

ENGINEERS CANADA – INGÉNIEURS CANADA

Regulator Presentations, May 22, 2025 (Vancouver)

Présentations des organismes de réglementation, le 22 mai 2025 (Vancouver)

- Yukon — Adam Wallace, President/président, Engineers Yukon
- Northwest Territories/Territoires du Nord-Ouest — Paul Guy, President/président, NAPEG
- Newfoundland/Terre-Neuve — Derek Follett, Chair-Elect/ président élu, PEGNL
- Alberta — Tracey Stock, Past President/président sortant, APEGA
- Saskatchewan — Ian Farthing, President/président, APEGS
- Prince Edward Island/Île-du-Prince-Édouard — Adam MacKenzie, President/président, Engineers PEI
- British Columbia/Colombie-Britannique — Mark Porter, President/président, Engineers and Geoscientists BC
- Manitoba — Mike Houvardas, Vice-President/vice-président, Engineers Geoscientists Manitoba
- New Brunswick/Nouveau-Brunswick — Shawn Amberman, President/président, APEGNB/AIGNB
- Nova Scotia/Nouvelle-Écosse — Pal Mann, CEO & Registrar /Chef de la direction et registraire, Engineers Nova Scotia
- Quebec/Québec — Sophie Larivière-Mantha, President/présidente, OIQ
- Ontario — Fred Saghezchi, President/président, PEO

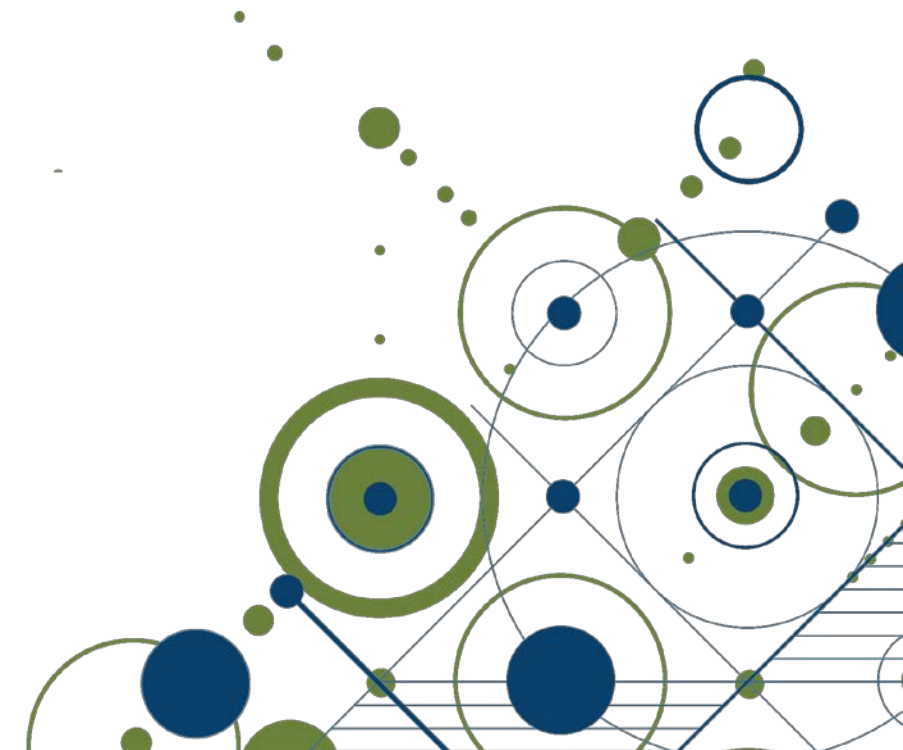
Engineers Yukon

Adam Wallace, M.Eng., P.Eng.
Président



Engineers Yukon

Adam Wallace, M.Eng., P.Eng.
President



Nos principaux succès

- Nombre record de membres : 1 512 au total, dont 1 363 ayant le titre P.Eng. (302 personnes locales au Yukon)
- Améliorations touchant le personnel et l'organisme :
 - Embauche d'une nouvelle assistante administrative, l'ancienne personne titulaire du poste ayant été transférée à un nouveau poste de coordinatrice des communications
 - Rédaction et approbation d'une politique de communication visant à mieux organiser les ressources et les renseignements
 - Nouveau membre du public au conseil
- Tenue de la deuxième édition de l'événement *Engineering Bonanza* en avril 2025
- Collaboration avec les autres organismes de réglementation :
 - Énoncé national de collaboration (AAM 2024)
 - PE sur le développement professionnel continu rassemblant plusieurs secteurs de compétence en 2024 (sept organismes de réglementation)
 - Plusieurs ententes sur les candidatures depuis 2016 (Yn, C.-B., N.-É., Î.-P.-É.)

Major Successes

- Record high membership, 1,512 total, 1,363 P.Eng. (302 local in the Yukon).
- Staffing and Organizational Improvements
 - Hired new administrative assistant, former admin has moved into a new position as communications coordinator
 - Developed and approved a communications policy to provide better organization of resources and information
 - New public member on council
- Held the second annual Engineering Bonanza in April 2025
- Collaboration with other regulators
 - National statement of collaboration (AMM 2024)
 - MOU on interjurisdictional CPD in 2024 (seven regulators)
 - Multiple application agreement since 2016 (Yukon, BC, NS, PEI)



Leçons apprises

- Ensemble, les organismes de réglementation sont plus forts
 - La collaboration et l'harmonisation peuvent profiter à tous les organismes de réglementation
 - Peut être plus facile à dire qu'à faire
- Les plaintes peuvent représenter beaucoup de travail
 - Coût de l'enquête, quantité des efforts des bénévoles requise
 - Procédure d'appel
 - Pour un secteur de compétence de faible envergure, la probabilité de conflit d'intérêts est élevée
- Prolonger notre plan stratégique pour 2022-2024 d'une autre année
 - Envisager une durée de cinq ans pour le prochain plan stratégique ?

Lessons Learned

- Regulators are stronger together
 - Collaboration and harmonization can benefit all regulators
 - Can be easier said than done
- Complaints can be a lot of work
 - Cost of investigation, lots of volunteer effort required
 - Appeal process
 - Small jurisdiction means high probability of conflict of interest
- Extending our 2022-24 strategic plan for another year
 - Consider a five year term for the next strategic plan?

Pratiques prometteuses

- La structure de conseil des comités principaux mise en place en 2022 continue de bien fonctionner
- Poursuite du processus de mise à jour des règlements avec le gouvernement du Yukon
 - Comprend une mise à jour majeure de notre Code de déontologie afin d'en améliorer la clarté et la concision; possibilité de transférer le Code de déontologie de la réglementation aux règlements administratifs
- La prestation de soins en tant que catégorie de développement professionnel continu (DPC)
 - Favoriser l'appui d'une étude de phase 2 pour évaluer et valider la prestation de soins en tant que catégorie de DPC
- Poursuite de la publication d'un rapport annuel (4^e année) pour appuyer la transparence organisationnelle
- Élan pour la collaboration et l'harmonisation
 - Porter attention aux conséquences imprévues (p. ex., législation de la N.-É.)

Promising Practices

- The Council structure of Core Committees introduced in 2022 continues to work well
- Continuing the process of updating the Regulations with the Government of Yukon
 - Includes a major update to our Code of Ethics to improve clarity and brevity, and possibly a move of the Code of Ethics from the Regulations to the Bylaws.
- Caregiving as a CPD category
 - Proceeding with supporting a Phase 2 study to evaluate and validate caregiving as a CPD category.
- Continued to publish an annual report (4th year) to support organizational transparency
- Momentum on collaboration and harmonization
 - Be careful of unintended consequences (e.g., NS legislation)



Défis de la profession

- Capacité limitée du personnel et des bénévoles
 - Le poste de direction des pratiques demeure vacant
 - Départ à la retraite de la direction générale; processus d'embauche en cours
- Défaillance de la mine Eagle
 - Enquête indépendante en cours
 - Répercussions négatives sur la confiance du public (surtout les Premières Nations touchées)
 - Possibilité d'un cas disciplinaire complexe (coûteux et exigeant en ressources humaines)
- Augmentation du volume de plaintes
- Réglementation des disciplines émergentes
- Participation accrue du gouvernement (ingérence ?) à la réglementation

Challenges for the Profession

- Limited capacity of staff and volunteers
 - Practice Director Position remains vacant
 - Executive Director retiring, hiring process is underway
- Eagle Mine failure
 - Independent investigation ongoing
 - Detrimental to public trust (esp. affected FN)
 - Potential for a complex (expensive, labour intensive) discipline case
- Increased volume of complaints
- Regulating emerging disciplines
- Increased government involvement (interference?) in regulation

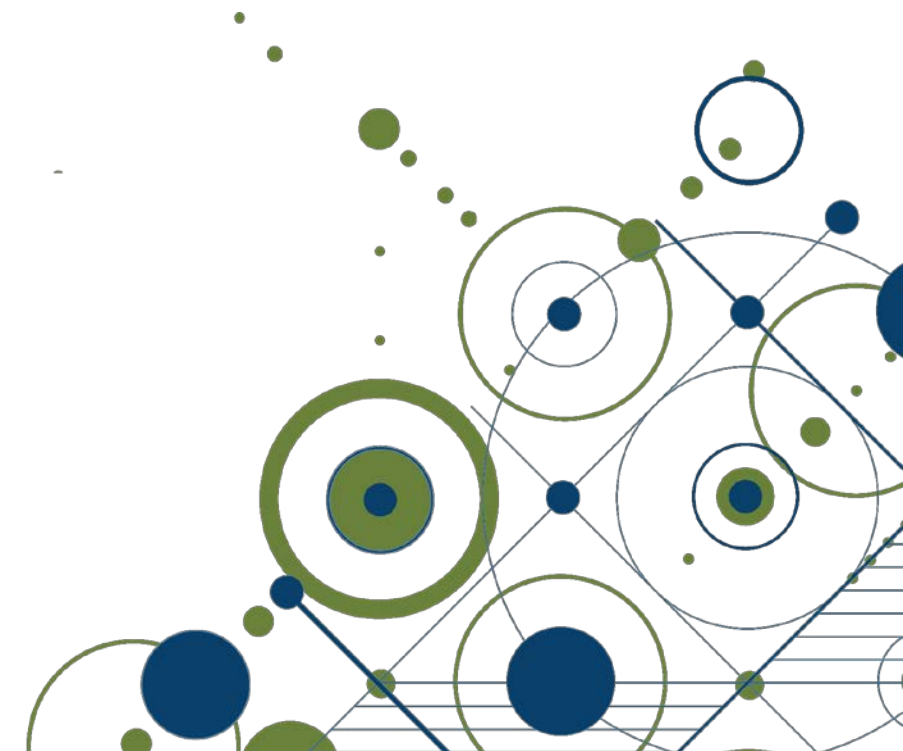
NAPEG

Paul Guy, P.Eng.
Président



NAPEG

Paul Guy, P.Eng.
President



Nos principaux succès

- Augmentation annuelle plus importante du nombre de membres s'identifiant comme femmes que comme hommes (3 % contre 0,7 %)
- Le nombre de membres et les revenus demeurent stables
- La *Loi sur les professions d'ingénieur et de géoscientifique et les professions en technologie des sciences appliquées* est entrée en vigueur le 1^{er} mars 2025

Major Successes

- Greater year-over-year increase in female members vs. male (3% vs. 0.7%)
- Membership numbers and revenue remain steady
- Practice of *Engineering, Geoscience and Applied Science Technology Act* came into force March 1, 2025



Nos principaux succès (suite)

- La NAPEGG Education Foundation a accordé 11 bourses d'une valeur de 27 500 \$ à des étudiant.e.s
- La Fondation travaille actuellement à une planification stratégique et a ciblé quatre priorités :
 - Appliquer les pratiques exemplaires en matière de gouvernance et d'activités
 - Faire participer les jeunes aux STIM
 - Renforcer et promouvoir les professions d'ingénieur et de géoscientifique dans le Nord
 - Établir un modèle de revenu durable

Major Successes .../cont'd

- The NAPEGG Education Foundation awarded 11 scholarships to students valued at \$27,500
- Strategic Planning is also underway for the Foundation with 4 priorities identified:
 - Applying best practices in governance and operations;
 - Engaging youth in STEM
 - Developing and furthering the engineering and geoscience professions in the North
 - Establishing a sustainable revenue model



Nos principaux succès (suite)

- Notre dernier sondage auprès des membres d'IC a révélé 101 inscriptions d'ingénieur.e.s-stagiaires et 17 nouveaux.elles professionnel.le.s
- Les membres de ces deux catégories souhaitent de plus en plus participer bénévolement à davantage de comités et d'activités sociales chaque année

Major Successes .../cont'd

- Our latest EC Membership survey reported 101 Registrants-in-Training and 17 New Professionals
- Our RIT and NP members are volunteering for more committees and getting involved in social activities in growing numbers each year



Leçons apprises

- Rédaction d'un nouveau plan stratégique comportant des priorités stratégiques moins nombreuses et plus ciblées
- La transition à la nouvelle base de données des membres a pris plus de temps que prévu, mais la qualité a eu préséance sur la rapidité.

Lessons Learned

- New strategic plan developed with fewer and more focused strategic priorities
- Took longer than expected to develop and transition to new member database, but better to “do it right” than “fast”



Pratiques prometteuses

- La consultation du site Web et des médias sociaux prend de l'ampleur
- Comité des ingénieur.e.s-stagiaires et nouveaux.elles professionnel.le.s très actif et mobilisé
- La série de conférences dans les écoles secondaires a été très bien accueillie
- Déménagement dans de nouveaux locaux de bureaux plus professionnels offrant une meilleure visibilité pour le public

Promising Practices

- Engagement with website and social media growing
- Very active and engaged Member in training and new professionals committee
- High school speaker series very well attended and received
- Moved to new and more professional office space with higher public visibility

Défis de la profession

- Le régime de réglementation complexe des T.N.-O. et les contraintes budgétaires du gouvernement ralentissent l'exploitation minière et les grandes infrastructures
- Il reste encore beaucoup de travail à faire pour mettre en pratique la réglementation des technologues et des titulaires de permis limités

Challenges for the Profession

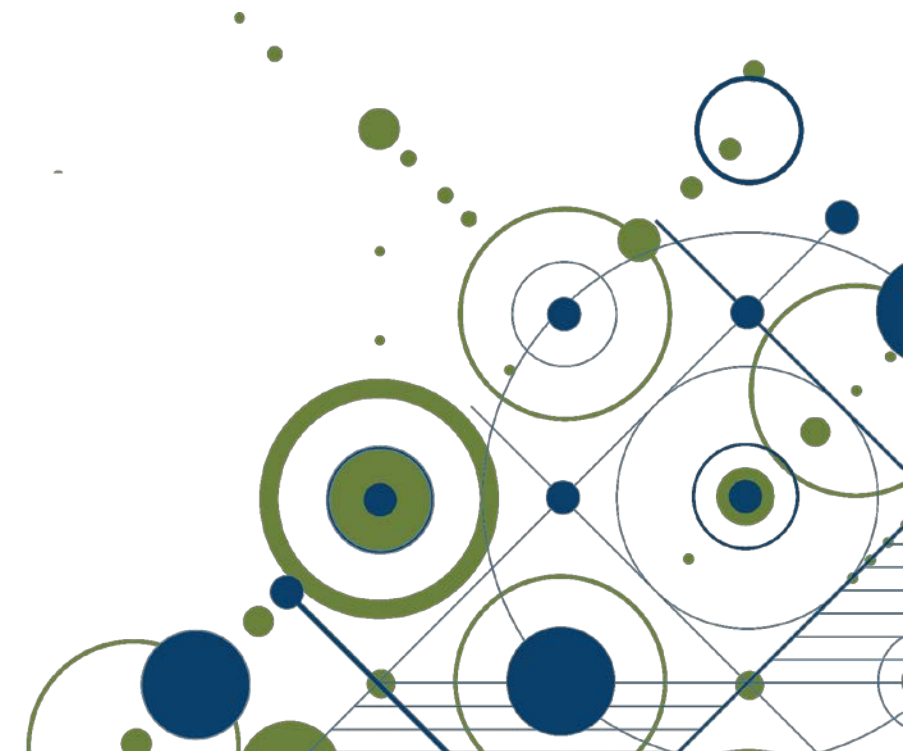
- Complex NWT regulatory regime and government budget constraints slowing mining and large infrastructure
- Still a lot of work to be done to bring the regulation of technologists and limited licensees into practice



Derek Follet, P.Eng.
Président élu



Derek Follett, P.Eng.
Chair-Elect





Nos principaux succès (gouvernance)

- Maintien du lien avec les responsables :
 - TechNL, Growler Energy, CoLab, MUN Engineering
- Éducation et formation du conseil :
 - Intendance des technologies
 - Intelligence artificielle
 - Réglementation « à juste dose »
- Attention du conseil aux nouveaux objectifs finaux
 - La formation reçue a donné lieu à des discussions constructives sur les répercussions de ces sujets pour PEGNL
 - Des travaux sont en cours pour déterminer si les objectifs finaux de PEGNL tiennent compte de ces préoccupations, ou si des objectifs nouveaux ou révisés sont requis

Major Successes (Governance)

- Continued Linkage With Owners:
 - TechNL, Growler Energy, CoLab, MUN Engineering
- Board Education & Training:
 - Tech Stewardship
 - Artificial Intelligence
 - Right Touch Regulation
- Board Focus on New End Goals
 - The education received has led to constructive discussions on the impact of these topics to PEGNL
 - Work underway to review whether the End Goals of PEGNL captures the concerns, or if new or revised Goals are required



Nos principaux succès (gouvernance)

- Adoption de lignes directrices et de politiques nouvelles et révisées
 - Guides de pratique
 - Politiques d'inscription
- Adoption des révisions aux règlements
 - Révision des règlements électoraux
 - Révision des règlements administratifs
 - Révision du Code de déontologie
- Adoption d'un nouvel objectif final
 - « *Les titulaires de permis démontrent leur engagement à l'égard d'une pratique respectueuse de l'environnement.* »
- Objectif final révisé
 - Obligation de dénoncer les actes répréhensibles

Major Successes (Governance)

- Adoption of New & Revised Guidelines and Policies
 - Practice Guidelines
 - Registration Policies
- Adoption of Bylaw Revisions
 - Elections Bylaw Revisions
 - Administrative Bylaw Revisions
 - Code of Ethics Bylaw Revisions
- Adoption of a New End Goal
 - “*License holders demonstrate a commitment to environmentally responsible practice.*”
- Revised End Goal
 - Duty to Report



Nos principaux succès (activités)

- Éducation continue du public
 - Transition vers une sensibilisation à la réglementation et un rôle de PEGNL dans la protection du public
- Communication accrue
 - Séminaires, conférences, présentations (avec des groupes du secteur, des groupes étudiants, des établissements d'enseignement, etc.)
 - Réunions avec plusieurs ministères provinciaux — immigration, gouvernement numérique, changements climatiques, transports et infrastructures, municipalités
- Nouveau module de candidature
 - Mise au point et en œuvre d'un nouveau module pour les candidatures en cours
 - Nouvelle composante en ligne permettant le suivi de l'état de la candidature

Major Successes (Operational)

- Continued Public Education
 - Transition to awareness of regulation and role of PEGNL in protecting the public
- Increased Outreach
 - Seminars, conferences, presentations (with industry groups, student groups, educational institutions, etc.)
 - Meetings with several provincial government departments –Immigration, Digital Government, Climate Change, Transportation & Infrastructure, Municipalities
- New Application Module
 - Development and implementation of a new Application-In-Process module
 - New online component enabling status tracking



Nos principaux succès (activités)

- Amélioration des systèmes et cadres de TI
 - Accent sur la cybersécurité
 - Élimination/réduction des vulnérabilités
- Éthique, diversité et inclusion
 - Partenariat avec DiversityNL pour fournir une série de modules de DPC destinés aux ingénieur.e.s et aux géoscientifiques sur des sujets liés à l'EDI
- Collaboration et harmonisation avec les organismes de réglementation de l'Atlantique
 - Plateforme d'apprentissage en ligne commune pour la mise en œuvre des modules de DPC
 - Collaboration à un nouveau module de DPC (Obligation de dénoncer les actes répréhensibles)
- Sécurité des bateaux de pêche
 - Partenariat avec l'OERC et le Marine Institute
 - Accent mis sur la conformité dans ce secteur

Major Successes (Operational)

- Enhancement of IT Systems & Frameworks
 - Focus on cybersecurity
 - Elimination/reduction of vulnerabilities
- Ethics, Diversity & Inclusion
 - Partnership with DiversityNL to provide a series of CPD modules for engineers and geoscientists on EDI topics
- Collaboration & Harmonization with Atlantic Regulators
 - Shared online learning platform for CPD delivery
 - Collaboration on a new CPD module (Duty to Report)
- Fishing Vessel Safety
 - Partnership with OERC and Marine Institute
 - Focusing on compliance within this sector

Leçons apprises

- L'importance de ne pas perdre de vue le mandat principal (protection du public)
- La réflexion prospective est essentielle
- Le dialogue avec les responsables est essentiel à une gouvernance efficace
- Attention de ne pas sous-estimer le temps, l'énergie et l'engagement nécessaires pour diriger

Lessons Learned

- Must not lose sight of core mandate (public protection)
- Future-thinking is critical
- Dialogue with owners is key to effective governance
- Don't underestimate the time, energy, and commitment required to lead





Pratiques prometteuses

- Engagement continu envers une gouvernance efficace
- Peaufinage des objectifs finaux
- Sensibilisation du public
- Collaboration régionale et nationale (tendances en matière de mobilité de la main-d'œuvre)

Promising Practices

- Continued commitment to effective governance
- Further refinement of end goals
- Public education/awareness
- Regional/national collaboration (trends in labor mobility)

Défis de la profession

- Évolution rapide de la technologie
- Processus équitables, transparents et opportuns — trouver l'équilibre entre la rapidité et la protection du public
- Réalités des changements climatiques
- Incidence de l'exercice sur l'EDI et incidence de l'EDI sur l'exercice
- Nécessité de déterminer le rôle d'un organisme de réglementation à l'égard de ces défis et les mesures nécessaires pour atteindre l'excellence opérationnelle et réglementaire tout en veillant à ce que le public soit servi au mieux

Challenges for the Profession

- Rapid evolution of technology
- Fair, transparent, timely processes – balancing expediency with public protection
- Climate change realities
- Impact of practice on EDI & how EDI impacts practice
- Need to determine role as a regulator with respect to these challenges and the actions necessary to achieve both operational and regulatory excellence while ensuring that the public is best served



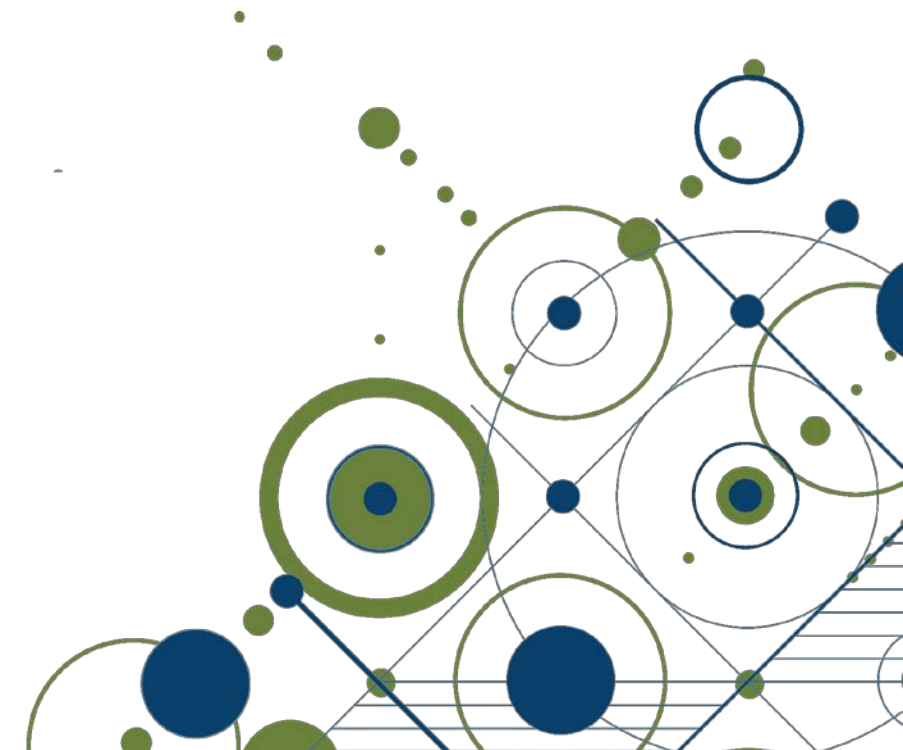
APEGA

Tracey Stock, KC, P.Eng., Ph.D., FEC, FGC (hon.)
Président sortant



APEGA

Tracey Stock, KC, P.Eng., Ph.D., FEC, FGC (Hon.)
Past-President





Nos principaux succès

- Candidats formés à l'étranger
- Évaluation progressive des risques pour les titulaires de permis
- Examen national de pratique professionnelle
- *Professional Governance Act*

Major Successes

- Internationally trained applicants
- Graduated risk assessment of permit holders
- National Professional Practice Exam
- *Professional Governance Act*

Leçons apprises

- Service de la conformité renommé
- Génie logiciel
- Plaideurs quérulents

Lessons Learned

- Renaming of compliance department
- Software engineering
- Vexatious litigants



Pratiques prometteuses

- Amélioration des enquêtes
- Nouveau processus d'évaluation des plaintes
- Programme de préparation au travail

Promising Practices

- Improved investigations
- New complaint assessment process
- Work Readiness Program

Défis de la profession

- Mobilité interprovinciale

Challenges for the Profession

- Interprovincial mobility

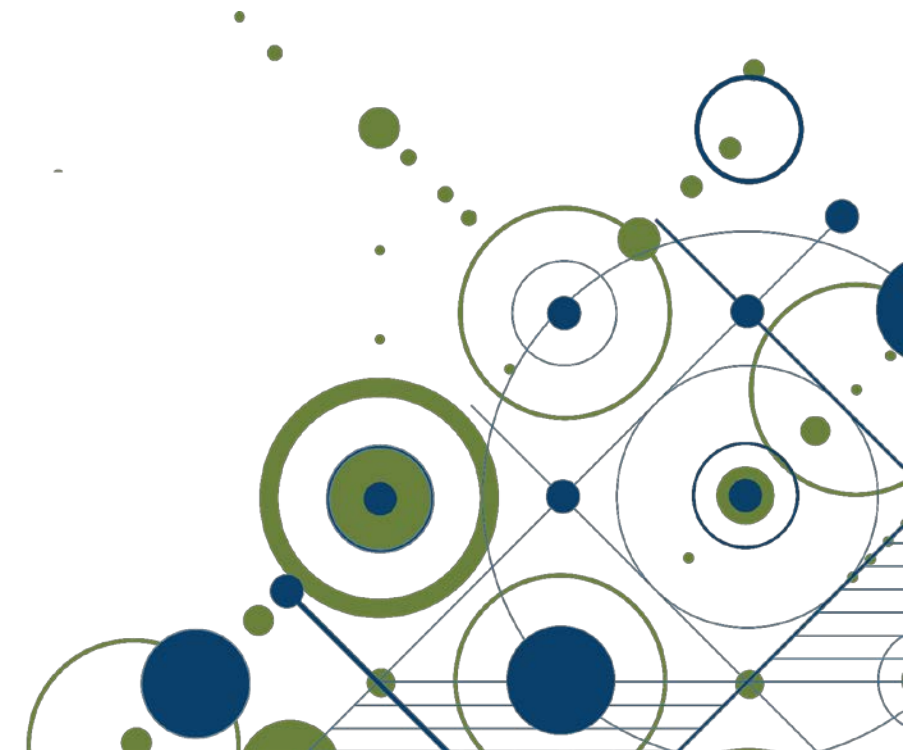
APEGS

Ian Farthing, P.Eng.
Président



APEGS

Ian Farthing, P.Eng.
President





Nos principaux succès

- Mise en place d'un guide amélioré sur la bonne moralité et d'un processus d'évaluation
- Respect du délai de 50 jours ouvrables pour le traitement de 95 % des évaluations de la formation universitaire
- Modifications apportées au programme de DPC : mise à jour des exigences relatives aux catégories de crédits
- Poursuite de la collaboration avec le gouvernement provincial et un groupe de travail pour examiner et mettre à jour la *Engineering and Geoscience Professions Act*. La nouvelle image de marque de l'association fait l'objet d'un examen. Des travaux sont encore nécessaires

Major Successes

- Introduced an enhanced good character guideline and assessment process
- Meeting the 50-business day timeline for 95% of academic assessments
- Revisions to the CPD Program introduced: updated credit category requirements
- Continued to work with the provincial government and a task group to review and update *The Engineering and Geoscience Professions Act*. Re-branding of the Association is under review. Remains a work-in-progress



Nos principaux succès (suite)

- Suppression d'un palier intermédiaire de conseils, de sorte que les comités relèvent directement du Conseil ou de la direction générale — poursuite de l'évolution de la gouvernance
- Poursuite de la réglementation des entreprises — notamment la création d'un nouveau groupe consultatif
- Création d'un nouveau groupe consultatif sur la responsabilité publique
- Poursuite de la mise au point du programme de gestion des bénévoles, y compris leur recrutement et leur formation

Major Successes (Cont'd)

- Removed a middle layer of boards, so committees are reporting directly to Council or Executive Director – continuing with governance evolution
- Continue with Regulation of Firms – including the creation of a new Advisory Group
- Introduced a new Public Accountability Advisory Group
- Continuing with development of Volunteer Management Program including volunteer recruitment and training



Leçons apprises

- La transformation des affaires prend du temps
 - Accepter de changer d'orientation et de s'adapter est indispensable
- Importance de la relève dans les postes clés
- Importance de la mobilisation des membres lorsque des changements importants sont à l'étude

Lessons Learned

- Business transformation takes time
 - Be prepared to change direction and adapt
- Importance of succession in key roles
- Importance of member engagement when looking at large changes

Pratiques prometteuses

- Mise en œuvre d'une nouvelle approche des évaluations basées sur les compétences : le personnel effectue le travail et les bénévoles supervisent
- Mobilisation des cadres supérieurs et préparation du terrain en vue de la création du plan stratégique
- Exploitation des plateformes numériques pour offrir des occasions de développement professionnel aux membres
 - 27 événements attirant 7 708 personnes participantes
- Amélioration de l'approche en matière d'application des lois :
 - l'éducation est la clé
 - la transparence accrue du processus
 - accroît la confiance du public

Promising Practices

- Implementation of a new approach to competency-based assessments: staff do the work and volunteers oversee
- Senior staff engagement and stage setting in preparation for strategic plan development
- Leveraging digital platforms to deliver member professional development
 - 27 events attracting 7,708 participants
- Approach to enforcement improved:
 - Education is key
 - Enhanced transparency of the process
 - increases public confidence and trust



Défis de la profession

- Comprendre les répercussions de l'intelligence artificielle (IA) et y réagir
 - processus réglementaires internes
 - répercussions sur les professions
- Attention accordée à l'échelle nationale et provinciale à la mobilité de la main-d'œuvre et à la gestion des droits de douane

Challenges for the Profession

- Understanding and responding to the impacts of artificial intelligence (AI)
 - Internal regulatory processes
 - Impact on the professions
- National and provincial focus on labour mobility and managing tariffs.

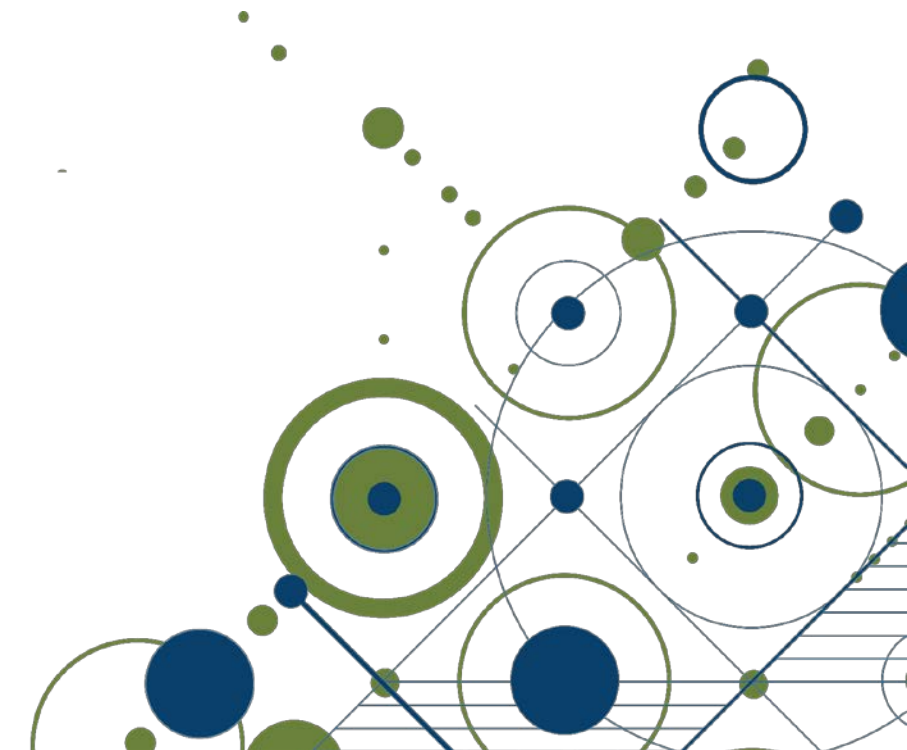
Engineers PEI

Adam MacKenzie, P.Eng.
Président



Engineers PEI

Adam MacKenzie, P.Eng.
President





Nos principaux succès

- Une croissance de 7 % du nombre d'inscrits
 - une croissance de 15 % du nombre d'ingénieurs stagiaires
 - une croissance de 8 % du nombre des membres
- Programme de DPC du Canada Atlantique
- 1^{er} cas disciplinaire terminé

Major Successes

- 7% growth in registrants
 - 15% growth in EITs
 - 8% growth in members
- Atlantic Canada CPD program
- Completed 1st discipline case



Leçons apprises

- Garder un œil sur ce qui se passe dans d'autres provinces et territoires, et rester proactif

Lessons Learned

- Keep an eye on what is going on in other jurisdictions, and be proactive

Pratiques prometteuses

- Les réunions du groupe des chefs de la direction de l'Atlantique se poursuivent en vue de favoriser la collaboration et l'harmonisation des pratiques régionales
- Plateforme d'apprentissage commune de l'Atlantique pour le DPC
- Pour les diplômé.e.s de la faculté de génie en conception durable de l'UPEI, il n'y a pas de frais pour la première année à condition que l'inscription soit effectuée au plus tard le 31 juillet de l'année de l'obtention du diplôme (43 % des ingénieur.e.s stagiaires proviennent maintenant de l'UPEI)

Promising Practices

- Atlantic CEO group meetings continue to collaborate & harmonize regional practices
- Common Atlantic CPD learning platform
- For UPEI Faculty of Sustainable Design Engineering Graduates no cost for first year if they sign up by July 31 in the year that they graduate (43% of EITs now from UPEI)



Défis de la profession

- Les communications entre les organismes de réglementation doivent s'améliorer — le roulement du personnel et des postes entraîne des lacunes et une perte de connaissances
- Augmentation du nombre de candidatures non issues de programmes agréés par le BCAPG
- Relations gouvernementales et participation du gouvernement
 - p. ex., enjeu lié à la mobilité de la main-d'œuvre

Challenges for the Profession

- Communications between regulators need to be improved. Staff/position turnover leading to gaps and knowledge loss
- Increasing number of non CEAB applicants
- Government relations and government involvement
 - e.g., labour mobility issue



Engineers and Geoscientists BC

Mark Porter, P.Eng., ingénieur des structures, FEC
Président

Engineers and Geoscientists BC

Mark Porter, P.Eng., Struct.Eng., FEC
President



Nos principaux succès

- Le rapport sur les données démographiques fournit des renseignements sur notre base d'inscrit.e.s
- La conférence annuelle se démarque avec son modèle hybride
- Le taux de participation aux séances d'examen demeure élevé

Major Successes

- Demographic data report shares insight on our registrant base
- Annual Conference excels in hybrid model
- Exam sessions continue to see high participation



Leçons apprises

- Le nouvel organisme de défense des droits a besoin d'un soutien et d'investissements conséquents
- La collaboration avec les technologues et technicien.ne.s en sciences appliquées de la C.-B. pour établir un domaine d'exercice réservé aux technologues est essentielle

Lessons Learned

- New advocacy body requires significant support and investment
- Working with Applied Science Technologists and Technicians of BC to establish reserved practice for technologists: collaboration is key



Pratiques prometteuses

- Définition de nos principes réglementaires
- Solutions pour trouver des façons d'obtenir les commentaires des inscrit.e.s afin d'éclairer nos décisions
- Amélioration des processus pour accroître l'efficacité de la réception des plaintes
- Projet de données sur la main-d'œuvre en génie

Promising Practices

- Defining our regulatory principles
- Exploring how to seek input from registrants to inform our decisions
- Process improvements support better complaint intake efficiency
- Engineering workforce data project





Défis de la profession

- Répondre à la demande des candidatures étrangères
- Assurer la viabilité du modèle reposant sur le bénévolat

Challenges for the Profession

- Meeting application demand from international applicants
- The sustainability of the volunteer model

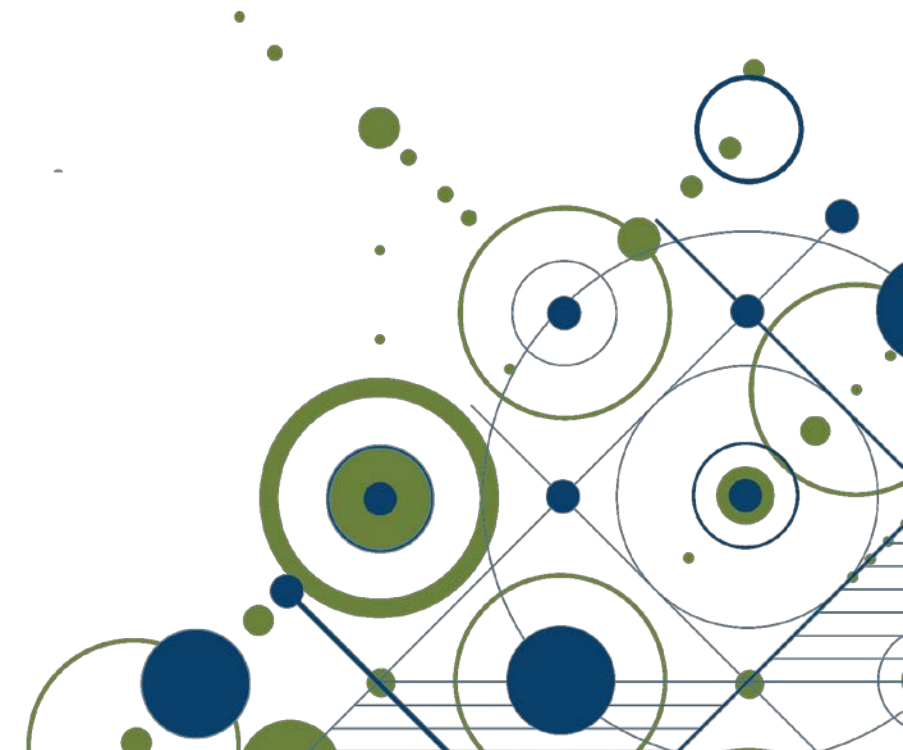
Engineers Geoscientists Manitoba

Mike Houvardas, P.Eng.
Vice-président



Engineers Geoscientists Manitoba

Mike Houvardas, P.Eng.
Vice-President



Nos principaux succès

- Manuel des admissions — une transition vers l'harmonisation
- Plan stratégique
- Conférence sur le développement professionnel d'Ingenium
- EDI — comité et déclaration
- Approbation pour aller de l'avant concernant un examen complet de la loi

Major Successes

- Manual of Admissions – moving towards harmonization
- Strategic Plan
- Ingenium PD Conference
- EDI – Committee and Statement
- Approval to proceed with full review of Act





Leçons apprises

- Plaintes contre les conseiller.ère.s et les membres du comité
- Retrait du dépôt pour les appels
- Guides ou lignes directrices — politique d'approbation

Lessons Learned

- Complaints against councillors and committee members
- Removal of deposit for appeals
- Guidelines – policy for approval

Pratiques prometteuses

- Rémunération des membres pour leur participation aux groupes d'expert.e.s — lutte contre la démotivation des bénévoles
- Augmentation des ressources consacrées à la mobilisation des étudiant.e.s
- Mise au point d'un processus officiel d'examen du chef de la direction
- Évaluation des incidences sur l'équité — politiques et lignes directrices
- Sections — nouvelle politique et modèles de rapport

Promising Practices

- Compensating members for service on panels – combat volunteer fatigue
- Increased resources towards student engagement
- Developing formal CEO review process
- Equity impact assessment – policies & guidelines
- Chapters – new policy and reporting templates



Défis de la profession

- Rapports au sujet du DPC — uniformité et reconnaissance nationale
- Incertitude au sujet de l'incidence de l'IA
- Norme nationale pour l'évaluation de la formation universitaire
- Projets de loi présentés sans consultation

Challenges for the Profession

- CPD reporting – consistency & national recognition
- Uncertainty RE: impact of AI
- National standard for academic assessment
- Bills introduced without engagement



Association des ingénieurs et géoscientifiques du Nouveau-Brunswick (AIGNB)

Shawn Amberman, ing.
Président



2025

Association of Engineers and Geoscientists of New Brunswick (APEGNB)

Shawn Amberman, P.Eng.
President



Nos principaux succès

- Plan stratégique 2023-2026
- Révision du processus d'inscription des membres
- Engagement des parties intéressées : relations gouvernementales; bureaux des sections de l'AIGNB; candidat.e.s venant de l'étranger
- Plateforme en ligne de développement professionnel en collaboration avec les organismes de régulation de l'Atlantique
- Programme Connexions

Major Successes

- Strategic plan 2023-2026
- Registration process improvement
- Stakeholder engagement: government relationships; APEGNB branches; international applicants
- Online learning platform for CPD: an Atlantic regulator collaboration
- Connections Program





Leçons apprises

- Plainte majeure reçue
 - a confirmé l'urgence de maintenir de bonnes relations avec toutes les parties intéressées et de partager les informations en temps utile

Lessons Learned

- Major complaint received
 - Reinforced the urgency to have good relationships with all stakeholders involved and share timely information



Pratiques prometteuses

- L'évaluation de la gestion du risque permet d'être proactif
- Modernisation de l'infrastructure interne
- Relations avec les parties intéressées

Promising Practices

- Risk management assessment helps to be proactive
- Internal infrastructure upgrades
- Stakeholder relationships



Défis de la profession

- Mobilité de la main-d'œuvre
- Nouvelles pratiques du génie et programmes portant la référence « ingénierie »

Challenges for the Profession

- Labour Mobility
- Emerging practices and programs with term “Engineering”

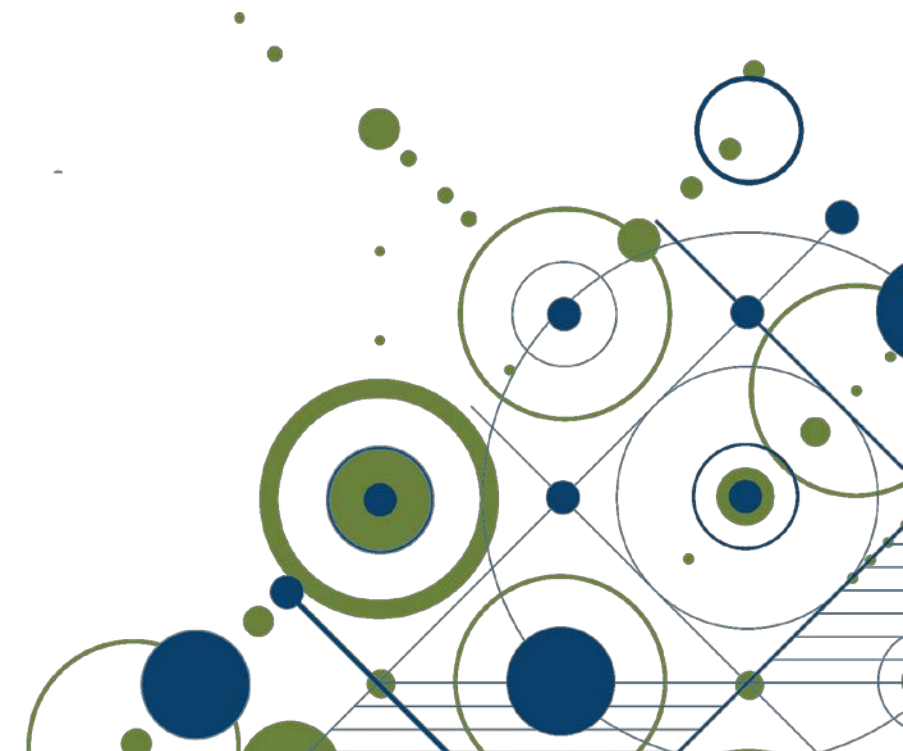
Engineers Nova Scotia

Pal Mann, CD.FCSSE, P.Eng., ICD.D.
Chef de la direction et registraire



Engineers Nova Scotia

Pal Mann, CD.FCSSE, P.Eng., ICD.D.
CEO & Registrar



Nos principaux succès

- **Mise en œuvre du système d'évaluation sur la base des compétences.** Mise en œuvre réussie du système d'évaluation sur la base des compétences (EBC), harmonisation avec les normes nationales et amélioration du processus d'évaluation pour les candidat.e.s ingénieur.e.s. Transition complète d'ici le 1^{er} janvier 2027.
- **Modernisation du programme de DPC.** Le programme de développement professionnel continu (DPC) est harmonisé avec les exigences en matière de DPC du Canada Atlantique, ce qui assure l'uniformité et réduit le fardeau pour les titulaires de permis qui exercent leur profession dans plusieurs secteurs de compétence.

Major Successes

- **Implementation of Competency-Based Assessment System.** Successful implementation of Competency-Based Assessment (CBA) System, aligning with national standards and improving the evaluation process for engineering applicants. Full transition by 1st January 2027.
- **CPD Program Modernization.** The Continuing Professional Development (CPD) program is harmonized with Atlantic Canada's CPD requirements, ensuring consistency and reducing the burden on multi-jurisdictional license holders.

Nos principaux succès (suite)

- Le **plan stratégique pour 2022-2027** est sur la bonne voie. Des progrès importants ont été réalisés dans le domaine de l'excellence organisationnelle (structure, finances, systèmes de TI), de l'excellence réglementaire (DPC et EBC) et le maintien des compétences professionnelles (DP, engagement envers l'inscription, santé future). Certains progrès ont été réalisés dans le cadre de l'examen législatif (article sur les risques).
- **Croissance du personnel et analyse des besoins en locaux à bureaux.** Une croissance de 29 % du nombre d'inscriptions de 2019 à 2024 (9 000 en cinq ans) a créé un besoin de ressources humaines supplémentaires et d'un espace de bureau polyvalent; nous réfléchissons à la création d'un espace collaboratif polyvalent qui pourrait changer la façon dont fonctionne Engineers Nova Scotia. Cela comprend l'examen d'un « bâtiment de services techniques » avec d'autres organismes de réglementation.

Major Successes (Cont'd)

- **Strategic plan for 2022-2027** is on track. Significant progress in organizational excellence (structure, finance, IT systems), regulatory excellence (CPD and CBA) and professional sustainment (PD, registration engagement, future health). Some progress on legislative review (risk paper).
- **Staff Growth and Office Space needs Analysis.** 29% growth in registrants from 2019 to 2024 (9000 in five years), has created a need for more staff, and a need for multipurpose office space; looking at creating a versatile, collaborative space that may change how Engineers Nova Scotia works. This includes consideration of a 'technical services building' with other regulators.



Leçons apprises

- **Communication avec les parties intéressées.** Une communication efficace avec toutes les parties intéressées au moyen de divers médias est essentielle à la réussite des initiatives. Des mises à jour et des consultations régulières ont permis d'obtenir du soutien et de répondre aux préoccupations (p. ex., rencontre de discussion semestrielle avec le chef ou la cheffe de la direction).
- **Gestion délibérée du changement et de la transition.** La gestion efficace des transitions, comme le passage à l'EBC et au DPC, a nécessité une planification rigoureuse, une communication claire et du soutien pour les personnes concernées. Processus s'étalant sur un an pour chaque projet, comprenant des consultations fréquentes et la mobilisation des parties intéressées avant de finaliser les plans.

Lessons Learned

- **Interest Holder Communication.** Effective communication with all interest holders using a variety of media is crucial for the success of initiatives. Regular updates and consultations have helped in gaining support and addressing concerns (e.g., bi-annual President and CEO Townhall).
- **Deliberate Change and Transition Management.** Managing transitions effectively, such as the shift to the CBA and CPD required careful planning, clear communication, and support for those affected. A year long process for each including frequent consultations and engagement registrant before finalizing plans.



Leçons apprises (suite)

- **Formation sur la gouvernance.** La prestation d'une formation sur la gouvernance aux membres du conseil et aux président.e.s des comités a amélioré leur compréhension de leurs rôles et responsabilités, ce qui a mené à une meilleure prise de décisions. Cette formation est essentielle à une gouvernance efficace.
- **Avantages de la collaboration.** Des avantages importants ont découlé de la collaboration avec d'autres organismes de réglementation et les parties intéressées, comme l'harmonisation du programme de DPC et la mise en œuvre du système d'EBC, et à l'échelle locale, une discussion sur un « bâtiment de services techniques » partagé. Cette collaboration était importante, car elle a permis d'apporter les modifications nécessaires à la première ébauche du projet de loi 36 de la Nouvelle-Écosse, la *Free Trade and Mobility within Canada Act*.

Lessons Learned (Cont'd)

- **Governance Training.** Providing governance training for Council members and committee chairs has improved their understanding of their roles and responsibilities, leading to better decision-making. This training is essential for effective governance.
- **Collaboration Benefits.** Collaboration with other regulators and interest holders has led to significant benefits, such as the harmonization of the CPD program and the implementation of the CBA system, locally, discussion on a shared 'technical services building'. This collaboration was important, bringing about necessary amendments of the first draft of Nova Scotia's Bill 36, *Free Trade and Mobility within Canada Act*.



Pratiques prometteuses

Maintien des compétences professionnelles : « Santé actuelle et future de la profession »

- Participer à des activités de sensibilisation professionnelles, comme des présentations à des conférences et la participation à des événements de l'industrie, contribue à rehausser le profil d'Engineers Nova Scotia et de ses initiatives. Cela améliore la visibilité, l'engagement et la confiance.
- Déterminer le rôle de l'organisme de réglementation dans la promotion des changements nécessaires au sein de la profession — un cadre pour la prise de décisions. Rédiger une politique sur le rôle de l'organisme dans la promotion des changements qui améliorent la santé de la profession et appuient le maintien des compétences professionnelles (p. ex., EDIA).

Promising Practices

Professional Sustainment: “Present and future health of the profession.”

- Engaging in professional outreach activities, such as presenting at conferences and participating in industry events, helps in raising the profile of Engineers Nova Scotia and its initiatives. This enhances visibility and engagement and trust.
- Identifying the regulator's role in advocating for needed changes in the profession – a framework for decision-making. Developing a policy on the regulator's role in advocating for changes that improve the health of the profession and support professional sustainment (e.g., EDIA).

Défis de la profession

- **Coordination réglementaire et administrative.** La coordination des activités réglementaires et administratives entre de multiples secteurs de compétence peut être complexe et exige une communication et une collaboration efficaces ainsi que des outils communs pour améliorer l'uniformité et l'efficacité.
- **Attentes réglementaires.** Il est toujours difficile de répondre aux attentes de la société, surtout dans un contexte en évolution. Cela nécessite un suivi et une adaptation continus, ainsi que des solutions « classiques » durables.

Challenges for the Profession

- **Regulatory and Administrative Coordination.** Coordinating regulatory and administrative activities across multiple jurisdictions can be complex and requires effective communication and collaboration and common tools to improve consistency and efficiency.
- **Regulatory Expectations.** Keeping pace with the societal expectations, especially in a changing landscape, is an ongoing challenge. This requires continuous monitoring and adaptation, and lasting “classic” solutions.

Défis de la profession (suite)

- **Développement professionnel continu.** Offrir des occasions de développement professionnel pertinentes et opportunes qui répondent aux besoins des personnes inscrites constitue un défi constant. Cela exige une évaluation et une adaptation continues — « le mieux est l'ennemi du bien ».
- **Recrutement et engagement des bénévoles.** Les changements démographiques et les attentes en matière de bénévolat pourraient avoir une incidence sur la planification de la relève des bénévoles et aboutir à un modèle de réglementation centralisé reposant sur du personnel.

Challenges for the Profession (Cont'd)

- **Continuing Professional Development.** Providing relevant and timely professional development opportunities that meet the needs of registrants is an ongoing challenge. This requires continuous assessment and adaptation – “perfect is the enemy of good.”
- **Volunteer Recruitment and Engagement.** The changing demographics and volunteer expectations could affect volunteer succession planning and may result in a centralized regulation model relying on staff.

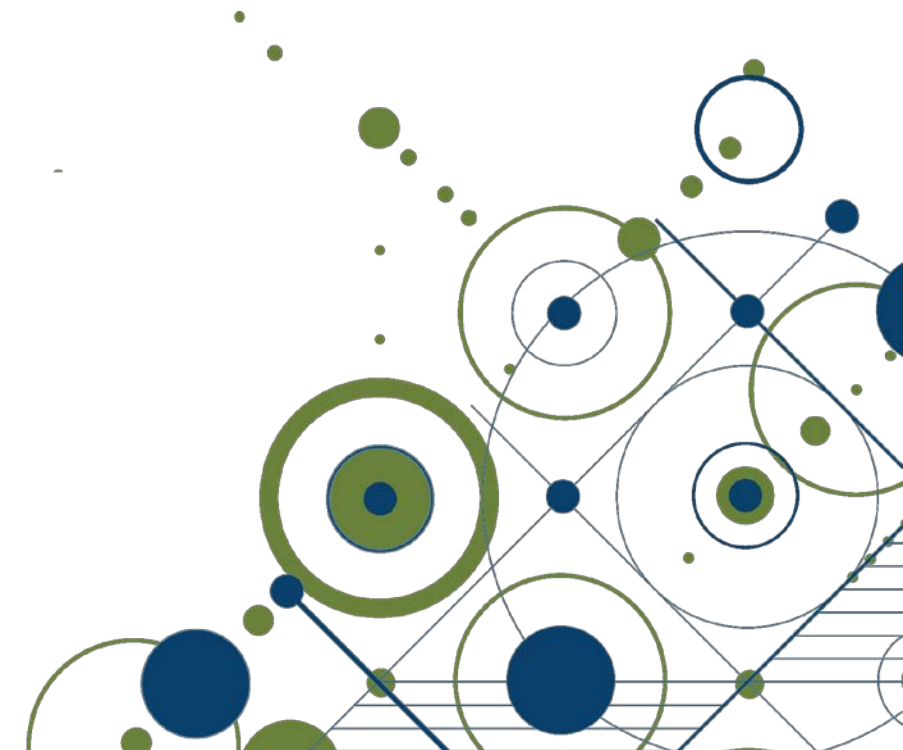
Ordre des ingénieurs du Québec

Sophie Larivière-Mantha, ing., MBA, ASC
Présidente



OIQ

Sophie Larivière-Mantha, ing., MBA, ASC
President



Nos principaux succès

- Nombre record de 3 000 inspections professionnelles et maintien de la satisfaction à 98 %
- Expertise renforcée au syndic pour le traitement des plaintes pour inconduites à caractère sexuel (ICS)
- Accélération du traitement des demandes d'admission des personnes formées à l'étranger grâce à une meilleure communication des informations

Major Successes

- Achieved a record of 3000 professional inspections while maintaining a 98% satisfaction rate
- Improved expertise at the Syndic in handling complaints related to sexual misconduct (SCI)
- Accelerated application processing for internationally trained professionals by enhancing information sharing

Nos principaux succès (suite)

- Plusieurs campagnes de communication d'envergure :
 - valorisation de la profession à la télévision et sur le Web
 - mission de protection du public à la radio
 - promotion du titre ing. dans les facultés et écoles de génie
- Nouveau plan d'action en développement durable
- Nouveau plan stratégique 2025-2028

Major Successes (Cont'd)

- Several large-scale communication campaigns:
 - Promoting the profession on television and on the web
 - Mission to protect the public on the radio
 - Promotion of the title P.Eng. in Faculties and schools of engineering
- New sustainable development action plan
- New strategic plan 2025-2028



Leçons apprises

- Importance de mettre en place une gouvernance de projet structurée et structurante
- Satisfaction mitigée des candidat.e.s à la profession d'ingénieur (CPI) : optimiser nos processus administratifs et mieux accompagner ces personnes pour augmenter leur satisfaction et accélérer leur entrée dans la profession
- Intégration de SMS et de messages vocaux automatisés dans le plan de communication de l'inscription annuelle
- Cibler des profils et des parcours pour mieux répondre aux besoins des membres en vue d'un positionnement distinctif de l'offre de formation

Lessons Learned

- Importance of implementing structured and structuring project governance
- Mixed satisfaction of the CPIs : optimize our administrative processes and better support them to increase their satisfaction and accelerate their entry into the profession
- Integration of SMS and automated voicemails into the communication plan of the annual registration
- Target profiles/paths to better meet the needs of members for a distinctive positioning of the training offer



Pratiques prometteuses

- L'IA pour certaines opérations de surveillance (inspections, programme de formation continue)
- Promotion de la profession et du titre ing. :
 - outiller les conseiller.ère.s d'orientation du collégial pour faire connaître la profession d'ingénieur
 - développer une relation de partenariat avec l'écosystème universitaire pour mieux joindre les étudiant.e.s en génie
 - convaincre les employeurs de la valeur ajoutée du titre ing.

Promising Practices

- The use of data science for certain monitoring operations (professional inspection, ongoing training program)
- Promotion of the profession and the title of P.Eng. :
 - Equip college guidance counsellors to promote the engineering profession
 - Develop a partnership relationship with the university ecosystem to better reach engineering students
 - Convincing employers of the added value of Eng.



Défis de la profession

- Sensibiliser les ingénieur.e.s aux enjeux sociétaux pour lesquels on peut faire une différence (IA, lutte et adaptation aux changements climatiques)
- Main-d'œuvre suffisante en génie pour répondre aux besoins de la société (infrastructures, transition énergétique, productivité des entreprises, etc.)
 - programmes provinciaux d'immigration en suspens
 - mobilité interprovinciale
- Déficit de maintien des actifs en infrastructures (consultation en cours)

Challenges for the Profession

- Raise engineers' awareness of societal issues where they can make a difference (AI, fight and adaptation to climate change)
- Ensure a sufficient engineering workforce to meet society's needs (infrastructure, energy transition, business productivity, etc.)
 - Provincial immigration programs on hold
 - Interprovincial mobility
- Asset maintenance deficit (consultation ongoing)



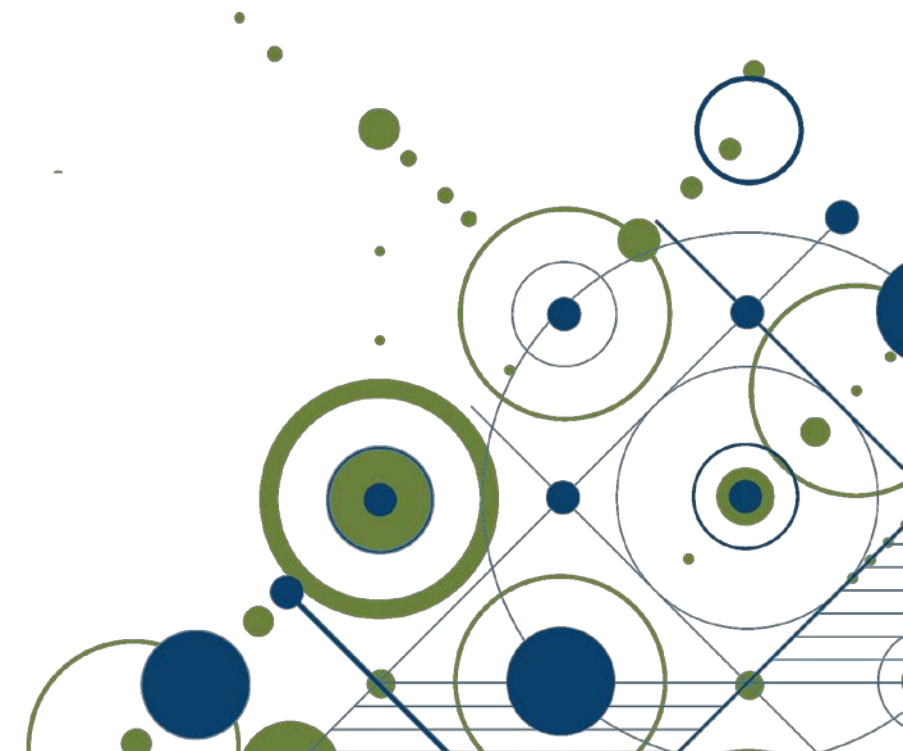
Professional Engineers Ontario (PEO)

Fred Saghezchi, P.Eng., MASc, FEC
Président



Professional Engineers Ontario (PEO)

Fred Saghezchi, P.Eng., MASc, FEC
President



Nos principaux succès

- Maintien d'une conformité à 100 % avec les délais de délivrance des permis en vertu de la *Loi sur l'accès équitable aux professions réglementées et aux métiers à accréditation obligatoire* (LAEPRMAO), tout en réduisant l'arriéré de 45 % par rapport à 2024.
- La deuxième année (2024) du programme obligatoire de DPC a été marquée par un taux de conformité de 89 % (pour les deux premiers éléments). Mise en place en 2025 d'une plateforme en ligne améliorée pour consigner le DPC effectué.

Major Successes

- Maintained 100% compliance with Fair Access to Regulated Professions and Compulsory Trades Act (FARPACTA) licensing timelines, while reducing legacy backlog by 45% over 2024.
- Second year (2024) of mandatory CPD program saw 89% compliance (for first two elements); and introduced (2025) improved online CPD reporting platform.



Nos principaux succès (suite)

- L'équipe du service à la clientèle atteint un taux de satisfaction des utilisateurs de 75 %
- Taux de participation du personnel (participation ou quasi-participation) : 90 %
- Participation des parties intéressées au remaniement de la politique pour le nouveau programme destiné aux ingénieur.e.s stagiaires
- Réalisation de plusieurs examens de normes et de lignes directrices, notamment une *Norme relative aux pratiques d'inspection en génie pour les grues à tour*

Major Successes (Cont'd)

- Customer service team achieves 75% user satisfaction rate
- Employee engagement rate (for those engaged or almost engaged) at 90%
- Engaged stakeholders in redeveloping policy for new EIT program
- Completed several reviews of standards and guidelines, including an *Engineering Inspection Practice Standard for Tower Cranes*



Leçons apprises

- Création d'un nouveau modèle de consultation et de rédaction de politiques à l'appui du remaniement continu de notre programme destiné aux ingénieur.e.s stagiaires. Nous appliquerons le même modèle à notre examen du programme de DPC
- Instauration de séances plénières du conseil pour des examens approfondis des politiques avant d'apporter des changements

Lessons Learned

- Developed a new consultation/policy development model in support of our ongoing EIT program redevelopment. Will apply same model to our CPD program review
- Introduced Council plenary sessions for in-depth policy reviews before making changes



Pratiques prometteuses

- Groupe consultatif des parties intéressées stratégiques pour améliorer leur mobilisation
- Instauration réussie de l'évaluation basée sur les compétences (EBC) pour la validation de l'expérience dans le cadre du permis d'exercice
- Étude de la confiance du public
- Examen de la conformité réglementaire selon la méthode Lean
- Poursuite de la transformation numérique

Promising Practices

- Strategic Stakeholder Advisory Group to improve stakeholder engagement
- Successfully introduced competency-based assessment (CBA) for experience validation for licensure
- Public confidence study
- Regulatory compliance lean review
- Digital transformation continues



Défis de la profession

- Intervention accrue du gouvernement par voie législative (p. ex., la LAEPRMAO en Ontario)
- Lois sur la mobilité interprovinciale
- S'appuyer sur le succès du programme PEAK pour peaufiner davantage celui de DPC

Challenges for the Profession

- Increased government intervention through legislation (e.g., FARPACTA in Ontario)
- Interprovincial mobility legislation
- Building on success of PEAK to further refine PEO's CPD program