



L'emploi en Colombie-Britannique en 2030 : Ateliers de mise en pratique de la recherche : Sommaire régional



Auteures



Heather Russek, Chargée de projet et collaboratrice

Heather est une stratège et une conceptrice comptant plus de 15 ans d'expérience professionnelle. Au cours de sa carrière, Heather a occupé différents postes, notamment dans les domaines de l'innovation en matière de politiques, de la gestion des soins de santé, des services-conseils en gestion, de la gestion de programmes et de projets, et de la stratégie. Elle était auparavant directrice, Innovation en matière de politiques à l'Institut Brookfield pour l'innovation + l'entrepreneuriat (IBI+E). Heather est titulaire d'un baccalauréat ès sciences de l'Université Queens, d'un MBA de la DeGroote School of Business de l'Université McMaster et d'une maîtrise en design, prospective stratégique et innovation de l'Université de l'École d'art et de design de l'Ontario (EADO). Elle est aussi boursière du programme Next Generation Foresight Practitioners 2021.

heather@creativefutures.studio

 [@hrussek](https://twitter.com/hrussek)



Jessica Thornton, Directrice et fondatrice de Creative Futures

Jessica est une chercheuse en prospective et une conceptrice de méthodes qui a plus de 12 ans d'expérience dans le secteur public et au sein d'organismes sans but lucratif. Tout au long de sa carrière, elle a conçu et mis en œuvre une série de programmes et d'expériences de participation, a publié de nombreux écrits sur la prospective stratégique et a travaillé sur un large éventail de sujets, notamment les compétences, la durabilité, les systèmes alimentaires, les villes et la gouvernance. Jessica est collaboratrice à l'Institut Brookfield pour l'innovation + l'entrepreneuriat et associée en prospective à Villes d'avenir Canada. Jessica est titulaire d'un baccalauréat spécialisé en anthropologie culturelle de l'Université de Toronto et d'une maîtrise en design, prospective stratégique et innovation de l'Université de l'EADO.

jessica@creativefutures.studio

 [@jessmthornton](https://twitter.com/jessmthornton)

Auteures, suite



Michelle Park, Chargée de projet à l'Institut Brookfield pour l'innovation + l'entrepreneuriat

Michelle est chargée de projet à l'Institut Brookfield pour l'innovation + l'entrepreneuriat, où elle pilote des projets dans le cadre du volet « Compétences pour une économie axée sur l'innovation ». De plus, elle appuie l'équipe de direction au chapitre des priorités et des initiatives stratégiques de l'Institut. Michelle possède un baccalauréat en commerce avec spécialisation en gestion du commerce de détail de l'Université Ryerson.

michellepark@ryerson.ca

 [@michellesohee](https://twitter.com/michellesohee)

Nous remercions tout particulièrement les personnes qui ont participé aux ateliers et ont mis à contribution leur expertise et donné de leur temps pour aider les Canadiennes et les Canadiens à mieux se préparer au marché du travail de demain.

Collaborateurs et collaboratrices

Kate Nickelchok, directrice, Éducation et formation, RADIUS SFU

Annelies Tjebbes, Venture Activator, RADIUS SFU

Leah Sanford, directrice associée, Éducation et formation, RADIUS SFU

Jessica Thomson, Spécialiste du marketing et des communications, Institut Brookfield

Claire Raymond, Adjointe administrative, Finances + Opérations, Brookfield Institute

Mark Hazelden, Directeur principal, Institut Brookfield

Lianne George, Directrice des communications stratégiques, Brookfield Institute

Kayla Zhu, Stagiaire en communication, Institut Brookfield

Nina Rafeek, Spécialiste du marketing et des communications, Institut Brookfield

Suzanne Bowness, Rédactrice, CodeWord Communications

Suriya Lyons, Graphiste

Jessecu Buizon, Illustratrice

L'emploi en 2030 : Ateliers de mise en pratique fait partie du portefeuille Qualité de travail du Centre des Compétences futures qui est financé par le programme des compétences futures du gouvernement du Canada. Les opinions et interprétations contenues dans cette publication sont celles des auteurs et ne reflètent pas nécessairement celles du gouvernement du Canada.



Introduction

L'emploi en 2030 était une initiative de 18 mois qui combinait la recherche prospective, les opinions d'experts et un algorithme d'apprentissage automatique pour générer des prévisions sur la demande de compétences et la croissance des professions en 2030. Le projet est résumé dans le rapport *Une décennie d'avance*, publié au printemps 2020. L'initiative initiale visait à combler des lacunes dans l'information sur le marché du travail (IMT) au Canada en fournissant des prévisions adaptées à l'évolution du marché du travail partout au pays.

Comme le mandat de l'Institut Brookfield est de mener des travaux de recherche pratique et appliquée, le projet L'Emploi en 2030 : (« Ateliers de mise en pratique de la recherche ») a été conçu pour étayer l'initiative initiale. Il a pour but de traduire les prévisions du marché du travail (en plus d'autres sources d'IMT) en solutions concrètes qui pourraient aider les travailleuses et travailleurs à préparer leur avenir. Grâce au financement du Centre des Compétences futures, ce projet a été lancé à l'automne 2020.

Compte tenu de la diversité du marché du travail canadien et de l'expérience des travailleuses et travailleurs à l'échelle du pays, ce projet visait à proposer des solutions propres aux régions, qu'on pourrait idéalement reproduire et étendre à d'autres contextes. Pour ce faire, nous avons établi des partenariats avec cinq organismes :

- + Université du Yukon (Whitehorse, Yukon);
- + RADIUS de l'Université Simon Fraser (Vancouver, Colombie-Britannique);
- + Tech Manitoba (Winnipeg, Manitoba);
- + Observatoire compétences-emplois (Montréal, Québec), et;
- + Newfoundland and Labrador Workforce Innovation Centre (Corner Brook, Terre-Neuve-et-Labrador)

Le sommaire suivant décrit les Ateliers de mise en pratique de la recherche menés en Colombie-Britannique.



À propos des Ateliers de mise en pratique de la recherche

Les ateliers de mise en pratique de la recherche se sont déroulés en trois phases. La première phase explorait les répercussions possibles de la COVID-19 sur le marché du travail canadien et la façon dont ces dernières pourraient nuire aux projections actuelles. Pour ce faire, nous avons mené une recherche prospective et demandé à un groupe d'experts nationaux de commenter les tendances émergentes et leurs répercussions potentielles. Le point culminant de cette phase a été la publication du document *Bats-toi, signe et persiste : Explorer les futurs possibles du marché de l'emploi au Canada dans un monde post-COVID.*

La deuxième phase comportait une série d'ateliers conceptuels axés sur l'humain. Dans le cadre de cette phase, nous avons fait un premier examen de l'IMT existante afin de cerner un problème régional. Après avoir cerné le défi, nous avons mené des entrevues avec des spécialistes du vivant [voir encadré] afin de mieux comprendre l'expérience actuelle. Ces entrevues ont débouché sur deux

ateliers virtuels visant à traduire le défi en solutions possibles. Ces défis variaient d'une région à l'autre, les ateliers de mise en pratique de la Colombie-Britannique étant axés sur le soutien aux nouvelles arrivantes, aux immigrantes et aux réfugiées afin qu'elles puissent tirer parti de leurs compétences actuelles et en assurer l'avenir. Pour plus de détails sur la présentation des ateliers, voir nos observations sur la conception des ateliers.

Qu'est-ce qu'un spécialiste du vivant ?

Chaque jour, nous utilisons tous les compétences et l'expérience que nous possédons pour résoudre des problèmes. Ces compétences et expériences font partie de notre « expertise » et sont le résultat de nos expériences vécues, de notre éducation et de notre formation. Si nous pouvons chacun adopter une approche différente pour relever un défi en fonction de notre expertise, la résolution de problèmes est une expérience humaine commune, une compétence que nous devons tous utiliser au quotidien. Ce projet invitait les participants à apporter leur expertise, en tant que spécialiste du vivant, pour explorer et proposer des idées répondant au défi régional.



La troisième et dernière phase s'est concentrée sur la traduction de notre processus en idées sur l'IMT, ce qui a mené à la génération d'une série de considérations et d'idées sur la façon dont nous pourrions remanier l'IMT à l'avenir pour qu'elle soit davantage axée sur les travailleurs. Cette information est résumée dans le document intitulé *Ground Control to LMI : Making Labour Market Information Work for Workers* (Passer de la base à l'IMT : mettre l'information sur le marché du travail au service de la main-d'œuvre)

Sélection du défi régional de la Colombie-Britannique

Nous avons commencé par la question de recherche générale suivante : « Comment pouvons-nous identifier des solutions pratiques qui aident les travailleurs de tout le Canada à acquérir les compétences et les aptitudes fondamentales identifiées par les *Prévisions de la croissance des professions au Canada (PCPC)* comme étant essentielles pour l'avenir du travail? ». Nous avons travaillé avec RADIUS SFU, ainsi qu'avec un certain nombre de spécialistes du marché du travail, de consultants et d'autres intervenants de la Colombie-Britannique, afin de déterminer un domaine

d'intervention prometteur fondé sur le marché du travail régional de la province.

La Colombie-Britannique a la population d'immigrants, de réfugiés et de nouveaux arrivants qui connaît la croissance la plus rapide au Canada. En Colombie-Britannique, 28,3 % des résidents sont des immigrants et 22,9 % des résidents sont des immigrants de deuxième génération. Toutefois, selon les prévisions de la croissance des professions au Canada, les immigrants de première génération représentent environ 35 % des travailleurs dans les professions qui devraient diminuer au cours de la prochaine décennie. Ce constat, associé à l'impact disproportionné de la COVID-19 sur les femmes, a conduit à la décision de se concentrer sur le soutien aux immigrantes, aux réfugiées et aux nouvelles arrivantes âgées de 25 à 45 ans afin d'assurer l'avenir de leurs compétences.

**Question de défi régional :
Comment pouvons-nous aider les immigrantes, les réfugiées et les nouvelles arrivantes à accéder à des opportunités culturellement pertinentes et significatives pour tirer parti de leurs compétences et les mettre à l'épreuve du futur?**



Comprendre le défi

Sur la base de ces informations, l'Institut Brookfield a animé des ateliers interactifs les 17 et 25 mai 2021. Ces ateliers ont fait appel à des participants ayant une expérience vécue d'immigrant, de réfugié et de nouvel arrivant, ainsi qu'à des professionnels des ressources humaines, des travailleurs des services d'établissement, des experts en placement et des experts du marché du travail ayant des connaissances et une expérience en matière de soutien aux nouveaux arrivants.



Les participantes à l'atelier ont identifié un éventail de programmes offrant actuellement un soutien aux nouvelles arrivantes, aux réfugiées et aux immigrantes, tels que :

L'Immigrant Services Society of British Columbia (ISSoBC) propose des programmes d'alphabétisation numérique et d'autres programmes axés sur les immigrantes et réfugiées. L'ISSoBC fournit également des conseils sur les parcours professionnels, qui aident les nouveaux arrivants professionnels ayant le statut de résident permanent à mener à bien le processus d'obtention d'une licence et à trouver un emploi professionnel.

DIVERSEcity Community Resources Society offre des programmes d'établissement multilingues, ainsi que des programmes de soutien à l'emploi, aux compétences et à la santé mentale pour les nouveaux arrivants et d'autres communautés diverses à Surrey et dans le Lower Mainland.

La Pacific Immigrant Resources Society (PIRS) propose des programmes de garde d'enfants et des cours d'anglais adaptés aux besoins des participants, des enfants et des familles; des programmes qui améliorent l'accès et la compréhension de la vie et de l'éducation des

enfants dans le contexte canadien, ainsi que des programmes de leadership qui soutiennent le développement personnel et professionnel des femmes.

Facilitating Access to Skilled Talent (FAST), créé par l'Immigrant Employment Council of British Columbia, est un programme en ligne gratuit de préparation à la carrière et d'évaluation des compétences propres à une profession, conçu pour les immigrants dans les domaines de la comptabilité, de la biotechnologie et des sciences de la vie, des arts culinaires, des services informatiques et de données, et des métiers spécialisés.

Job Quest (également proposé par l'Immigrant Employment Council of British Columbia) aide les immigrants et les réfugiés en leur proposant des services personnalisés pour atteindre leurs objectifs en matière d'éducation, de formation et de carrière.



Une attention particulière à la justice, l'équité, la diversité et l'inclusion (JEDI) : en étroite collaboration avec nos partenaires de RADIUS SFU, nous avons intégré une approche JEDI à la conception de nos ateliers. Il s'agissait notamment de définir une série d'engagements et d'attentes de la communauté au début de l'atelier afin de s'assurer que chaque participant comprenne et s'engage à créer un environnement de respect. Ceci était particulièrement important étant donné que notre processus a intentionnellement engagé une diversité de participants, y compris des « utilisateurs » ayant une expérience vécue liée au domaine de défi. Cela a également entraîné un changement général dans la terminologie que nous avons utilisée, en évitant de suggérer que les défis que ces ateliers cherchaient à relever seraient « résolus » et qu'une « solution » n'était pas nécessairement l'objectif de l'atelier ou une contribution requise des participants.

Malgré le succès de ces programmes, les participantes ont estimé que des lacunes subsistaient dans le soutien offert aux nouvelles arrivantes, aux immigrantes et aux réfugiées. Pour mieux comprendre ces lacunes, les participants ont exploré plus en détail l'énoncé du défi en discutant de leur expérience individuelle vécue. La section suivante présente ce que les participants ont identifié comme étant l'expérience actuelle, les principaux défis, ainsi que ce qui fonctionne bien actuellement.

Ce que les immigrantes, nouvelles arrivantes et réfugiées entendent :

- + « On m'a dit que j'avais besoin d'un niveau d'anglais élevé pour travailler ».
- + J'entends beaucoup parler de « l'expérience canadienne ». Je ne sais pas ce que cela signifie. »
- + « Vous devez reprendre vos études/obtenir une certification/désignation dans votre profession au Canada ».
- + « Il faudra du temps pour atteindre vos objectifs de carrière au Canada »
- + « Vous ne pouvez pas être un docteur au Canada, ou un avocat ».

- + « C'est le Canada et c'est comme ça, il faut l'accepter pour s'intégrer ».
- + « Faites d'abord du bénévolat »
- + « Le Canada ne reconnaît pas vos compétences ; vous devrez vous requalifier ».

Ce que les immigrantes, nouvelles arrivantes et réfugiées pensent et ressentent :

- + Débordées par une série de responsabilités (installation, scolarisation des enfants, etc.).
- + Crainte que les obstacles à la participation à des opportunités d'emploi appropriées entraînent une diminution des compétences et de l'expérience antérieures.
- + Frustration face aux obstacles systématiques (manque de communautés/de soins aux enfants/d'accès)
- + Problèmes de santé mentale et solitude
- + Victimes de discrimination
- + Débordées par les nouvelles réalités culturelles

Ce que voient les immigrantes, nouvelles arrivantes et réfugiées :

- + Un système complexe
- + De nombreux programmes et services pour les immigrants, mais ne savent pas par où commencer



- + Un manque de coordination entre les organisations et la duplication des services
- + Des opportunités d'emploi peu rémunérées
- + Nouvelles attentes et pratiques culturelles dans le monde du travail S'adapter à la culture du lieu de travail canadien et apprendre les attentes des employeurs sont des éléments clés pour être embauché

Ce que les immigrantes, les nouvelles arrivantes et les réfugiées disent + font :

- + Frustration face au manque de reconnaissance des titres de compétences : «J'ai deux diplômes et une carrière dans mon pays d'origine. Pourquoi dois-je poursuivre mon éducation ici?» et «Mon expérience passée est-elle valable?»
- + Difficultés à développer des compétences en anglais : «Je n'ai pas encore suffisamment d'assurance en ce qui concerne mon anglais» et «J'ai deux enfants dont je dois m'occuper, je n'étudie donc l'anglais qu'à temps partiel».
- + Difficulté à s'orienter sur le marché du travail : «Je n'ai pas de relations» et «Je ne connais pas le marché du travail ici».

Ce qui fonctionne bien, selon les immigrantes, les nouvelles arrivantes et les réfugiées :

- + Disponibilité des ressources
- + Programmes de préparation à la carrière qui aident les nouveaux arrivants à obtenir des résultats en matière d'emploi
- + Des initiatives qui combinent l'emploi et le renforcement de la communauté
- + Entreprises dirigées par des immigrants
- + Mise en relation avec d'autres prestataires de services dans ma région
- + Accès à des groupes informels de soutien par les pairs

Ce que les femmes immigrantes, nouvelles arrivantes et réfugiées disent être le plus frustrant :

- + Les diplômes et l'expérience acquis à l'étranger ne sont pas reconnus, ce qui signifie que les nouveaux arrivants doivent à nouveau étudier pour pouvoir travailler. Cette procédure est coûteuse et prend beaucoup de temps.
- + Le nombre de programmes, d'organisations et de ressources peut être déroutant ou écrasant, tout comme le manque de coordination entre les agences



- + Manque d'aide à la garde d'enfants accessible et abordable
- + Manque de soutien financier pour construire une carrière
- + Le manque d'attention portée à la guérison et au rétablissement des traumatismes, aggravé par la violence latérale au sein des communautés immigrées



Critères de solution

Compte tenu de ces défis, les participantes ont dressé une liste de critères dont tout nouveau programme, politique ou solution devrait tenir compte pour aider les immigrantes, les nouvelles arrivantes et les réfugiées à tirer parti de leurs compétences et à les mettre à l'épreuve :

Une solution s'impose :

- + Inclure l'utilisateur dans sa conception
- + Disposer d'un modèle de financement durable
- + Présenter des critères d'inclusion, ainsi que de la flexibilité et de l'adaptabilité pour soutenir différentes communautés.
- + Profiter à toutes les parties prenantes impliquées
- + Se connecter aux structures de soutien existantes et ne pas dupliquer les programmes et solutions actuels
- + Fournir un soutien linguistique aux participants
- + Inclure le mentorat
- + Intégrer la culture numérique et l'accessibilité des utilisateurs
- + Prendre en compte les besoins des femmes en matière de garde d'enfants

Idées de solutions initiales

À l'aide de ces critères et de leur connaissance du défi, les participantes ont identifié les idées suivantes comme des solutions possibles pour aider les immigrantes, les réfugiées et les nouvelles arrivantes à tirer parti de leurs compétences et à en assurer l'avenir :

1. S'appuyer sur des programmes de pré-arrivée tels que le Community Airport Newcomers Network (CANN), un moyen centralisé d'accueillir les nouveaux immigrants qui fournit des services consultatifs pour amorcer des parcours appropriés afin que les immigrants puissent s'orienter dans les options de programmes et de services de manière planifiée.
2. Une évaluation basée sur les compétences pour les employeurs qui identifie les compétences et les capacités des immigrants, permettant aux employeurs de mieux comprendre comment les nouveaux arrivants peuvent contribuer à la croissance de leur entreprise grâce à leurs compétences.
3. Une plateforme en ligne qui permet aux femmes de présenter leurs talents et leurs compétences commerciales parce qu'elles veulent commencer

à offrir leurs compétences, se créer un réseau, générer des revenus et se connecter à des opportunités intéressantes.

D'autres idées ont été discutées :

- + Un service de garde accessible et culturellement pertinent sur le lieu de travail, qui réduit les obstacles à l'emploi existants.
- + Une politique/pratique qui permet une écoute active et intentionnelle des femmes, en donnant une voix aux femmes immigrées et en minimisant les pratiques organisationnelles oppressives.
- + Une application/un appareil qui fournit une interprétation/traduction immédiate pour surmonter les barrières linguistiques.
- + Une certification qui soutient l'exploration des carrières afin que les femmes nouvellement arrivées puissent bénéficier d'un meilleur soutien pour trouver des carrières qui intègrent la sensibilisation à la santé mentale et à l'anxiété et d'autres compétences.



Développer et perfectionner les solutions

Pour approfondir ces idées, les participants ont développé une série de prototypes. Chaque groupe a créé un scénario décrivant comment la solution serait utilisée, ce qui a permis aux groupes de clarifier leurs idées et d'identifier les points à améliorer. Ensuite, les groupes ont exploré d'autres options de prototypage, notamment des projets de politiques d'immigration et d'emploi, des cartes d'information et des conceptions de sites web. En s'appuyant sur cet exercice, les participants ont clarifié leur solution, et ont identifié les considérations possibles de mise en œuvre. Voici un résumé de leurs commentaires.

Solution 1 : Un moyen centralisé d'accueillir les nouveaux immigrants et de les mettre en relation avec les services appropriés, en collaboration avec le réseau communautaire des nouveaux arrivants à l'aéroport (CANN)

Le groupe travaillant sur cette idée a déterminé qu'une façon rapide et facile de tester cette approche serait de créer une carte de bienvenue que les nouveaux arrivants recevraient à leur arrivée en Colombie-Britannique. Ces cartes devraient inclure :

- + Courriel d'une ou deux agences d'établissement dans la région où ils s'installent pour la première fois et des maisons de quartier offrant des services communautaires.
- + Sites de Service Canada pour demander un numéro d'assurance sociale (NAS)
- + Liens vers les formulaires du Medical Services Plan et du Healthy Kids Program
- + Une liste d'écoles (tous niveaux) dans la région
- + Liens vers l'évaluation des compétences et l'évaluation linguistique en ligne de l'Immigrant Employment Council of British Columbia (Conseil de l'emploi des immigrants de la Colombie-Britannique)

Solution 2 : Une évaluation basée sur les compétences pour les employeurs qui identifie les compétences des immigrants

Le groupe travaillant sur cette idée a discuté de l'éventail des formats que pourrait prendre un outil d'évaluation des compétences basé sur les compétences destinées aux employeurs, afin qu'il soit en mesure de comprendre les compétences existantes des immigrantes, des nouvelles arrivantes et des réfugiées. Ce groupe a déterminé que cet outil pourrait être inclus dans les processus et politiques d'immigration et d'accueil des réfugiés, en tant qu'exigence à remplir par les nouveaux



arrivants au cours de leur processus d'immigration. D'autre part, ou en plus, il y avait un soutien pour que cet outil soit mis en œuvre par le biais des politiques d'emploi et d'embauche, afin de s'assurer que les employeurs utilisent directement l'outil pour comprendre le haut niveau de compétences offert par les immigrantes, les nouvelles arrivantes et les réfugiées.

Solution 3 : Marché en ligne des compétences et des services

La troisième solution a permis d'étudier la faisabilité d'une plateforme en ligne permettant aux femmes immigrées d'échanger leurs produits et services dans un environnement favorable, un espace convivial, économique, éthique et sûr. L'équipe a déterminé que cette plateforme serait accessible, disponible en plusieurs langues, et que les profils individuels des entreprises seraient consultables. Pour que cette plateforme puisse être développée, les participants ont identifié le besoin d'accéder à un financement supplémentaire pour développer la technologie nécessaire. Les participantes ont estimé qu'il serait judicieux de commencer par un petit prototype pour tester la viabilité globale.

Prochaines étapes

Bien que chaque idée suscite clairement de l'intérêt, RADIUS SFU s'est montré le plus intéressé par l'idée d'un cadre d'évaluation des compétences (solution no 2) qui aiderait les employeurs à mieux évaluer les compétences des nouvelles arrivantes, des immigrantes et des réfugiées. RADIUS SFU a estimé que cette idée compléterait le travail en cours dans le cadre de son Refugee Livelihood Lab. Un financement supplémentaire est nécessaire pour explorer la faisabilité de cette idée, ainsi qu'une analyse du paysage des outils d'évaluation des compétences actuellement disponibles.



À propos du partenaire régional

RADIUS est un centre d'innovation sociale basé à la Beedie School of Business, SFU, et situé au cœur de Vancouver au Charles Chang Innovation Centre. RADIUS met en place des programmes pour développer, tester et accélérer les réponses innovantes aux problèmes sociaux difficiles. S'appuyant sur ce travail de pointe, RADIUS propose également des formations, des événements et des opportunités éducatives pour renforcer la capacité collective à répondre aux défis de notre temps. Avec l'aide de l'équipe RADIUS, les ateliers de mise en pratique dans les régions ont intégré une approche de justice, d'équité, de diversité et d'inclusion (JEDI) afin de s'assurer que les ateliers étaient inclusifs et tenaient compte des divers besoins et expériences vécues des participants.

Liens rapides :

[Sommaire Exécutif](#)

[Rapport d'information sur le marché du travail](#)

[L'emploi au Manitoba en 2030 : Ateliers de mise en pratique de la recherche : Sommaire régional](#)

[L'emploi à Terre-Neuve-et-Labrador en 2030 : Ateliers de mise en pratique de la recherche : Sommaire régional](#)

[Rapport sommaire régional, Québec](#)

[L'emploi au Yukon en 2030 : Ateliers de mise en pratique de la recherche : Sommaire régional](#)





L'Institut Brookfield pour l'innovation + l'entrepreneuriat (IBI+E) est un institut de politiques indépendant et non partisan, basé à l'Université Ryerson. Notre mission est d'aider le Canada à naviguer au travers des mécanismes complexes et des possibilités étonnantes de l'économie d'innovation. Nous envisageons un avenir prospère, résilient et équitable, où chacun a la possibilité de s'épanouir. Grâce à des partenariats créatifs et à des recherches de pointe, nous travaillons à transformer les idées en solutions concrètes qui améliorent la vie au Canada pour tous.

Pour en savoir plus, visitez brookfieldinstitute.ca

20 Dundas St. W, Suite 921, Toronto, ON M5G 2C2

 [/BrookfieldIIE](https://www.facebook.com/BrookfieldIIE)

 [@BrookfieldIIE](https://twitter.com/BrookfieldIIE)

 [The Brookfield Institute for Innovation + Entrepreneurship](https://www.linkedin.com/company/brookfield-institute-for-innovation-and-entrepreneurship)

