

ENGINEERS CANADA – INGÉNIEURS CANADA

Regulator Presentations - May 23, 2024 (Winnipeg)

Présentations des organismes de réglementation - le 23 mai 2024, (Winnipeg)

- Yukon – Sarah Sternbergh, President/présidente, Engineers Yukon
- Northwest Territories/Territoires du Nord-Ouest – Paul Guy, President/ président, NAPEG
- Newfoundland/Terre-Neuve – Mark Fewer, CEO & Registrar/ chef de la direction & registraire, PEGNL
- Alberta – Tracey Stock, President/président, APEGA
- Saskatchewan – Erin Moss Tressel, President / présidente, APEGS
- Prince Edward Island/Île-du-Prince-Edouard – Marianne LeBlanc, President/présidente, Engineers PEI
- British Columbia/Colombie Britannique – Michelle Mahovlich, President/présidente, Engineers and Geoscientists BC
- Manitoba – Kathryn Atamanchuk, President/présidente, Engineers Geoscientists Manitoba
- New Brunswick/Nouveau-Brunswick – Holly Young, President/présidente, APEGNB/AIGNB
- Nova Scotia/Nouvelle-Écosse – Adam Donaldson, President/président, Engineers Nova Scotia
- Quebec/Québec – Sophie Larivière-Mantha, President /présidente, OIQ
- Ontario – Gregory Wowchuk, President/président, PEO

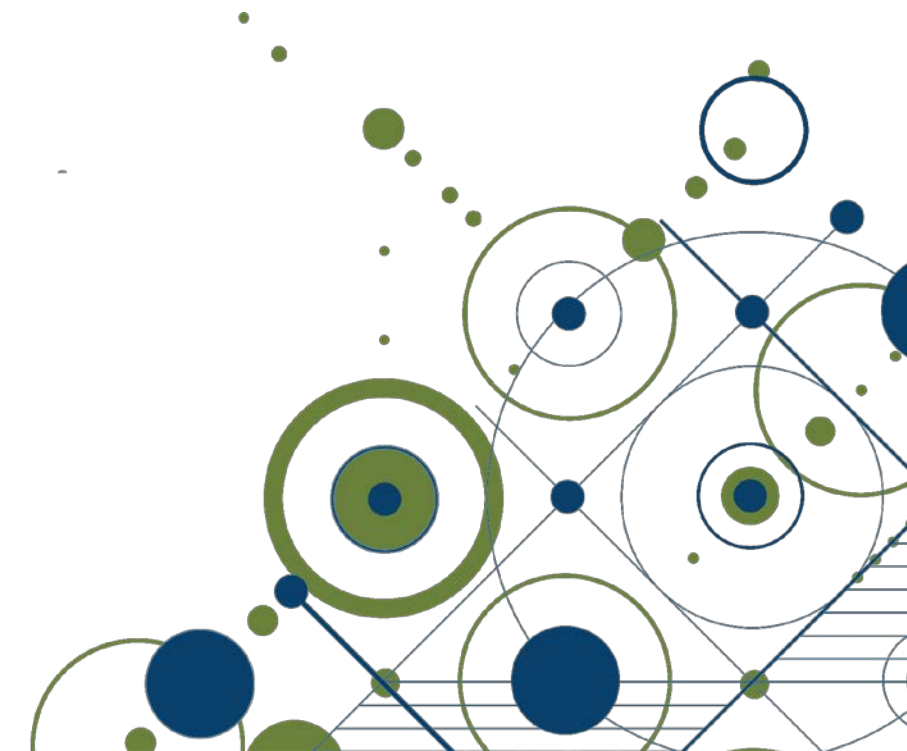
Engineers Yukon

Sarah Sternbergh, P.Eng.
Présidente



Engineers Yukon

Sarah Sternbergh, P.Eng.
President



Nos principaux succès

- Publication de notre guide de DPC et mise en place d'un programme de mentorat à l'intention des ingénieurs stagiaires et des nouveaux ingénieurs
- Demande de modification de la réglementation soumise au gouvernement du Yukon pour révision
- Augmentation de l'efficacité et de la responsabilité grâce à la réorganisation du conseil

Major Successes

- Published our CPD Guideline and established EIT and new Engineer mentorship program
- Regulation change request with Yukon Government for review
- Increased efficiency and accountability with council reorganization



Leçons apprises

- La planification de la relève reste un défi
 - Postes au conseil : postes à distance et postes de direction
 - Planification de la relève du personnel
- Répercussions secondaires des changements apportés aux politiques et aux approches
- L'augmentation continue du nombre de membres rend la budgétisation difficile chaque année

Lessons Learned

- Succession planning continues to be a challenge
 - Remote council positions and executive council positions
 - Staff succession planning
- Secondary impacts of changing policies and approaches
- Ongoing increases to membership make budgeting challenging each year



Pratiques prometteuses

- Les résultats préliminaires de l'étude Mitacs sur la catégorie des aidants sont prometteurs
- Le nouveau poste de coordonnateur des communications nous a permis de rationaliser les communications externes
- De nouveaux honoraires ont été adoptés pour soutenir le bénévolat

Promising Practices

- Preliminary results of Mitacs study on caregiver category is promising
- New Communications Coordinator position allowed us to streamline external communications
- Newly adopted honoraria to support volunteerism



Défis de la profession

- Accessibilité de la formation en génie
 - Le faible taux de participation à nos bourses d'études témoigne des difficultés persistantes rencontrées par les habitants du Nord.
 - L'évolution des outils de la pratique du génie conjuguée à des options limitées en matière de formation continue pour ceux qui exercent dans le Nord.
 - La formation en génie spécifique au Nord est limitée

Challenges for the Profession

- Engineering education accessibility
 - Low uptake of our student awards evidences ongoing challenges for northern residents
 - Changing tools of engineering practice coupled with limited options for continuing education for those practicing in the north
 - Northern specific engineering education is limited

NAPEG

Paul Guy, P.Eng.
Président



NAPEG

Paul Guy, P.Eng.
President



Nos principaux succès

- Augmentation du nombre d'ingénieur.e.s titulaires inscrit.e.s d'une année sur l'autre
 - 6 % d'hommes
 - 9 % de femmes
- 16 % d'augmentation des revenus
- Le gouvernement des Territoires du Nord-Ouest a adopté une nouvelle loi sur l'exercice du génie, des géosciences et des technologies appliquées.

Major Successes

- Year-over-year increase in P.Eng. registrants
 - 6% Male
 - 9% Female
- 16% increase in revenues
- GNWT passed new Practice of Engineering, Geoscience and Applied Technology Act



Leçons apprises

- Le symposium hybride sur le développement professionnel a bien fonctionné au niveau technologique, mais les participants en personne ont été peu enthousiastes à l'égard des présentateurs virtuels.

Lessons Learned

- Hybrid Professional Development Symposium worked well technologically, but in person attendees were unenthusiastic about virtual presenters



Pratiques prometteuses

- Embauche d'un consultant qui a contribué à l'amélioration des communications et du rayonnement, par exemple engagement nouveau et amélioré dans les médias sociaux, portraits de femmes et d'autochtones dans la profession

Promising Practices

- Hired a consultant who has helped improve communications and outreach e.g. new and improved social media engagement, profiles of women and indigenous professionals

Défis de la profession

- Inquiétudes quant aux fermetures de mines qui affectent l'économie et les opportunités pour nos inscrit.e.s
- Maintenant que la nouvelle loi a été adoptée, il y a beaucoup de travail à faire dans les deux à trois prochaines années pour mettre en application les articles, en particulier en ce qui concerne les permis restreints et les technologues

Challenges for the Profession

- Concern for mine closures affecting the economy and opportunities for our registrants
- Now that new Act has passed there is a lot of work in the coming 2 to 3 years required to bring sections into force, especially regarding limited licenses, and technologists

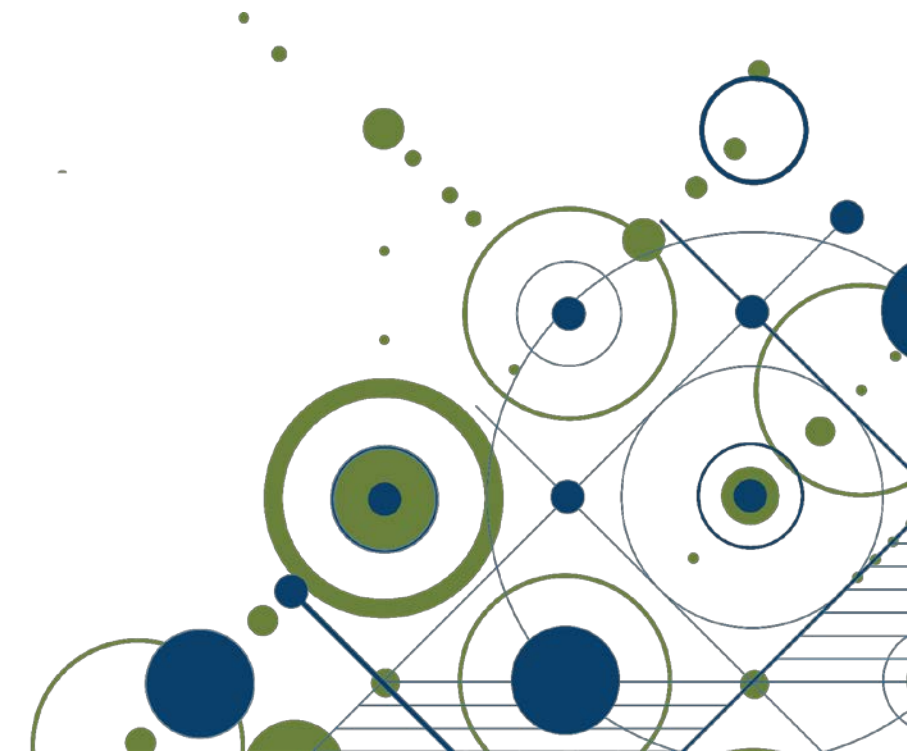
PEGNL

Mark Fewer, GSP, FEC(Hon)
Chef de la direction et registraire



PEGNL

Mark Fewer, GSP, FEC(Hon)
CEO & Registrar



Nos principaux succès - Gouvernance

- Poursuite des liens avec les propriétaires :
 - Réunions avec les municipalités de T.-N.-L., les sociétés minières de T.-N.-L., l'Association pour les nouveaux Canadiens, le ministère provincial des Transports et de l'Infrastructure et l'industrie de la transition énergétique
- Éducation et formation du conseil :
 - Intelligence artificielle
 - Adaptation aux changements climatiques
 - Défis liés aux infrastructures (sécurité publique)
 - Formation à la diversité autochtone
- Efforts du conseil axés sur les nouveaux objectifs finaux
 - La formation reçue sur les sujets de l'intelligence artificielle, des changements climatiques et de la sécurité publique a donné lieu à des discussions constructives sur l'incidence de ces sujets sur PEGNL.
 - Des travaux sont en cours pour déterminer si les objectifs finaux de PEGNL tiennent compte des préoccupations, ou si des objectifs nouveaux ou révisés doivent être établis.

Major Successes - Governance

- Continued linkage with owners:
 - Meetings held with Municipalities NL, Mining NL, Assoc for New Canadians, Prov Dept of Transportation & Infrastructure, and Energy Transition Industry
- Board Education & Training:
 - Artificial Intelligence
 - Climate Change Adaptation
 - Infrastructure Challenges (public safety)
 - Indigenous diversity training
- Board Focus on New End Goals
 - Education received on topics of AI, climate change, and public safety have 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 nouvelles politiques et de nouveaux guides et de guides et de politiques révisés
 - Guide d'interprétation du Code de déontologie
 - Politiques du Comité responsable de l'inscription
- Adoption de nouveaux règlements administratifs et de règlements administratifs révisés
 - Règlement administratif sur le Comité responsable de l'inscription
 - Révision du Règlement administratif sur les élections
- Nominations publiques
 - Trois nouveaux administrateurs nommés par la Commission indépendante des nominations

Major Successes - Governance

- Adoption of New & Revised Guidelines and Policies
 - Code of Ethics Interpretation Guideline
 - Registration Committee Policies
- Adoption of New & Revised Bylaw Revisions
 - Registration Committee Bylaw
 - Elections Bylaw Revisions
- Public Appointees
 - Three new Directors appointed by the Independent Appointments Commission

Nos principaux succès - Opérationnel

- Nouvelle structure organisationnelle
 - Deux nouveaux postes de direction : Directeur.trice des inscriptions, Directeur.trice des finances et de l'administration ; deux nouveaux postes de soutien : Coordonnateur.trice des inscriptions internationales et Coordonnateur.trice de l'exercice professionnel
 - Élargissement du service des inscriptions
- Nouveau plan stratégique
 - Plan triennal axé sur l'excellence réglementaire, le leadership réglementaire et l'excellence opérationnelle
 - Plan opérationnel/tactique axé sur les actions et les initiatives visant à atteindre les objectifs finaux du conseil
- Campagne de relations publiques
 - Éducation du public sur les professions, la valeur du permis d'exercice et la durabilité
 - Sensibilisation à la réglementation et au rôle de PEGNL dans la protection du public

Major Successes – Operational

- New Organizational Structure
 - Two new Senior Leadership Positions: Director of Registration, Director of Finance & Administration; Two new support positions: International Registration Coordinator and Professional Practice Coordinator position
 - Expanded registration department
- New Strategic Plan
 - Three-year plan focused on: Regulatory Excellence, Regulatory Leadership, Operational Excellence
 - Operational/Tactical plan focused on actions & initiatives to achieve the Board's End Goals.
- Public Relations Campaign
 - Public education about professions, value of licensure, and sustainability
 - Awareness of regulation and role of PEGNL in protecting the public

Nos principaux succès - Opérationnel

- Rayonnement accru
 - Séminaires, conférences, présentations (avec des groupes de l'industrie, des groupes d'étudiants, des établissements d'enseignement, et.)
 - Réunions avec plusieurs ministères du gouvernement provincial - Immigration, Gouvernement numérique et Service T.-N.-L., Environnement & Changement climatique, Transport & Infrastructure
- Éthique, diversité et inclusion
 - Partenariat avec DiversityNL pour offrir des modules de DPC aux ingénieurs et aux géoscientifiques sur les thèmes de l'EDI
- Collaboration et harmonisation avec les organismes de réglementation de l'Atlantique
 - Exigences et processus du programme de développement professionnel continu (DPC)
 - Plateforme en ligne partagée pour la prestation du DPC

Major Successes – Operational

- Increased Outreach
 - Seminars, conferences, presentations (with industry groups, student groups, educational institutions, etc.)
 - Meetings with several provincial government departments – Immigration, Digital Gov & Service NL, Environment & Climate Change, Transportation & Infrastructure
- Ethics, Diversity & Inclusion
 - Partnership with DiversityNL to provide CPD modules for engineers and geoscientists on EDI topics
- Collaboration & Harmonization with Atlantic Regulators
 - CPD Program Requirements & Processes
 - Shared online learning platform for CPD delivery



Leçons apprises

- Ne pas perdre de vue le mandat principal (protection du public)
- La réflexion sur l'avenir est essentielle
- Le dialogue avec les propriétaires est la clé d'une gouvernance efficace

Lessons Learned

- Must not lose sight of core mandate (public protection)
- Future-thinking is critical
- Dialogue with owners is key to effective governance

Pratiques prometteuses

- Engagement continu envers une gouvernance efficace
- Peaufinage des objectifs finaux
- Formation et sensibilisation du public
- Collaboration régionale et nationale
- Processus équitables, transparents et opportuns

Promising Practices

- Continued commitment to effective governance
- Further refinement of End Goals
- Public education / awareness
- Regional / national collaboration
- Fair, transparent, timely processes



Défis de la profession

- Évolution rapide de la technologie
- Réalité des changements climatiques
- Risques liés au vieillissement des infrastructures pour la sécurité publique
- Nécessité d'avoir des professions diversifiées et inclusives
- Nécessité de déterminer quel est notre rôle en tant qu'organismes de réglementation face à ces défis et quelles actions sont nécessaires pour garantir que le public est le mieux servi

Challenges for the Profession

- Rapid evolution of technology
- Climate change realities
- Risk of aging infrastructure on public safety
- Need for diverse and inclusive professions
- Need to determine what our role is as a regulator with respect to these challenges and what actions are required to ensure the public is best served



APEGA

Tracey Stock, KC, P.Eng., PhD, FEC
Président



APEGA

Tracey Stock, KC, P.Eng., PhD, FEC
President





Nos principaux succès

- GRAPH
- Délais de traitement des demandes
- Participation virtuelle à l'AGA
- Vidéos sur l'EDI – Changer la culture

Major Successes

- GRAPH
- Application processing times
- Virtual AGM attendance
- Shift the Culture EDI videos



Leçons apprises

- Recentrage des travaux liés à la conformité
- Génie logiciel

Lessons Learned

- Refocusing compliance work
- Software engineering



Pratiques prometteuses

- Améliorations à l'évaluation basée sur les compétences
- Mise à jour du développement professionnel continu
- Signatures numériques
- Mise à jour des registres

Promising Practices

- Competency-based assessment improvements
- Continuing Professional Development update
- Digital signatures
- Register update



Défis de la profession

- *Professional Governance Act*
- Obstacles à l'entrée

Challenges for the Profession

- *Professional Governance Act*
- Barriers to entry

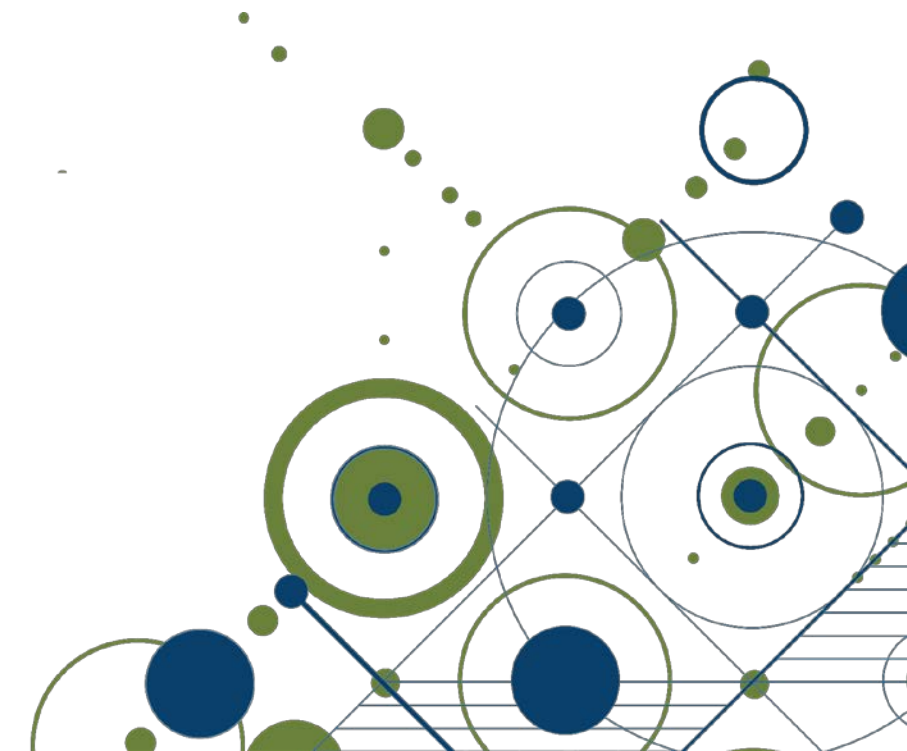
Association of Professional Engineers and Geoscientists of Saskatchewan (APEGS)

Erin Moss Tressel, P.Eng., P.Geo., (FEC), (FGC)
Présidente



Association of Professional Engineers and Geoscientists of Saskatchewan (APEGS)

Erin Moss Tressel, P.Eng., P.Geo., (FEC), (FGC)
President



Nos principaux succès

- **Engineering and Geoscience Professions Act:** Soumis au gouvernement les propositions de modifications de l'APEGS pour moderniser la loi.
- **Structure de gouvernance :** Évolution en plusieurs phases, le mandat du comité de la phase 1 a été approuvé.
- **Évaluations de la formation universitaire et de l'expérience :** Introduction d'une nouvelle politique et d'une nouvelle procédure utilisant le risque pour déterminer le processus. Du personnel a été engagé pour lancer le processus sous la supervision de praticiens bénévoles.
- **Développement professionnel :** Suppression des heures professionnelles du programme de développement professionnel continu. Élargissement du programme de développement professionnel, participation positive avec certaines offres qui sont au complet.
 - Le taux de conformité au DPC est passé de 76 % en 2022 à 88 % en 2023 à la fin de l'année. L'examen de suivi du DPC a permis d'atteindre un taux de conformité de 98 %

Major Successes

- **Engineering and Geoscience Professions Act:** Have informed government of APEGS proposed changes to modernize the Act.
- **Governance structure:** Multi-phase evolution, Phase 1 committee terms of reference approved.
- **Academic and experience assessments:** Introduced new policy and procedure using risk to determine process. Have engaged staff to initiate process with oversight from volunteer practitioners.
- **Professional Development:** Removed professional hours from Continuing Professional Development Program. Expanded Professional Development Program, positive uptake with some offerings at capacity.
 - CPD compliance increased to 88% in 2023 from 76% in 2022 by year end. Follow-up CPD review brought compliance to 98%.

Nos principaux succès

- **Budget** : Transformation du processus budgétaire avec une mise en œuvre en 2024 - alignement sur les processus opérationnels
- **Personnel** : Restructuration de l'organisation et nouveau cadre, 80 % des postes sont pourvus, un plan de relève est en place.
- **Transformation numérique** : Création d'une feuille de route et mise en œuvre amorcée.
- **Responsabilité publique** : Les énoncés d'intention organisationnels ont été créés et approuvés par le conseil pour l'environnement et le développement durable ainsi que pour l'inclusion, la diversité, l'équité et l'accessibilité. Les actions de soutien ont commencé.

Major Successes

- **Budget:** Transformation of budget process with 2024 implementation – alignment with business processes.
- **Staff:** restructure of organization and new framework, 80% of positions filled, succession plan in place.
- **Digital transformation:** Roadmap created and started implementation.
- **Public Accountability:** Organizational Intent Statements created and endorsed by Council for Environment & Sustainability and Inclusion, Diversity, Equity, & Accessibility. Supporting actions have started.

Leçons apprises

- **Le plaignant n'a pas qualité pour faire une demande de divulgation**
 - La Cour suprême du Canada n'a pas reçu l'autorisation d'appel dans ce dossier.
 - Douglas Cameron c. APEGS CACV3963, 2022 SKCA 118 : Le juge de la Chambre a rejeté la requête en révision judiciaire en concluant que M. Cameron n'avait pas « la qualité de plaignant pour présenter une telle demande [de divulgation] » (décision de la Chambre au paragraphe 57). Le juge a également estimé que, même si M. Cameron avait la qualité pour demander une révision judiciaire de la décision du Conseil, cela se limitait à soulever des questions d'équité procédurale et, dans ce cas, « le refus du Conseil n'est pas ... un manquement à l'équité procédurale ». [Traduction]
- **Réalisation d'un examen externe des procédures d'enquête et de discipline**
 - Mise en œuvre des recommandations visant à améliorer les procédures d'enquête et de discipline.
- **L'appel de la décision en matière d'inscription a été maintenu**
 - La décision comprenait une recommandation visant à améliorer la rédaction des décisions et à inclure le « pourquoi » d'une décision.

Lessons Learned

- **Complainant does not have standing to request disclosure**
 - Supreme Court of Canada case did not receive leave.
 - Douglas Cameron v. APEGS CACV3963, 2022 SKCA 118: The Chambers judge dismissed application for judicial review finding that Dr. Cameron did not “enjoy the standing as a complainant to make such a request [for disclosure]” (Chambers Decision at para 57). The Chambers judge also found that, even if Dr. Cameron had standing to seek judicial review of the Council Decision, it was limited to raising issues of procedural fairness and, in which case, “the refusal by the Council is not ... a breach of procedural fairness”.
- **External review of the Investigation and Discipline processes carried out**
 - Recommendations to improve the investigation and discipline processes implemented.
- **Appeal to court of registration decision was upheld.**
 - Decision included recommendation to improve decision writing, include “why” rationale.

Pratiques prometteuses

- Approche fondée sur le risque pour rationaliser les évaluations
 - Examen effectué par le personnel dans le cas des demandes atteignant le seuil d'examen du risque.
 - Des examinateurs bénévoles s'occupent des demandes qui n'atteignent pas ce seuil.
 - Ce changement permet de respecter les délais d'inscription équitables pour un plus grand nombre de demandes sans augmenter le risque.
- Évaluation améliorée du Conseil
- Recrutement amélioré des bénévoles
- Élaboration d'un cadre politique

Promising Practices

- Risk-based approach to streamline assessments
 - Staff review for applications meeting threshold review of risk.
 - Volunteer reviewers engaged with applications not meeting threshold.
 - Change allows more applications to meet Fair Registration timelines without increasing risk.
- Improved Council evaluation
- Improved Volunteer recruitment
- Developing policy framework



Défis de la profession

- Changement transformationnel de l'organisation
 - Défi de faire comprendre à tous les membres la valeur du changement en matière de gouvernance
- S'assurer que les gens choisissent l'ingénierie et/ou les géosciences pour répondre aux besoins de l'avenir
 - Entrer dans les professions et y rester
- Impact de l'intelligence artificielle
 - Processus réglementaires internes
 - Incidence sur les professions
- Collaboration nationale
 - Processus de demande rationalisé et cohérent pour les candidats étrangers

Challenges for the Profession

- Transformational change of organization
 - Challenge to have all members understand value of governance change
- Ensuring people are choosing engineering and/or geoscience to meet the needs of the future
 - Entering the professions and staying within the professions
- Impact of Artificial Intelligence.
 - Internal regulatory processes
 - Impact on the professions
- National collaboration
 - Streamlined and consistent international application processes

Engineers PEI

Marianne LeBlanc, P.Eng.
Présidente



Engineers PEI

Marianne LeBlanc, P.Eng.
President



Nos principaux succès

- Croissance de 5 % des inscriptions
 - 5% d'augmentation du nombre d'ingénieurs stagiaires
 - 9% d'augmentation du nombre de permis de pratique
- Forte participation de membres étudiants
- 25 % des ingénieurs nouvellement diplômés étaient des femmes l'an dernier, ce qui se rapproche des 30 % d'ici 2030
- Expansion des programmes de mentorat
 - Mentorat pour les femmes en génie
 - Mentorat pour l'IDDEA

Major Successes

- 5 % growth in registrants
 - 5% growth in EITs
 - 9% growth in LTPs
- Large participation of student members
- 25 % of newly licensed engineers were female last year, getting closer to 30 by 30
- Mentoring programs expanding
 - Women in Engineering Mentorship
 - IDDEA Mentorship

Leçons apprises

- La planification de la relève et la gestion des redondances dans les postes de bénévoles et du personnel seront essentielles à la poursuite de notre succès
- Nécessité de mettre en œuvre des méthodes de partage de fichiers et de transfert de connaissances pour les postes à pourvoir
- Nécessité de numériser et d'automatiser les processus afin de gagner en efficacité étant donné l'augmentation du nombre de membres (augmentation de la charge de travail)

Lessons Learned

- Succession planning and redundancy in volunteer and staff positions will be critical to our ongoing success
- Need to implement methods for file sharing and knowledge transfer/ handover for turnover positions
- Need to digitize and automate processes to produce efficiencies with growing membership (increasing workloads)

Pratiques prometteuses

- Les réunions trimestrielles en personne du groupe des chefs de la direction de l'Atlantique se poursuivent afin de collaborer et d'harmoniser les pratiques régionales
- Travailler sur une plateforme d'apprentissage commune pour le DPC de l'Atlantique
- Trouver des moyens de tirer parti du soutien des autres associations de l'Atlantique et de le partager
- Collaboration avec d'autres associations de l'industrie (architectes, association de la construction et sociétés de génie-conseil)
- Collaboration avec la faculté de génie de la conception durable

Promising Practices

- Atlantic CEO group in person quarterly meetings continue to collaborate & harmonize regional practices
- Working on common Atlantic CPD learning platform
- Finding ways to leverage and share support from the other Atlantic Associations
- Collaboration with other industry associations (Architects, Construction Association, and Consulting Engineering Companies)
- Collaboration with Faculty of Sustainable Design Engineering

Défis de la profession

- La communication entre les organismes de réglementation doit être améliorée. La rotation du personnel et des postes entraîne des lacunes et une perte de connaissances
- Réengagement, recrutement et rétention des bénévoles
- Augmentation du nombre de candidats issus de programmes non agréés par le BCAPG
- Relations avec le gouvernement /participation du gouvernement
- Sensibilisation du public

Challenges for the Profession

- Communications between regulators need to be improved. Staff/position turnover leading to gaps and knowledge loss
- Re-engaging, recruiting and retaining volunteers
- Increasing number of non CEAB applicants
- Government Relations/Government Involvement
- Public Awareness



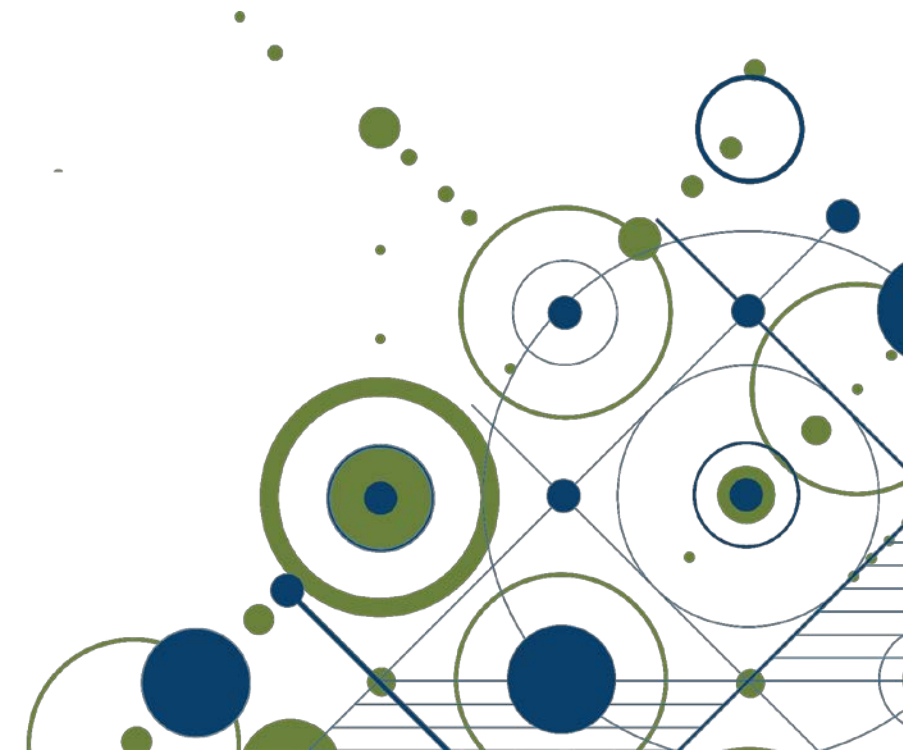
Engineers and Geoscientists BC

Michelle Mahovlich, P.Eng., P.Geo., FCSSE
Présidente



Engineers and Geoscientists BC

Michelle Mahovlich, P.Eng., P.Geo., FCSSE
President



Nos principaux succès

- Création d'un organisme indépendant de défense des intérêts des professions
- Organisation de la première conférence annuelle hybride
- Renforcement de la conformité aux processus obligatoires

Major Successes

- Initiated the creation of an independent advocacy body for the professions
- Hosted first hybrid Annual Conference
- Strengthened compliance with mandatory processes





Leçons apprises

- Coût de la réglementation
 - Augmentation du nombre de demandes, de dossiers liés à l'application de la loi et de plaintes

Lessons Learned

- Cost of regulation
 - Increase in applications, enforcement files and complaints



Pratiques prometteuses

- Programme d'audit individuel
- Projet de stratégie organisationnelle sur le climat

Promising Practices

- Individual Audit Program
- Organizational Climate Strategy project



Défis de la profession

- International Credentials Act
- Protection du titre d'ingénieur

Challenges for the Profession

- International Credentials Act
- Engineer title protection

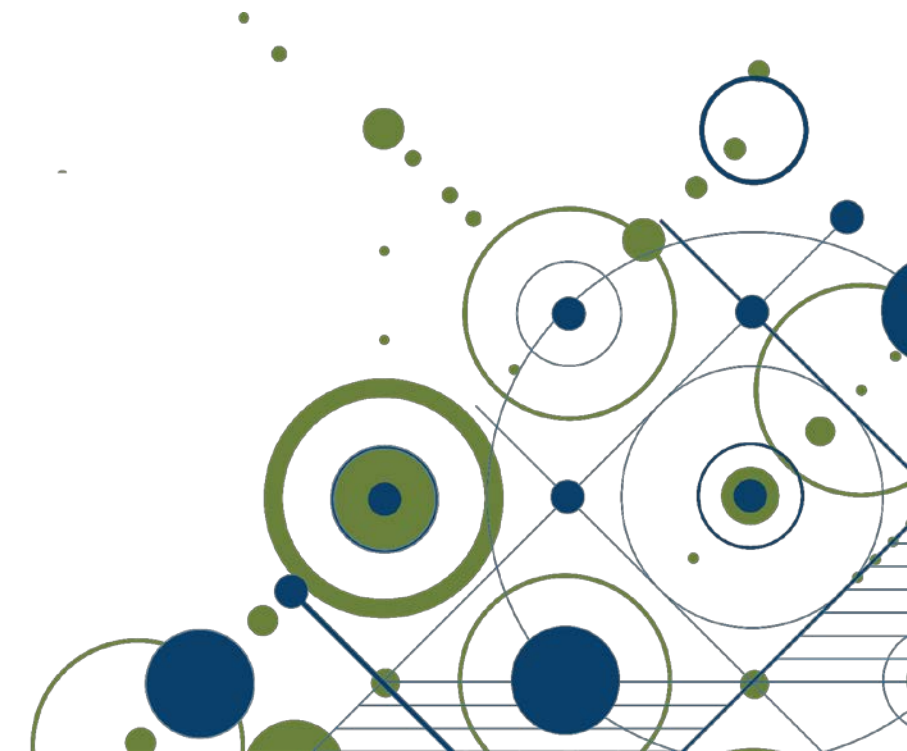
Engineers Geoscientists Manitoba

Kathryn Atamanchuk, P.Eng., FEC
Présidente



Engineers Geoscientists Manitoba

Kathryn Atamanchuk, P.Eng., FEC
President



Nos principaux succès

- Modernisation de la gouvernance en cours
 - Nouveaux comités RH et sur la gouvernance
- Mise en œuvre des modifications apportées à la loi
 - Nouveau comité d'appel (distinct du Conseil)
 - Signalement des cas de non-conformité en matière de DPC aux employeurs
 - Le registraire approuve directement les nouveaux inscrits
- Processus de recherche d'un chef de la direction ou d'un registraire
- Évaluation positive du « Bureau des pratiques d'inscription équitables »
- Campagne Notre avenir - médias sociaux
- Parachèvement du *Plan d'action pour l'équité dans la*

Major Successes

- Governance modernization underway
 - New HR and Governance committees
- Act changes implemented
 - New Appeal Committee (separate from Council)
 - CPD non-compliance reporting to employers
 - Registrar approves new registrants directly
- CEO/Registrar Search process
- Positive 'Fair Registration Practices Office' evaluation
- Our Future Campaign – Social Media
- Finalization of *Equity in Regulation Action Plan*



Leçons apprises

- Nécessité d'un engagement complet avec les parties prenantes avant tout changement de politique
- Les sections (unités régionales) ne sont pas des organisations distinctes - un contrôle est nécessaire

Lessons Learned

- Need for fulsome engagement with stakeholders prior to policy changes
- Chapters (branches) are not distinct organizations – oversight required

Pratiques prometteuses

- Formation accrue en matière de gouvernance pour les conseillers
- Amélioration du processus de nomination
- Nouveau tableau de bord des indicateurs clés de performance
- Modernisation des communications avec les membres
- Participation du Conseil aux entrevues pour les comités
- Modernisation des programmes post-baccalauréat

Promising Practices

- Increased governance training for Councillors
- Improved Nominating process
- New KPI Dashboard
- Modernizing communications with members
- Council involvement in interviews for Committees
- Post Baccalaureate modernization



Défis de la profession

- Une approche pancanadienne cohérente est nécessaire pour l'évaluation de la formation des candidats formés à l'étranger
- Cohérence du programme de DPC
- Gestion de la fatigue des bénévoles
- Délais de traitement obligatoires/prévus par la loi

Challenges for the Profession

- Consistent pan-Canadian approach needed for academic assessment of internationally educated candidates
- CPD program consistency
- Managing volunteer fatigue
- Mandated/legislated processing times



Ingénieurs et géoscientifiques Nouveau-Brunswick

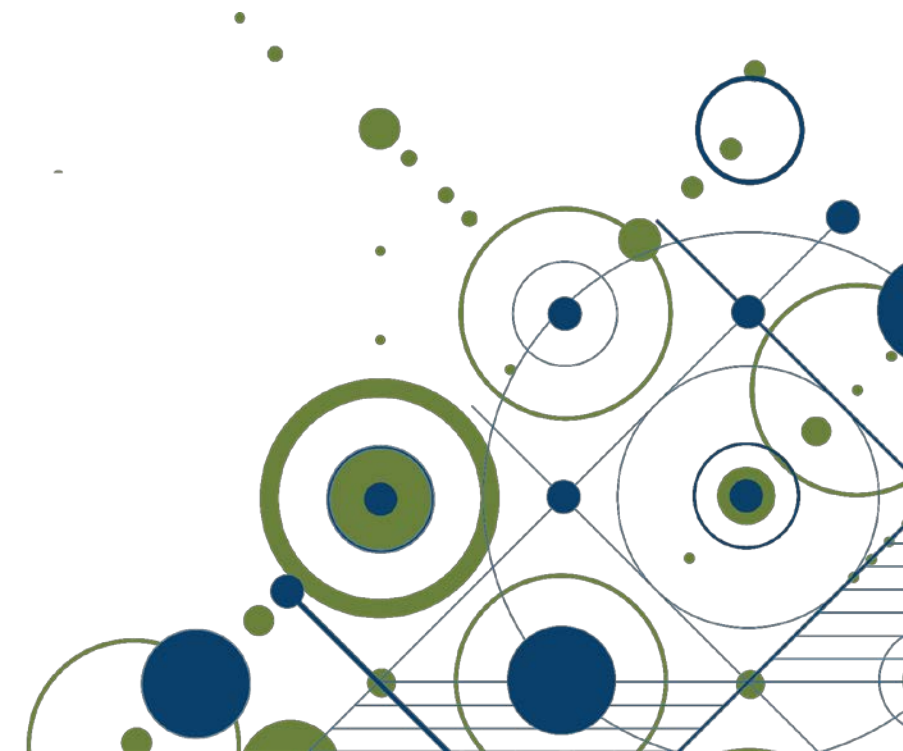
Holly Young, P.Eng., FEC
Présidente



2024

Engineers & Geoscientists New Brunswick

Holly Young, P.Eng., FEC
President



Nos principaux succès

- Introduction du permis restreint
- Modernisation des lignes directrices en matière de DPC
- Introduction d'un nouveau programme de mentorat
- Commande d'une étude sur les répercussions économiques du génie et des géosciences au N.-B.
- Approbation d'un nouveau plan stratégique

Major Successes

- Introduced Limited Licensure
- Modernized CPD Guidelines
- Introduced a new mentorship program
- Commissioned an Economic Impact study of engineering & geoscience in NB
- Approved a new Strategic Plan



Leçons apprises

- La communication est essentielle pour mobiliser toutes les parties prenantes
- La mise en œuvre de nouveaux programmes ou de nouvelles procédures nécessite un investissement en ressources (temps, argent, personnel)

Lessons Learned

- Communication is key for engaging all stakeholders
- Implementing new programs or procedures requires an investment in resources (time, money, people)

Pratiques prometteuses

- Lignes directrices en matière de DPC pour l'Atlantique et collaboration continue avec les autres organismes de réglementation
- Amélioration du stockage des documents électroniques
- Transparence accrue des activités liées à l'inscription

Promising Practices

- Atlantic CPD guidelines and on-going collaboration with fellow regulators
- Enhanced electronic document storage
- Increased transparency of Registration activities



Défis de la profession

- Les demandes de candidats issus de programmes non agréés par le BCAPG nécessitent des ressources accrues
- Vigilance accrue pour protéger les titres et les désignations

Challenges for the Profession

- Non-CEAB applications require increased resources
- Increasing vigilance to protect titles and designations

Engineers Nova Scotia

Adam Donaldson, FEC, P.Eng
Président



Engineers Nova Scotia

Adam Donaldson, FEC, P.Eng
President



Nos principaux succès

- Meilleure reconnaissance de l'importance du permis d'exercice par les tribunaux provinciaux (M. Connors)
- Croissance organisationnelle et élaboration de politiques pour mieux soutenir les inscrits
- Poursuite de l'établissement de partenariats avec d'autres organismes de réglementation dans le cadre de plusieurs initiatives clés
- Publication de la boîte à outils EDIA d'Engineers NS

Major Successes

- Improved recognition of the importance of licensure by provincial courts (M. Connors)
- Organizational growth and policy development to better support registrants
- Continued partnership building with other regulators on several key initiatives
- Publication of Engineers NS EDIA Toolkit



Leçons apprises

- Faire participer le gouvernement à l'examen des réglementations exige des compétences particulières
- Plus forts ensemble - la collaboration entre les organismes de réglementation permet des transitions de processus plus efficaces

Lessons Learned

- Engaging government in the review of regulations requires a unique skill-set
- Stronger together – collaboration between regulators allows for more efficient process transitions



Pratiques prometteuses

- Recentrer les efforts sur le soutien professionnel (par opposition au développement professionnel continu)
- Accroître l'engagement auprès de nos inscrits en offrant des événements et des programmes attrayants en personne

Promising Practices

- Shifting focus to Professional Sustainment (as opposed to continued professional development)
- Increasing engagement with our registrants through engaging in-person events and programming



Défis de la profession

- Nouvelles disciplines et application de la loi pour l'utilisation des titres dans le paysage des communications mondiales
- Initiative 30 en 30 – dépassement de l'objectif
- Les changements climatiques dans l'exercice du génie : incidences éthiques et pratiques

Challenges for the Profession

- Emerging disciplines and use of title enforcement within a global communications landscape
- 30 by 30 – exceeding the goal
- Climate change within engineering practice: ethical and practical implications



L'Ordre des ingénieurs du Québec

Sophie Larivière-Mantha, ing., MBA
2023-2024



OIQ

Sophie Larivière-Mantha, ing., MBA
2023-2024
President



Nos principaux succès

Protection du public

- Modèle d'inspection professionnelle performant et apprécié des membres (*98% des membres inspectés estiment avoir amélioré leur pratique à la suite de l'inspection*)
- Intégrer les principes du développement durable dans les inspections professionnelles et l'évaluation des compétences des ingénieurs
- Plusieurs initiatives pour faciliter l'intégration des PFÉ
- Règlement avec les technologues pour la pratique professionnelle au quotidien

Major Successes

Protection of the public

- Professional inspection model that is effective and appreciated by members (*98% of inspected members said they have improved their practice following the inspection*)
- Integrating the principles of sustainable development into professional inspections and skill assessment of engineers
- Several initiatives to facilitate the integration of IEPs (Internationally Educated Professionals).
- Regulation with technologists for daily professional practice



Nos principaux succès

Positionnement stratégique

- Nouvelle image de marque et plateforme créative
- Campagne publicitaire de valorisation de la profession
- Nouvelle plateforme d'emplois (ingemplois.ca)
- Participation à une vaste consultation publique sur l'IA
- Étude sur l'équité, la diversité et l'inclusion
- Nouvelle formation sur l'adaptation au changement climatique.
- Intégration du développement durable dans le Guide de Pratique Professionnelle.

Major Successes

Strategic Positioning

- New corporate brand and creative expression platform
- Advertising campaign to promote the profession
- New employment platform (ingemplois.ca)
- Participation in a vast public consultation on AI
- A study on equity, diversity and inclusion
- New training on adaptation to climate change
- Integration of sustainable development in the Professional Practice Guide





Nos principaux succès

Organisation agile

- Mobilisation des employés à 92%
- Plan de cybersécurité complété à +85%
- Organisation carboneutre

Major Successes

An agile organization

- Employee engagement at 92%
- Cybersecurity plan completed at +85%
- Carbon neutral organization



Leçons apprises

- Développer une vision intégrée du parcours ingénieur : d'étudiant à CPI à membre
- Augmenter l'agilité organisationnelle
- Investir davantage de temps dans l'analyse d'affaires en début de projet.

Lessons Learned

- Develop an integrated vision of the engineering journey: from student to CEP to member
- Increase organizational agility
- Invest more time in business analysis at the beginning of projects

Pratiques prometteuses

- Utilisation de la science des données pour certaines opérations de surveillance (inspection professionnelle, formation continue)
- Assurer une cohérence entre les aspirations organisationnelles et sa capacité à livrer
- Promotion de la profession auprès des jeunes : développer des outils favorisant l'autonomie des enseignants, conseillers pédagogiques et orienteurs

Promising Practices

- The use of scientific data for certain monitoring operations (professional inspection, ongoing training program)
- Ensure consistency between organizational aspirations and its ability to deliver
- Promotion of the profession among young people : developing tools promoting the autonomy of teachers, educational advisors and guidance counselors



Défis de la profession

- Sensibiliser davantage nos membres aux enjeux sociaux de leurs projets, notamment avec la montée de l'intelligence artificielle (IA)
- Intégrer les principes du développement durable dans la pratique professionnelle des ingénieurs
- Convertir les étudiants en génie en futurs CPI (candidats à la profession d'ingénieur) et activer le rôle des employeurs pour le soutien à la pratique professionnelle

Challenges for the Profession

- Raise our members' awareness of the social issues involved in their projects, particularly with the increased use of artificial intelligence (AI)
- Integrate the principles of sustainable development into the professional practice of engineers
- Converting engineering students into future CEPs (Candidate to the Engineering Profession) and activate the role of the Employer in supporting professional practice



Tout nous est possible

Anything is possible for us



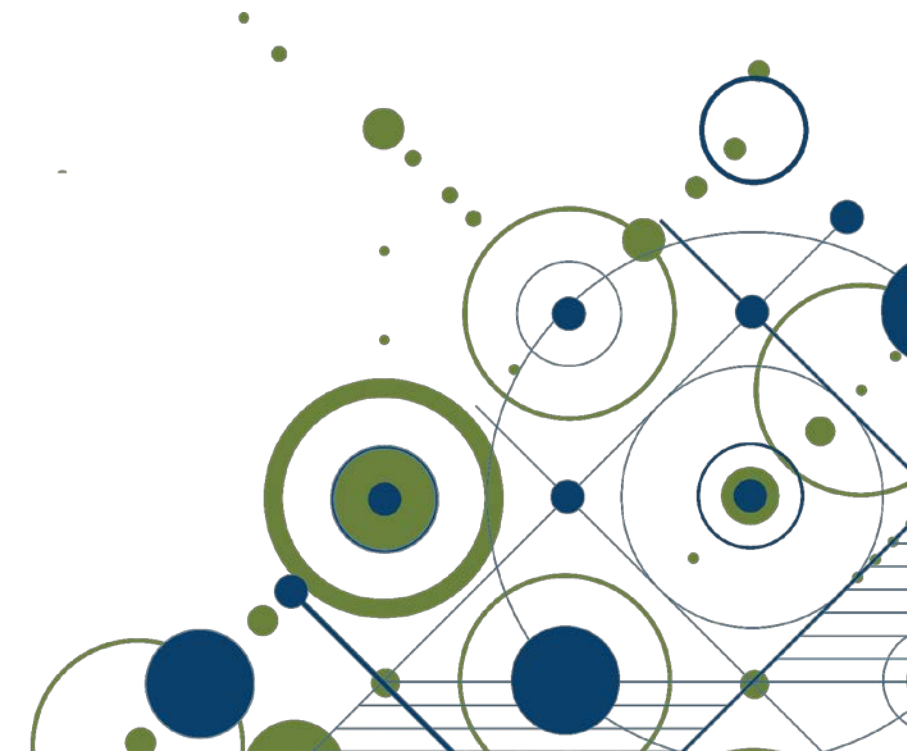
Professional Engineers Ontario (PEO)

Gregory P. Wowchuk, P.Eng.
Président



Professional Engineers Ontario (PEO)

Gregory P. Wowchuk, P.Eng.
President



Nos principaux succès

- Premier organisme de réglementation de l'Ontario à supprimer l'exigence relative à l'expérience canadienne en vertu des nouvelles règles de la *Loi sur l'accès équitable aux professions réglementées et aux métiers à accréditation obligatoire* (LAEPRMAO)
- Première année du programme de DPC obligatoire avec un taux de conformité de 76,5 % (pour les deux premiers éléments)

Major Successes

- First Ontario regulator to remove Canadian experience requirement under new *Fair Access to Regulated Professions and Compulsory Trades Act* (FARPACTA) rules
- First year of mandatory CPD program with 76.5% compliance rate (for first two elements)

Leçons apprises

- Il est nécessaire d'examiner les conséquences des changements dans l'octroi de permis (ingénieurs stagiaires, B.Tech, titulaires d'un diplôme de cycles supérieurs)
- Les détenteurs de permis bénéficiant d'une remise de cotisation (retraités) sont exemptés des exigences en matière de DPC à la suite de consultations

Lessons Learned

- Need to consider impacts of licensing changes to EITs, B.Techs, post-graduate degrees holders
- Exemption of licence holders on fee remission (retirees) from CPD requirements following consultations

Pratiques prometteuses

- Embauche d'un gestionnaire EDI pour mettre en œuvre le code de lutte contre le racisme et d'équité de PEO
- Groupe consultatif stratégique des parties prenantes pour améliorer l'engagement des parties prenantes
- Tableau de bord de la gouvernance du Conseil pour soutenir le contrôle opérationnel
- Transformation numérique (permis numériques, formation à la cybersécurité, etc.)

Promising Practices

- Hiring EDI Manager to implement PEO's Anti-Racism and Equity Code
- Strategic Stakeholder Advisory Group to improve stakeholder engagement
- Council Governance Scorecard to support operational oversight
- Digital Transformation (digital licences, cybersecurity training, etc.)



Défis de la profession

- Intervention accrue du gouvernement par le biais de la législation (par exemple, la LAEPRMAO en Ontario)
- Réglementer avec un regard tourné vers l'extérieur pour soutenir le mandat d'intérêt public
- Mobiliser et faire participer les détenteurs de permis

Challenges for the Profession

- Increased government intervention through legislation (eg. FARPACTA in Ontario)
- Regulating with an outward-looking lens to support public-interest mandate
- Involving and engaging licence holders

