliable durant cette période).
- *La valeur actualisée.* La valeur actualisée des paiements exigibles en vertu du bail s'élève à au moins 90 % de la juste valeur de l'actif à la date d'entrée en vigueur du contrat de location.

Si un bail prévoit au moins un des quatre éléments ci-dessus, le preneur le comptabilise comme un contrat de location-acquisition. Sinon, ce bail est classé comme un contrat de location-exploitation. Vos experts-comptables externes en tiendront compte dans vos états financiers de fin d'exercice si vous ne possédez pas le savoir-faire nécessaire à l'interne.

# FOAMGLAS® CELLULAR GLASS INSULATION

FOR COMMERCIAL AND INDUSTRIAL APPLICATIONS



## FOAMGLAS® CELLULAR GLASS INSULATION PROPERTIES

- Moisture Impermeable
- Constant Thermal Efficiency
- Resistant to Fire – Will Not Burn
- Mold and Mildew Resistant
- Superior Compressive Strength

## SERVICES

- Education & Training
- Energy & Thermal Imaging Surveys
- Insulation Thickness Calculations
- Insulation Guide Specifications
- Jobsite & Start-Up Support
- Special Testing Services



Contact us to learn more about  
FOAMGLAS® insulation and services.  
[www.foamglas.com](http://www.foamglas.com) | 1-800-327-6126



**FOAMGLAS®**

GST/HST on each payment is fully recoverable as an input tax credit. I often see newspaper ads for leases that look too good to be true and then, literally using a magnifying glass, I see that significant deposits are required. So, don't get fooled by the ads.

Even where there is no deposit and lower monthly payments, you should remember that you don't end up owning the vehicle at the end of the lease. If cash flow is a major issue then leasing is an attractive option, provided the deposit, the security deposit, and any other fees do not outweigh a purchase. If profit and equity build-up are important then buy the vehicle using a loan.

There is no preferential tax treatment when comparing a lease to a purchase—you get to write off the actual expense. If this is a commercial vehicle used 100% for business, then there is no personal tax benefit. In a lease, you write off the full monthly payment whereas in a purchase you only write off the interest and write off the depreciation.

Because you are purchasing the asset, the expense portion of your cash flow is lower than in a lease. In a lease 100% of the cash flow is an expense, no equity; in a purchase your equity portion is a depreciation write-off over the life of the asset. When you sell the asset, you may get more than the book value for it, and therefore you have over-claimed depreciation, so you will have to write back the difference to profit.

Naturally, all your operating expenses—fuel, repairs, insurance, etc.—are expensed whether it is a purchase or a lease. If you do modifications and repaint the vehicle you could likely expense those in one year or write them off over several years, depending on the amount. Review this with your accountant.

Normal wear and tear are expected when you return a vehicle at the end of the lease. In a lease you don't have ownership, so you are accountable to the owner for any damage, beyond normal wear and tear, and accountable for excess mileage. There have been recent cases where dealers have been very aggressive in this area because the residual value of the vehicle is lower than anticipated. When the dealer takes back the vehicle, he wants to make a profit on the resale. He can do this in two ways: one by selling the vehicle for more than the buy-back allowance and secondly by hitting up the lessee for charges for excess damage and excess wear and tear—and commercial vehicles do take quite a pounding over the years. You will also likely have to return the vehicle to its previous condition, less normal wear and tear. That means you may have to have it repainted to get rid of your branding and you will have to dismantle any racking and shelving. And of course, there is the excess mileage charge, which can range from 10 cents to 20 cents per km.

Le contrat de location-acquisition vise essentiellement à la conservation probable de l'actif loué jusqu'à la fin de sa vie utile. Maintenant que les véhicules commerciaux peuvent, eux aussi, faire l'objet de contrats de location-acquisition, cela est en train de changer. Quoi qu'il en soit, vous êtes responsable de la totalité des réparations et des frais connexes. L'avantage du contrat de location-acquisition, c'est que l'objet loué figure dans votre bilan comme un actif.

Le contrat de location-exploitation établi pour un camion, au contraire du contrat de location-acquisition, ne donne lieu à aucune inscription au bilan et il n'y a pas de valeur d'actif.

Ordinairement, il est plus facile de louer car, dans beaucoup de cas, on n'a pas à verser d'acompte et les mensualités sont plus basses. Si c'était tout, il n'y aurait pas de problème, mais une médaille a toujours deux côtés. Si un acompte n'est pas exigé, un dépôt de garantie l'est-il ? Vous pourriez devoir payer un dépôt en plus du premier mois de location et des frais connexes. La TPS/TVH sur chacun des versements est entièrement récupérable sous forme de crédit de taxe sur les intrants. Dans les journaux, je vois souvent des annonces de contrats qui semblent trop beaux pour être vrais et puis, littéralement avec une loupe, je découvre que des dépôts importants sont requis. Ne vous laissez donc pas bernier par les annonces.

Même si vous n'avez pas à verser de dépôt et que vos mensualités sont moins élevées, rappelez-vous que vous ne possédez pas le véhicule à la fin du bail. En cas de problème majeur de liquidités, la location est une option attrayante à condition que le dépôt, la caution et les autres frais ne pèsent pas plus lourd dans la balance qu'un achat. S'il vous importe de réaliser un profit et de vous constituer un capital, achetez alors le véhicule au moyen d'un prêt.

Par comparaison avec l'achat, le bail ne fait pas l'objet d'un traitement fiscal préférentiel — vous pouvez déduire la dépense réelle. Dans le cas d'un véhicule commercial utilisé uniquement pour les activités de l'entreprise, il n'y a pas d'avantage fiscal personnel. Si vous le louez, vous déduisez la pleine mensualité, tandis que, si vous l'achetez, vous pouvez uniquement soustraire les intérêts payés et la dépréciation.

Quand vous achetez un élément d'actif, la composante dépense est inférieure à ce qu'elle serait pour une location. Dans ce dernier cas, la totalité de la somme engagée est une dépense sans constitution d'un avoir ; dans le cas d'un achat, il y a un amortissement de l'actif sur sa durée de vie et la constitution d'un avoir. Lorsque vous vendez l'actif, il se peut que vous obteniez plus que la valeur comptable; dans ce cas, la dépréciation aura été exagérée et vous devrez, par conséquent, comptabiliser la différence dans les profits.



One strategy is to consider buying out the vehicle at the end of the lease so that you don't have to comply with any of those conditions. You can then use the vehicle for a while longer or resell it. Reselling it with the modifications should make it more valuable to another contractor.

Getting out of a lease is extremely difficult. Go to the website [www.leasebusters.com](http://www.leasebusters.com) and see the number of people trying to get out of their leases. Last time I checked there were 140 trucks, excluding mini-vans and SUVs, trying to get out of their leases across Canada. Some have no mileage restrictions others have up to 20 cents per kilometre charge for excess mileage. This could be a good source for acquiring a vehicle that is already on lease or getting out of a lease you are stuck in.

Usually businesses are clear on their need for commercial vehicles and less likely to need to get out of a commercial lease than a car lease; however, you do want to be aware of all the implications of what is required when you return the vehicle or if you need to terminate the lease early.

Developing a relationship with the company you are acquiring the vehicle from will help mitigate any negatives. Also, many construction associations have arrangements with dealers and other providers of vehicles that avoid dealers. We will explore this in detail in part two of this article.

Another factor that we will address in part two of this article is where to go to get the best deals on purchasing or leasing commercial vehicles and what to watch for when returning a leased vehicle. We will also identify the times when a capital lease is a better option than an operating lease.

In part one of this article we explored many of the issues regarding buying versus leasing commercial vehicles. There was no clear winner and each business needs to make its own decision. One deciding factor could be cash flow. If your business is tight for cash, you will likely find leasing an easier option. However, review our comments in part one of this article.

Two of my very successful HVAC contractors take opposing positions on this issue. One leases the other purchases.

The arguments for the lease: We do three-year leases on new vehicles. We do not do excessive mileage. Our vehicles always look new, we have very few repair bills (as they are under full warranty), and we have virtually no downtime due to vehicle failure. We use our cash to generate profits in our business as it is not tied up in our vehicles. At the end of the lease we are not stuck with a vehicle we don't want so we don't have the hassle of selling it.

The arguments for purchasing: We keep our vehicles for

Naturellement, tous vos frais d'exploitation — pour carburant, réparations, assurance, etc. — sont passés en charges, qu'il s'agisse d'un achat ou d'un bail. Si vous modifiez ou repeignez le véhicule, vous pourriez probablement porter ces frais aux dépenses d'un seul exercice ou les amortir sur plusieurs années, selon l'envergure du montant. Examinez votre situation avec votre comptable.

Lorsque vous rendez un véhicule à la fin du contrat de location, son usure est censée être normale. Comme vous ne possédez pas le véhicule loué, vous êtes responsable devant le propriétaire de tout dommage dépassant l'usure normale et du kilométrage excédentaire. Il y a des exemples récents de concessionnaires qui ont été très stricts sur ce plan parce que la valeur résiduelle d'un véhicule était inférieure à la valeur prévue. Lorsque le concessionnaire reprend le véhicule, il veut réaliser un profit à la revente. Il peut y parvenir de deux façons : premièrement, en vendant le véhicule pour plus que le prix de rachat et, deuxièmement, en facturant au preneur des frais pour dommage et usure excessifs — et les véhicules commerciaux sont passablement malmenés au fil des ans. Vous devrez aussi probablement rendre le véhicule dans son état initial, exception faite de l'usure normale. Vous pourriez donc devoir le faire repeindre pour enlever votre marque de commerce et vous devrez démanteler tout râtelier ou rayonnage installé par vous. Bien sûr, il y a aussi les frais de dépassement du kilométrage, qui peuvent être de 10 à 20 ¢ le km.

L'achat du véhicule à l'expiration du contrat de location est une stratégie que vous pourriez envisager pour éviter d'avoir à respecter toutes ces conditions. Vous pourriez alors utiliser le véhicule encore quelque temps ou le revendre. Les modifications au véhicule devraient le rendre plus utile à un autre entrepreneur.

Il est extrêmement difficile de se défaire d'un contrat de location. Visitez le site Web [www.leasebusters.com](http://www.leasebusters.com) pour voir combien de gens essaient de se départir de leur bail. À ma dernière visite, il y avait au Canada 140 locataires de camions, à part les fourgonnettes et les VUS, qui essayaient de céder leur bail. Certains contrats n'ont pas de limite de kilométrage ; d'autres prévoient des frais allant jusqu'à 20 ¢ pour chaque km excédentaire. Cela pourrait être une bonne source pour acquérir un véhicule qui fait déjà l'objet d'un bail ou se débarrasser d'un bail.

Ordinairement, les entreprises savent très bien ce qu'il leur faut en matière de véhicules commerciaux et sont moins susceptibles d'avoir besoin de se défaire d'un bail commercial que d'un contrat de location d'automobile ; cependant, vous devez connaître toutes les exigences à respecter quand vous rendez le véhicule ou avez besoin de mettre fin au bail prématurément.

a minimum of five years. We do excessive mileage. We maintain the vehicles well. We get five years out of outfitting our vehicles. We put our branding on them and racking and shelving. We have an asset at the end of the day. We believe that this is significantly cheaper than leasing because we commit to five years and of course we have the option of continuing at our convenience. We trade the vehicles at a time of our choosing.

Fleet management businesses are growing. They provide businesses with an array of services such as capital leases for vehicles, seasonal leases, step-up leases, vehicle purchases and a host of other fleet management services. Rather than going directly to an auto dealership there is the option of going to a fleet management company. They work directly with the auto manufacturers to get deals for their clients. For example, Heating, Refrigeration and Air Conditioning Institute of Canada (HRAI) has a member partner program for fleet management and vehicle leasing with Addison Fleet. MCA also has a similar program for their members. Mechanical Contractors Association (MCA) Canada works with Chrysler to get benefits for their members. Check with your Association to see what they offer. Fleet management businesses also provide solutions for operating costs. So, do a comparison between them and going directly to dealerships. Also, at your next association meeting talk to some of the other contractors and see what they are doing.

Whichever way you go, developing a relationship with one supplier is your best bet. They will be more flexible with end of lease charges and with changes to lease agreements. They want to retain your business by making the relationship win-win.

If you do decide to lease, make sure that you negotiate the payments. Historically dealers get higher prices when they make a lease rather than when they sell a vehicle. That additional \$20 per month, tagged on to a lease payment that you don't try to negotiate down, adds up to almost \$1,000 over a 48-month lease. Leasing contracts are not standard documents; you need to understand the fine print on each lease. A common clause in lease agreements is the number of kilometres you can drive and the penalty for exceeding that limit. Can you live within the mileage limit? Build in an allowance for exceeding the limit. A 20,000 km excess over a four-year lease @ 20 cents will cost you an additional \$4,000.

When you purchase a vehicle, the dealer will usually try to get you to let them finance it. Unless they are offering a very attractive promotion you will generally be better off using bank financing. Compare the cash price to the financed price.

#### **Some don'ts**

- Don't get into a lease unless you are sure that you need the vehicle for the full term of the lease.

L'établissement d'une relation avec la compagnie dont vous acquérez le véhicule aidera à atténuer tout point négatif. En outre, beaucoup d'associations de la construction ont des ententes avec des concessionnaires et d'autres fournisseurs de véhicules qui évitent les concessionnaires. Nous examinerons cela en détail dans la seconde partie du présent article.

Nous y verrons également où aller pour obtenir les meilleures conditions d'achat ou de location de véhicules commerciaux et ce à quoi il faut faire attention lorsqu'on rend un véhicule loué. Nous traiterons aussi des fois où un contrat de location-acquisition est une meilleure option qu'un contrat de location-exploitation.

Dans la première partie du présent article, nous avons examiné beaucoup de questions à considérer concernant l'achat ou la location de véhicules commerciaux. Une option ne l'emporte pas nettement sur l'autre et chaque entreprise doit prendre ses propres décisions. Le flux de trésorerie pourrait être un facteur déterminant. Si votre entreprise est serrée sur le plan des liquidités, vous trouverez probablement plus facile de louer. Cependant, passez en revue nos commentaires dans la première partie du présent article.

Deux de mes entrepreneurs en CVCA très prospères ont des positions opposées sur cette question. L'un loue, l'autre achète.

Les arguments en faveur de la location : nous louons des véhicules neufs pour trois ans. Notre kilométrage n'est pas excessif. Nos véhicules ont toujours l'air neuf, nous payons peu de frais de réparation (car ils sont couverts par une garantie complète) et n'avons pratiquement aucun temps d'arrêt attribuable à une panne de véhicule. Nous pouvons utiliser nos liquidités pour générer des profits dans notre entreprise parce qu'elles ne sont pas investies dans nos véhicules. Au terme du bail, nous ne sommes pas coincés avec un véhicule dont nous ne voulons pas et n'avons donc pas à nous préoccuper de sa revente.

Les arguments en faveur de l'achat : nous gardons nos véhicules pendant au moins cinq ans. Notre kilométrage est excessif. Nous entretenons bien les véhicules. Nous profitons pendant cinq ans de l'aménagement de nos véhicules. Nous y affichons notre marque de commerce et y installons des râteliers et des rayonnages. En fin de compte, nous avons un actif. Nous croyons que c'est sensiblement moins coûteux que louer, parce que nous prenons un engagement de cinq ans et avons, bien sûr, la possibilité de le prolonger à notre convenance. Nous échangeons les véhicules quand nous le désirons.

Les compagnies de gestion de parcs de véhicules sont en expansion. Elles fournissent aux entreprises un éventail de services tels que des contrats de location-acquisition de

- Don't get into a lease unless you understand and accept all the terms of the contract.
- Don't get into a lease if you intend to make major modifications to the vehicle.
- Don't get into a lease if you are likely to damage the vehicle because of the type of work you do.
- Don't get into a lease unless the residual ("buy back") value is defined and reasonable.
- Don't pay list price. Don't pay an excessive interest rate.

### Some Dos

- Once you decide what vehicle you want to shop around for the best deal (dealership/fleet management company).
- Make sure you know the charge for excess mileage (try to get it waived).
- Know the buy-out value at the end of the lease.
- Be aware of any restrictions and what you must do at the end of the lease before returning the vehicle.
- Check with your Association. Maybe they have a preferred program with certain dealers or fleet management companies for their members.
- If at the end of the lease your vehicle is in good condition consider renewing the lease or buying it out. That way you will get extended value for any modifications or branding.
- When returning a vehicle at the end of the lease make sure you return all the bits and pieces that you got with it. Try to get a checklist from the dealer. A missing key fob can cost you \$800. Floor mats, cargo mats, any GPS equipment, owner manuals, luggage crossbars, cargo covers, and wheel rims are examples of items that you may have to return or pay for.
- If you are leasing a replacement vehicle you should find the dealership easier to deal with as they will see the benefit in the continued relationship.

To make your decision-making process clearer here are some key elements of a capital lease.

- If you are a high mileage user there is no penalty.
- If there is going to be excessive wear and tear on the vehicle there is no penalty.
- Lessee retains full equity.
- The lessee can use the equity at the end of the lease towards a replacement vehicle.
- There is no early termination penalty, thus allowing more flexibility on an ongoing basis.
- The biggest risk for the lessor is that the market value of the vehicle at the termination of the lease is the residual value. This is where the early termination, the high mileage and the excess wear and tear come into play.

Do check with your accountant before signing a capital lease.

*continued on page 54*

véhicules, des contrats de location saisonnière, des baux à augmentation progressive, des achats de véhicules et une foule d'autres services de gestion de parcs. Au lieu de se rendre tout droit chez un concessionnaire d'automobiles, on peut s'adresser à une compagnie de gestion de parcs de véhicules. Ces firmes travaillent directement avec les constructeurs d'automobiles afin de conclure de bons marchés pour leurs clients. Par exemple, l'ICCCR offre à ses membres un programme de partenariat avec Addison Fleet pour la gestion de parcs de véhicules et la location de véhicules. L'AEMC a un programme similaire pour ses membres. Elle travaille avec la compagnie Chrysler afin d'obtenir des avantages pour ses membres. Vérifiez ce que votre association vous offre. Les entreprises de gestion de parcs fournissent aussi des solutions pour réduire les frais d'exploitation. Faites donc une comparaison entre traiter avec elles et aller tout droit chez des concessionnaires. De plus, lors de la prochaine réunion de votre association, parlez avec quelques-uns des autres entrepreneurs pour savoir ce qu'ils font.

Quel que soit votre choix, vous feriez mieux de développer une relation avec un fournisseur. Il sera plus souple pour les frais de fin de bail et les changements aux contrats de location. Afin de conserver votre clientèle, il voudra rendre votre relation avantageuse pour les deux parties.

Si vous décidez de louer, assurez-vous de négocier les versements. Typiquement, les concessionnaires font plus d'argent avec des baux qu'avec des ventes de véhicules. Ces 20 \$ de plus par mois qui s'ajoutent à des versements que vous n'essayez pas de négocier à la baisse totalisent près de 1 000 \$ pour un bail de 48 mois. Les contrats de location ne sont pas des documents standard ; vous devez comprendre les passages en petits caractères dans chacun des baux. Les contrats de location renferment communément une clause indiquant le nombre de kilomètres que vous êtes autorisé à parcourir et la pénalité applicable en cas de dépassement de cette limite. La limite de kilométrage vous suffit-elle ? Prévoyez une marge en cas de dépassement de la limite. Un excédent de 20 000 km à 20 ¢ le km pour un bail de quatre ans vous coûtera 4 000 \$ de plus.

Lorsque vous achetez un véhicule, le concessionnaire essaie ordinairement de vous amener à le laisser financer cet achat. De façon générale, à moins qu'il ne vous offre une promotion vraiment alléchante, vous feriez mieux d'avoir recours à un financement bancaire. Comparez le prix au comptant et le prix financé.

### Quelques choses à ne pas faire

- Ne prenez pas de bail à moins d'être certain d'avoir besoin



du véhicule pendant toute la durée du bail.

- Ne prenez pas de bail à moins de comprendre et d'accepter toutes les modalités du contrat.
- Ne prenez pas de bail si vous avez l'intention d'apporter des modifications importantes au véhicule.
- Ne prenez pas de bail si vous êtes susceptible d'endommager le véhicule à cause de votre genre de travail.
- Ne prenez pas de bail à moins que la valeur résiduelle (valeur de rachat) ne soit précisée et raisonnable.
- Ne payez pas le prix courant. Ne payez pas d'intérêts excessifs.

### Quelques choses à faire

- Une fois que vous avez décidé quel véhicule vous voulez, magasinez pour trouver la meilleure offre. (Concessionnaire/compagnie de gestion de parcs de véhicules)
- Soyez bien conscient des frais exigibles en cas de kilométrage excédentaire (essayez d'obtenir une exemption de ces frais).
- Sachez quelle sera la valeur de rachat au terme du bail.
- Soyez au courant de toute restriction existante et de ce que vous devrez faire au terme du bail avant de rendre le véhicule.
- Vérifiez si votre association a, pour ses membres, un programme de partenariat préférentiel avec des concessionnaires ou des compagnies de gestion de parcs.
- Si votre véhicule est en bon état à l'expiration du bail, songez à l'acheter ou à renouveler le bail. Vous profiterez ainsi plus longtemps de toute modification effectuée ou marque affichée.
- Lorsque vous rendez un véhicule à la date d'expiration du bail, veillez à remettre également tous les accessoires qui l'accompagnaient. Essayez d'obtenir une liste du concessionnaire. Une télécommande manquante peut vous coûter 800 \$. Les tapis de plancher, les tapis de cargaison, tout équipement de localisation GPS, les manuels d'utilisation, les barres transversales porte-bagages, les couvre-bagages et les jantes de roue sont des exemples d'articles que vous pourriez devoir retourner ou payer.

- Si vous louez un véhicule de remplacement, vous devriez trouver le concessionnaire plus accommodant, car il sera conscient des avantages qu'il y a à maintenir la relation.

Pour rendre le processus décisionnel plus clair, voici des éléments clés du contrat de location-acquisition :

- Si votre kilométrage est élevé, il n'y a pas de pénalité.
- Si l'usure du véhicule est excessive, il n'y a pas de pénalité.
- Le preneur conserve tout son avoir.
- Au terme du bail, le preneur peut utiliser cet avoir pour réduire le coût d'un véhicule de remplacement.
- Il n'y a pas de pénalité pour résiliation anticipée, ce qui donne une plus grande latitude en tout temps.
- Le plus grand risque pour le bailleur, c'est que la valeur marchande du véhicule au terme du bail soit la valeur résiduelle. C'est là que les facteurs résiliation anticipée, kilométrage élevé et usure excessive entrent en jeu.
- Consultez votre comptable avant de signer un contrat de location-acquisition.

Au bout du compte, la décision d'acheter ou de louer doit être fonction de votre situation particulière. Évaluez le pour et le contre et choisissez l'option la plus sensée pour votre entreprise et vos chauffeurs. Les différences entre acheter et louer n'auront pas de répercussions énormes sur votre entreprise. Cependant, vous devriez toujours négocier le meilleur marché possible et veiller à gérer efficacement vos frais de fonctionnement. Payer trop cher n'a jamais de sens. Pour l'achat de véhicules, le financement à plus long terme qui est maintenant accessible peut beaucoup diminuer la différence de coût entre une location et un achat.

### Votre plan d'action

- Comprenez les répercussions de tous les documents que vous signez.
- Sachez bien quels résultats vous avez besoin d'obtenir relativement à votre véhicule. ■

**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](mailto:jkirby@pointonemedia.com).**

## “Extra, Extra”: Understanding and Properly Claiming for Extra Work

Costs of additional or unanticipated work, or “extras”, can be a source of dispute during a construction project – especially when there is no mechanism in place to define the rights of subcontractors, contractors, and owners with respect to these costs. Whether or not the work was in fact “extra”, or instead a part of the original scope, is also a frequent point of contention. The case of *Diamond II Excavating and Demolition Ltd. v Dhunna*, 2018 BCSC 2230, offers a cautionary tale of a subcontractor who was recently denied payment for significant amounts in alleged extra work.

### The Facts

The Defendant property owner (the “Owner”) and general contractor (the “Contractor”) retained the plaintiff subcontractor (the “Subcontractor”) to perform demolition work and provide assorted excavation services (the “Work”) on two properties in West Vancouver. The Subcontractor quoted a price of \$75,000 for the Work at each property. The subcontract entered into between the Contractor and the Subcontractor did not specifically provide for extras.

The Subcontractor took significantly longer in executing the Work than was typical, and also claimed numerous extras after it left the sites. For instance, at one of the properties, the Subcontractor invoiced extras for drywall dumping and associated fees, extra gravel and dirt hauling, extra digging and loading, machine time, and machine rentals and delivery, totalling over \$91,000. For the other project, the Subcontractor invoiced for similar extras, as well as a specialist for the removal of drywall, totalling approximately \$35,000.

The Contractor and the Owner disputed the full amount invoiced for the Subcontractor’s extras, saying either that the extras were included in the subcontract price or were not agreed to.

### The Decision

The Court ultimately denied the Subcontractor’s claims for extras. In its decision, the Court reviewed the general test for determining liability for extra work as follows: (1) the work performed must in fact be extra, in the sense that it is not within the scope of the work originally contemplated by the contract; (2) if outside the scope, the owner must expressly or impliedly authorize the work; (3) the owner must be informed or necessarily aware that the extra work would increase the cost; and (4) the owner must waive relevant change provisions under the contract (if applicable). The Court also noted that, in determining compensation for extras, parties may (in the absence of a mechanism for determining the price) be presumed to have intended a reasonable price, which may be implied as a term of the contract.



By / par Andrew D. Delmonico and Ted Lewis

## Extra ! Extra ! Définir et facturer les travaux supplémentaires

Le coût des travaux supplémentaires ou imprévus, les extras, peut devenir la source de différends en construction – surtout quand aucune disposition contractuelle ne vient définir les droits des sous-traitants, des entrepreneurs et des propriétaires. Que ces travaux constituent ou non des extras, ou fassent plutôt partie de l’énoncé original, voilà qui devient souvent une source de discord. L’affaire *Diamond II Excavating and Demolition Ltd. c. Dhunna*, 2018 BCSC 2230, est riche d’enseignements et concerne un sous-traitant qui s’est récemment fait refuser le paiement de travaux importants réalisés sous la rubrique annoncée des extras.

### Les faits

Le propriétaire et l’entrepreneur général, qui constituaient la partie défenderesse, avaient retenu les services du sous-traitant pour des travaux de démolition et divers services d’excavation dans deux propriétés de Vancouver Ouest. Le sous-traitant avait présenté une soumission au montant de 75 000 \$ pour les travaux dans chaque propriété. Le contrat entre l’entrepreneur et le sous-traitant ne contenait pas de clause sur les extras.

Le sous-traitant a pris beaucoup plus de temps pour exécuter les travaux qu’il n’en aurait fallu normalement, et a réclamé un grand nombre d’extras après qu’il a quitté les chantiers. Par exemple, pour une des propriétés, le sous-traitant a facturé des extras pour la mise au rebut de placoplâtre et les frais connexes, le gravier supplémentaire et le transport des débris, des travaux d’excavation et de chargement supplémentaires, le temps d’utilisation de l’équipement, la location et la livraison d’équipement, et ce pour un total de plus de 91 000 \$. En ce qui concerne l’autre chantier, le sous-traitant a facturé des extras similaires, ainsi que les services d’un spécialiste de l’enlèvement du placoplâtre, le montant s’élevant à environ 35 000 \$.

L’entrepreneur et le propriétaire ont contesté la totalité de la somme facturée pour les extras par le sous-traitant, affirmant que ce que ce dernier appelait des extras était inclus dans la soumission du sous-traitant, ou bien que les extras n’avaient pas été convenus d’un commun accord.

### Le jugement

Le tribunal a rejeté la requête du sous-traitant. Dans

Applying these factors, the Court was not persuaded the Subcontractor had properly charged for extras, determining for some claims that there was a lack of evidence to resolve whether the extras were owing, and in other cases finding that the amount invoiced as “extra” work was actually within the scope of the original subcontract price.

### Lessons Learned

1. A contractual mechanism dealing with changes to the scope of work is essential to a proper construction contract. It is prudent to ensure that your contract contains such a mechanism, and if so that you are actually following all contractual requirements in practice.
2. Be careful in relying on claims for extras to make up for a job that is simply underbid. Work that falls within the scope of work will not be treated as an extra allowing you additional compensation. Only if the work is outside that scope can it really be considered an “extra” permitting an adjustment to the contract price.
3. Clear communication on extra work is vital. Make sure that, if you anticipate extra work, you advise the owner of the anticipated change and cost increases as soon as possible (and in any event as required by the construction contract). ▪

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

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

**Insulation Applicators Ltd**  
Industrial - Commercial Insulation & Asbestos Abatement

**Wayne Bell**

**Phone:** (306) 949-1630  
**Cell:** (306) 536-3907  
**Fax:** (306) 949-3266

**E-mail:** [waynebell@sasktel.net](mailto:waynebell@sasktel.net)  
272 Mill Street  
Box 781, Regina SK S4P 3A8

son jugement, il a exposé les critères pour déterminer la responsabilité des travaux supplémentaires, ainsi : (1) les travaux exécutés doivent en fait constituer des travaux supplémentaires, à savoir qu'ils n'ont pas été prévus dans l'énoncé des travaux du contrat original, (2) que, s'ils n'ont pas été prévus au contrat, le propriétaire doit explicitement ou implicitement autoriser l'exécution de ces travaux, (3) le propriétaire doit être informé ou nécessairement tenu au courant du fait que les travaux supplémentaires vont encourir des frais et (4) le propriétaire doit, le cas échéant, renoncer aux dispositions afférentes du contrat sur les changements. Le tribunal a aussi fait remarquer que, dans l'établissement de la rémunération pour les extras, les parties peuvent, en l'absence de tout mécanisme prévu pour déterminer le prix, être réputées supposer un prix raisonnable, ce qui revient à une modalité implicite au contrat.

Tenant compte de ces facteurs, le tribunal n'était pas persuadé que le sous-traitant avait facturé les extras correctement et a jugé que, pour certains des montants, il n'était pas possible de prouver qu'on lui devait des extras, et que, dans d'autres cas, les sommes réclamées concernaient des travaux compris dans la soumission originale du sous-traitant.

### Leçons à tirer

1. Il est essentiel et prudent qu'un mécanisme soit prévu au contrat pour les changements de l'étendue des travaux. Il est tout aussi essentiel et prudent de suivre les modalités prévues au contrat à ce sujet.
2. Attention de ne pas inclure dans les extras ce qui viendrait simplement compenser une soumission originale à la sous-enchère. Des travaux qui, manifestement, font partie de l'énoncé original ne seront pas traités comme des extras qui vous donneraient droit à une compensation. C'est seulement quand les travaux ne sont pas compris dans l'énoncé original qu'ils seront considérés comme des extras et donneront lieu à une modification du prix au contrat.
3. Il est impératif que la communication des travaux supplémentaires soit claire. Si vous prévoyez des extras, assurez-vous d'en avvertir le propriétaire et de lui communiquer les augmentations de coûts dès que possible, et à plus forte raison conformément aux modalités du contrat. ▪

*Le présent article a été rédigé par Andrew D. Delmonico et Matthew T. Potomak, avocats qui travaillent dans le domaine du droit de la construction au cabinet Kuhn LLP. L'information qu'il contient constitue simplement un guide et ne s'applique pas forcément à tous. Il est essentiel que vous consultiez un avocat qui examinera votre cas particulier. Pour toute question ou observation sur le cas présenté ici ou sur toute autre cause juridique liée à la construction, n'hésitez pas à communiquer avec nous au 604.864.8877 (Abbotsford) ou au 604.684.8668 (Vancouver).*

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



## Do you want a strategic planning committee?

Setting strategy is a core responsibility of an organization's board. But the process by which that strategy gets set can vary widely. Some boards are completely hands-off, simply reviewing a finished strategic plan the staff delivers to them. Other boards are completely hands-on, with very little staff input into the strategies or sometimes even the detailed plan.

Somewhere in between, there's the idea of a strategic planning committee (or task force, or working group, etc.). This is a smaller group that takes special responsibility for the strategy process, on behalf of the board.

So, let's talk about whether it's a good idea for your strategy process, and how to run one effectively if you decide to use one.

*Should you have a strategic planning committee?*

It's worth considering a strategic planning committee in certain situations. One common one is if your board is large (anything more than a dozen people). There are parts of the strategy process where it's extremely difficult – even with a skilled facilitator – to have adequately complex conversations with too many people in the room. For a board like that, a smaller strategic planning committee can really dig into the issues and bring strategy options to a board once they've been honed.

Paradoxically, a strategic planning committee can also be a way for a board that's disengaged to really connect to the strategy process more deeply. A subset of board members (more on committee composition below) can dig into the materials and take ownership. If it's important to reinforce the board's accountability, this can be a way to do it.

*OK, we want one. What should it do?*

The committee needs strong terms of reference. (But whatever you do, make it an ad hoc committee, not a permanent one!) A strategic planning committee can be tasked to:

- Review and validate the entire strategic planning process
- Act as a sounding board for ideas and plans, including the strategy process as well as issue that arise
- Work on specific items that the board may assign, to review and make recommendations that go back to the board. For instance, at certain points in the process, the board may have a discussion and want the committee to refine the outputs into a recommendation.
- Be the champions of the process and the strategy at the board table and beyond

Note that a strategic planning committee is not a focus group—and it's not a substitute for systematic research.



By / par Meredith Low

## Les comités de planification stratégique

L'établissement de stratégies est une responsabilité fondamentale de tout conseil d'administration, mais le processus de formulation des stratégies peut varier considérablement. Certains conseils ne prennent aucune part à ce processus et passent simplement en revue le plan stratégique que le personnel leur fournit. D'autres conseils se chargent entièrement de la tâche et le personnel a très peu à dire concernant la stratégie ou parfois même le plan détaillé.

Le principe du comité de planification stratégique (ou groupe d'étude, groupe de travail, etc.) se situe quelque part entre ces deux manières de procéder. Il s'agit d'un plus petit groupe qui est tout spécialement chargé d'élaborer des stratégies pour le conseil.

Voyons donc si la création d'un comité de planification stratégique est une idée qui vous convient et comment le faire fonctionner efficacement si vous décidez d'en utiliser un.

*Devriez-vous doter votre organisme d'un comité de planification stratégique ?*

Il vaut la peine d'envisager la création d'un comité de planification stratégique dans certaines situations, par exemple si votre conseil compte un grand nombre d'administrateurs (plus d'une douzaine). Pour certaines parties du processus de planification stratégique, il est extrêmement difficile – même avec un facilitateur compétent – d'avoir des conversations suffisamment complexes si le nombre des interlocuteurs est trop grand. Dans le cas d'un conseil de ce type, un plus petit comité de planification stratégique peut réellement creuser les questions et présenter au conseil plénier des options en matière de stratégie une fois que celles-ci ont été peaufinées.

Aussi paradoxal que cela puisse paraître, un comité de planification stratégique peut aussi amener un conseil d'administration démotivé à s'investir plus à fond dans le processus. Un sous-groupe d'administrateurs du conseil (nous revenons plus loin sur la composition du comité) peut fouiller dans les documents et prendre les choses en main. S'il est important de responsabiliser davantage le conseil, cela peut être une façon d'y parvenir.

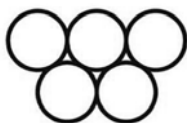
*It is very important for senior staff to be involved, given their role in implementation, although they should be observers rather than committee members.*

*La participation de cadres supérieurs est très importante, vu leur rôle en matière de mise en œuvre, bien qu'ils devraient être des observateurs plutôt que des membres actifs du comité.*

#### *Who should be involved?*

A committee like this will do well with a limited number—probably somewhere between three and six people. But who should they be? The answer will depend to some extent on the political environment you're working in, but I would suggest some guidelines in terms of who you want to participate. (Note: this is a long list – but there should be individuals who check more than one of the boxes below.)

- A subset of current board members should be members, to ensure a throughline in the discussions around both tables.
- Absolutely the Chief Staff Officer and the senior volunteer (President or Chair) should be members.
- Others (a minority) could be drawn from outside the current board, especially to broaden the capabilities by enlisting experienced past board members who can bring institutional memory. They could also be people who know the sector well but aren't tied to the association itself, to play more of a challenge role.
- Chairs of certain committees may be key.
- It is very important for senior staff to be involved, given their role in implementation, although they should be observers rather than committee members.
- Note there can be challenges under some circumstances (for instance, if it's clear that the organization needs to be restructured and staff changes are needed). In cases like that, some in camera discussions may be needed.



**TIGHT5**  
CONTRACTING LTD

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**

*Très bien. Nous en voulons un. Que devrait-il faire ?*

Le comité a besoin d'un mandat solide. (Cependant, faites-en un comité spécial et non permanent !) Un comité de planification stratégique peut être chargé :

- d'examiner et de valider tout le processus de planification stratégique,
- de donner son avis sur des idées et des plans, notamment sur le processus de planification stratégique, ainsi que tout problème qui survient,
- d'examiner des questions particulières que le conseil peut lui soumettre et de formuler des recommandations à renvoyer au conseil. Par exemple, à certaines étapes du processus, le comité peut se voir chargé d'affiner les résultats d'une discussion du conseil afin de produire une recommandation,
- d'être le champion du processus et de la stratégie à la table du conseil et à l'extérieur.

À noter qu'un comité de planification stratégique n'est pas un groupe de discussion — et ses travaux ne remplacent pas la recherche systématique.

#### *Qui devrait en faire partie ?*

Tout comité de ce genre fonctionnera bien avec un nombre limité de membres — probablement entre trois et six personnes. Qui devraient-elles être ? La réponse dépendra dans une certaine mesure du contexte politique dans lequel vous travaillez, mais j'ai quelques suggestions à vous proposer concernant les participants à inclure. (Nota : c'est une longue liste, mais il faut que certaines des personnes choisies entrent dans plus d'une des catégories ci-dessous.)

- Des administrateurs actuels du conseil devraient faire partie du comité, afin que les discussions autour des deux tables aient un rapport les unes avec les autres.
- Le chef de la direction et le volontaire le plus haut placé (président) devraient absolument être membres du comité.
- Afin d'élargir les compétences du groupe, vous pourriez recruter d'autres personnes (une minorité) à l'extérieur du conseil actuel, en particulier parmi d'anciens administrateurs expérimentés du conseil, porteurs de la mémoire institutionnelle. Elles pourraient aussi être des gens qui connaissent bien le secteur, mais n'ont pas de lien avec l'association elle-même, et joueraient surtout le rôle de critiques.
- La présence de présidents de certains comités peut être essentielle.
- La participation de cadres supérieurs est très importante, vu leur rôle en matière de mise en œuvre, bien qu'ils

As you consider who should be there from a role perspective, you can also consider what capabilities should be around the table:

- Veterans of the organization—as long as they can look ahead. People who know the organization well, or are willing to recognize the gaps in their knowledge.
- People with a distinctive perspective, with their finger on the pulse of important stakeholder groups.
- People with useful attributes:
  - Strategic thinkers and question-askers.
  - Fresh perspectives.
  - Action-oriented. Willing to make decisions and get on with the plan.
  - People whose opinion will hold weight, especially with the board.

If you have a chair-elect or a president-elect, that might be a good person to chair the committee, since it's going to have a huge impact on their tenure in that leadership role.

*No matter what, ensure form follows function*

However you decide to run a strategic planning task force, bear in mind that form has to follow function. Only incorporate one into your strategy process if you believe it will improve the outcome. Set it up so you will get real value out of it. Be prepared to answer the question “why does this task force exist?” and ensure members understand that as well.

And then take advantage of the group's expertise and experience. These groups can add an enormous amount to a strategy process, if they are really fulfilling their potential. Have you used a strategic planning task force or committee? What tips can you add? If you'd like to talk about how we can help you with your strategy, please get in touch at [meredith@meredithlow.com](mailto:meredith@meredithlow.com) ▪

devraient être des observateurs plutôt que des membres actifs du comité.

- À noter que des problèmes peuvent se poser dans certaines circonstances (par exemple, s'il est nécessaire manifestement de restructurer l'organisme et de procéder à des changements de personnel). Dans de tels cas, des discussions à huis clos peuvent s'imposer.

Tandis que vous déterminerez qui devrait faire partie du comité de planification et quel rôle chacun doit jouer, vous pourrez aussi considérer les compétences requises que peuvent fournir :

- des vétérans de l'organisme — pourvu qu'ils puissent se tourner vers l'avenir ; des personnes qui connaissent bien l'organisme ou sont prêtes à reconnaître les lacunes dans leur savoir ;
- des gens au point de vue unique, capables de prendre le pouls d'importants groupes d'intervenants.
- des personnes dotées d'attributs utiles :
  - de bons stratèges, qui savent poser les bonnes questions,
  - des innovateurs,
  - des personnes pragmatiques, prêtes à prendre des décisions et à mettre le plan à exécution,
  - des gens dont l'opinion aura du poids, en particulier auprès du conseil.

Si la présidence de votre conseil est exercée par une personne élue, celle-ci pourrait être un bon choix pour la présidence du comité et avoir un impact énorme sur ses travaux.

*Quoi que vous fassiez, veillez à ce que la fonction impose la forme.*

Quel que soit le mode de gestion choisi pour un groupe de planification stratégique, n'oubliez pas que la forme doit suivre la fonction. N'incorporez un tel groupe dans votre processus de planification stratégique que si vous croyez qu'il permettra d'améliorer les résultats. Organisez-le de manière à en tirer réellement profit. Soyez prêt à répondre à la question « pourquoi ce groupe existe-t-il ? » et assurez-vous que les membres le sont eux aussi.

Ensuite, profitez du savoir-faire et de l'expérience du groupe. La contribution de ces groupes à un processus de planification stratégique peut être énorme s'ils réalisent réellement leur potentiel. Avez-vous déjà utilisé un groupe ou un comité de planification stratégique ? Quels conseils pouvez-vous ajouter ? Si vous désirez que nous discutons de la manière dont nous pouvons vous aider à planifier votre stratégie, veuillez nous contacter à [meredith@meredithlow.com](mailto:meredith@meredithlow.com). ▪

**TIAC**  **TIMES**

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



UN PONT ENTRE LES GÉNÉRATIONS

*suite de la page 32*

t-on chez Inc.com. Dans la liste de cette année, vous pouvez faire des recherches par État, industrie, taille d'entreprise et avantages sociaux — notamment un généreux congé parental, des services médicaux et une installation de conditionnement physique sur place, une politique favorable aux animaux de compagnie, le remboursement de droits de scolarité et plus encore. »

Votre entreprise pourrait-elle figurer dans cette liste ? Il faut du courage pour faire de l'introspection et regarder la réalité en face, mais c'est un investissement dans vous-même et votre entreprise que vous n'avez pas les moyens d'éviter de faire. Les entrepreneurs spécialisés qui figurent dans la liste et dont les efforts de recrutement sont couronnés de succès ont des points importants en commun. En effet, ils sont avant-gardistes, ouverts aux idées nouvelles et toujours fidèles à leurs principes fondamentaux de qualité, de savoir-faire et de valeur.

M. Breslin ajoute que les entrepreneurs doivent aussi investir dans leurs effectifs, jeunes ou vieux. « Dressez un cheminement professionnel pour les nouveaux employés, fait-il observer. Il est important d'interviewer et d'évaluer efficacement les candidats et d'avoir un budget de formation substantiel. »

Il est temps de cesser de croire les stéréotypes et de commencer à considérer les gens du point de vue de leur valeur en milieu de travail. Quand nous choisirons de trouver un terrain d'entente et d'envisager les points forts et les faiblesses comme des occasions de croissance, nous commencerons à combler le fossé existant et à nous acheminer vers un avenir collectif plus brillant pour tous. ■

CONTRACTORS ADVICE

*continued from page 53*

Ultimately the decision to buy or lease is a trade-off decision that you must make depending on your specific circumstances. Weigh up the pros and cons and go with whichever route makes the most sense for your business and your drivers. The differences in whether to buy or lease is not a decision that is going to have a huge impact on your business. However, you should always negotiate the best deal and make sure you are managing your operating costs effectively. Paying too much never makes sense. The longer-term financing for purchasing vehicles that are now available can make the financing difference between a lease and a purchase a lot smaller.

Your Plan of Action

- Understand the implications of all documents you sign.
- Be clear on the outcomes you need for your vehicle. ■

Advertiser index / Index des annonceurs

Advertiser / Compagnie	Page	Phone	Web
Aeroflex USA Inc.	28, 29	866.237.6235	www.aeroflexusa.com
All Therm Services Inc.	OBC	604.559.4331	www.alltherm.ca
Amity Insulation Group Inc.	17	780.454.8558	e: sales@amityinsulation.com
BC Insulators, Local 118	11	604.877.0909	energyconservationsspecialists.org
Brock White Canada	24	403.287.5889	www.brockwhite.ca
C&G Insulation Ltd.	26	250.769.3303	e: candginsulation@shawbiz.ca
Crossroads C&I Distributors Inc.	14	604.421.1221	www.crossroadsci.com
Dispro Inc.	14	800.361.4251	www.dispro.com
Extol of Ohio Inc.	18	800.486.9865	www.extolohio.com
FastEST Inc.	10	800.828.7108	www.fastest-inc.com/tiac
Fattal	26	800.361.9571	e: info@fattal.com
Ideal Products of Canada Ltd.	37	800.299.0819	www.idealproducts.ca
Insulation Applicators Ltd.	50	306.949.1630	e: waynebell@sasktel.net
Johns Manville	25, 33	800.654.3103	www.jm.com
Lewco Super Mat	7	800.221.6414	www.lewcosupermat.com
MFM Building Products Corp.	6	800.882.7663	www.flexclad.com
NDT Seals	12	800.261.6261	www.ndtseals.com
Owens Corning	13, 19	1.800.GET.PINK	www.owenscorning.com/mechanical
Owens Corning Foamglas	43	1.800.327.6126	www.foamglas.com
Polyguard Products Inc.	5	214.515.5000	www.polyguard.com/mechanical
Proto Corporation	27	800.875.7768	www.protocorporation.com
ROCKWOOL	IFC	800.265.6878	rti.rockwool.com
Tight 5 Contracting Ltd.	52	604.874.9615	www.tight5.net
Wallace Construction Specialties Ltd.	17	800.596.8666	www.wallace.sk.ca
TIAC Distributors / Manufacturers	40-41 / OBC		

it's simple.

1. know where your audience is.

2. be where your audience is.

**TIAC**



enough said.

For details and to reserve your space today contact Lara Perraton  
at 877.755.2762 • [lperraton@pointonemedia.com](mailto:lperraton@pointonemedia.com)



# ALL THERM SERVICES INC

LEADERSHIP THROUGH ENERGY CONSERVATION

'Service' is right in our name

- Unique Products
- Incredible Value
- Next Level Service
- Great Inventories
- A Better Distribution Partner

Give us a call today and see how we can help you on your next project

Burnaby 604.559.4331  
info@alltherm.ca

Calgary 403.266.7066  
www.alltherm.ca



@all\_therm



all\_therm

Edmonton 780.732.0731  
all\_therm