

INNOVONS COLLECTIVEMENT

V2030

VALCOURT2030.ORG

ACCUEIL, INTÉGRATION ET VIVRE-ENSEMBLE : NAISSANCE D'UN COMITÉ INTERCULTUREL

Un partage de bonnes pratiques issues de l'expérience en milieu rural de Valcourt 2030



Avec la participation financière de :

Québec

Contributions

Ce guide a été rendu possible grâce à la contribution de plusieurs personnes, que nous remercions chaleureusement pour leur travail et leur engagement :

- Les bénévoles anciens et actuels du comité Attractivité et rétention de la population et du comité interculturel Bienvenue – Région de Valcourt ainsi que les partenaires locaux et régionaux ayant participé aux actions de ces comités ;
- Kevin Bombardier, directeur général de Valcourt 2030 ;
- Virginie Dubois, agente de rapprochement interculturel à Valcourt 2030 ;
- Coralie Duplessis, agente de documentation et d'animation du volet interculturel à Valcourt 2030 ;
- Josée Bélanger, première coordonnatrice de Valcourt 2030 ;
- Les partenaires financiers de Valcourt 2030 : Ville de Valcourt, Canton de Valcourt, Fondation J. Armand Bombardier, Bombardier Produits récréatifs (BRP), Caisse Desjardins du Val-Saint-François, Cordé Électrique, Lemay Outillage, SET47 et Trisotech.

Nous tenons également à remercier les personnes suivantes pour leur témoignage au sein du comité interculturel de Valcourt 2030 : Jenry Diaz Mora, de Valcourt, originaire de Cuba ; Kassoum Touré, de Valcourt, originaire du Mali ; Jay Surwelo, de Valcourt, originaire des Philippines ; Vincent Rasse, directeur des affaires chez Trisotech – Services-conseils ; Isabelle Dussault, résidente de Valcourt ; Diane St-Pierre, résidente de Valcourt depuis 1996 et bénévole pour le comité Attractivité et rétention de la population de Valcourt 2030. Mention spéciale : feu Yves Benoît, pour son implication constante dans la création et le développement du comité interculturel de Valcourt 2030.

Rédaction : Alexandra Gilbert

Révision linguistique : Marc Paré

Graphisme : Marie-Hélène Thébault, Tbo Graphisme

Ce guide a été réalisé grâce à la participation financière du ministère de l'Immigration et de l'Intégration, dans le cadre de notre projet *Intégrons collectivement : éduquer pour favoriser le vivre-ensemble*.

TABLE DES MATIÈRES

Mot du directeur général
04

Introduction
05

De l'accueil à l'intégration

De l'accueil…
07

… à l'intégration
08

Favoriser l'autonomie
09

Au cœur des activités :
une démarche progressive et humaine

Briser le cloisonnement culturel
10

La communication interculturelle
12

Faire ensemble…
pour mieux vivre ensemble

Mobiliser le milieu ? Assurément !
Mais comment ?
13

Des ambassadeurs communautaires
13

Miser sur les forces vives du milieu
14

Et le financement ?
15

Conclusion
16

Les dix meilleurs conseils fondés
sur notre expérience
17

Notre comité à travers les années
18

MOT DU DIRECTEUR GÉNÉRAL



Chère lectrice,
Cher lecteur,

C'est avec beaucoup d'enthousiasme que l'organisme Valcourt 2030 vous présente le guide *Accueil, intégration et vivre-ensemble : naissance d'un comité interculturel* qui retrace la création du comité interculturel Bienvenue – Région de Valcourt, autrefois appelé comité d'accueil et d'intégration. Vous y découvrirez d'abord les premières initiatives d'accueil et d'accompagnement de travailleuses et travailleurs étrangers instaurées, dès 2016, par Josée Bélanger, coordonnatrice de Valcourt 2030. Ces actions ont jeté les bases d'un élan porteur, guidé par un profond désir d'implication citoyenne. Depuis mon entrée en fonction en 2018, le comité a évolué vers une approche d'intégration, non pas en milieu de travail, mais une intégration de nature sociale basée sur la connaissance de l'autre, une valeur devenue au fil du temps le cœur battant de notre organisme. Aujourd'hui, cette démarche collective nourrit un véritable vivre-ensemble, où chaque rencontre renforce le tissu humain et fait grandir notre région.

Je tiens à préciser que la mise en place et l'évolution du comité interculturel s'inscrivaient en droite ligne dans la mission de Valcourt 2030. Cette vocation de développement par l'innovation sociale ne pouvait s'exercer sans l'appui de nos partenaires financiers locaux, passés et actuels, auxquels je tiens à exprimer ma gratitude : la Ville de Valcourt, le Canton de Valcourt, la Fondation J. Armand Bombardier, le Studio B-12, la Caisse Desjardins du Val-Saint-François et les entreprises BRP, Cordé Électrique, Lemay Outillage, SET47 et Trisotech.

Lorsque je suis invité à parler de « la méthode Valcourt 2030 » en regard de notre volet interculturel, j'aime évoquer le point de départ de nos réflexions : cesser de considérer les nouveaux arrivants et arrivantes sous l'unique étiquette de travailleuses et travailleurs étrangers. Ce sont des individus qui ont une vie en dehors du travail, des besoins, mais aussi des compétences qu'ils veulent mettre au service de la communauté. Considérée sous cet angle, l'intégration sociale a révélé son importance et pris tout son sens pour le comité, guidé par le désir d'entraide communautaire.

Une remarque de Kassoum, un Valcourtois originaire du Mali, avait amorcé la réflexion quant à la nécessité d'un soutien pour l'intégration sociale, trop souvent négligée : « Pour moi, les choses ont été plus faciles parce que je suis le chum de Caro [résidente de Valcourt], mais ce n'est pas tout le monde qui est le chum de Caro ! » Évidemment… et heureusement, me direz-vous ! Avec ce trait d'humour, Kassoum a mis le doigt sur un élément essentiel : pour un nouveau résident, une nouvelle résidente, la création d'un réseau local est nécessaire et constitue le cœur même de l'intégration et du vivre-ensemble.

Compte tenu des demandes que je reçois régulièrement pour transmettre notre « recette à succès », la création de ce guide s'est imposée. Différents milieux disposeront ainsi d'un outil concret leur permettant de s'inspirer de quelques-unes de nos expériences pour orienter la mise en place d'initiatives similaires. Ne vous y trompez pas : malgré les apparences, ce guide ne présente pas une formule facile, qui se voudrait magique, pour la prise en charge de l'accueil et de l'intégration ou le développement de partenariats. Beaucoup de temps et d'énergie ont été consacrés pour jeter les fondements de ce comité : mobiliser des bénévoles, obtenir du financement externe et bâtir une équipe. C'est pourquoi il m'importe que bénévoles, partenaires, membres du personnel et moi-même trouvions du plaisir dans notre engagement – et c'est probablement ce souhait qui a donné sa couleur et tout son dynamisme au comité !

J'espère que ce guide vous inspirera pour le développement d'une communauté accueillante dans votre milieu.

Avec valcourtoisie, je vous souhaite une bonne lecture !

Kevin Bombardier
Directeur général de Valcourt 2030



INTRODUCTION

Depuis sa création en 2014, l'organisme Valcourt 2030 s'est imposé comme un véritable pivot de la vitalité locale. Créé par un groupe d'acteurs de différents milieux qui souhaitaient cheminer vers une vision commune du développement économique, social et culturel de la ville de Valcourt, l'organisme a mobilisé la population et les acteurs socioéconomiques autour d'une vision collective dès ses débuts. Cette concertation a permis de déterminer les quatre chantiers de travail prioritaires que l'organisme allait développer avec ses comités citoyens : la mise en valeur du milieu, la diversification économique, le développement de l'offre scolaire de même que l'attractivité et la rétention de la population.

Dès 2016, Valcourt 2030 et les bénévoles du comité Attractivité et rétention de la population produisent un dépliant qui sera distribué dans les trousses d'accueil de la Ville et du Canton de Valcourt. C'est l'époque plus classique de la promotion des attraits de la région. Parallèlement, avec le comité de diversification économique, plusieurs rencontres ont lieu avec les industries de la région pour discuter de l'accueil, de l'intégration et de la francisation des travailleuses et travailleurs étrangers qui commencent à arriver.

En 2018, les objectifs de Valcourt 2030 en matière d'accueil et d'intégration se précisent : poursuivre la promotion de Valcourt et des alentours auprès des travailleuses et travailleurs non résidents et des personnes en quête d'emploi, tout en mettant en place une structure d'accueil et des activités innovatrices pour mieux les connaître et les intégrer.

L'INGRÉDIENT SECRET ? UNE BONNE DOSE DE CURIOSITÉ !

C'est ainsi que, dès février 2019, par l'entremise du comité de travail chargé du volet Attractivité et rétention, Valcourt 2030 lance officiellement le comité d'accueil et d'intégration Bienvenue – Région de Valcourt, qui deviendra le comité interculturel.

Première étape : créer un groupe Facebook privé servant à diffuser de l'information locale et à organiser des activités sociales à saveur interculturelle. Cet espace virtuel devient rapidement un réseau d'échanges entre les anciens et les nouveaux résidents et résidentes. La toute première activité en personne aura lieu quelques mois plus tard et, par la suite, le calendrier d'activités du comité, élaboré en fonction des suggestions de ses membres, proposera environ quatre rencontres par saison. À la fin de l'année 2019, 150 personnes sont déjà membres de ce groupe Facebook.

Rapidement, le comité Bienvenue – Région de Valcourt, porté par Valcourt 2030, est devenu une source d'inspiration : il a reçu en 2024 le prix Intégration innovante, catégorie « organisme », lors des Distinctions régionales en immigration de la Fédération des communautés culturelles de l'Estrie. Le constat est unanime : ce comité offre un environnement accueillant et inclusif qui permet de tisser des liens humains tout en valorisant les échanges culturels en français.

Depuis sa création, Valcourt 2030 a reçu de nombreuses questions d'autres milieux ruraux sur la marche à suivre pour mettre en place un comité similaire pour l'intégration des personnes immigrantes. Ce premier guide d'une série de neuf présente donc les réponses que nous ont apportées nos activités consacrées à l'accueil et à l'intégration des nouveaux arrivants et arrivantes en milieu rural.

Je pense que c'est important que la communauté d'accueil entende les témoignages des nouveaux arrivants et arrivantes et cherche à comprendre pourquoi la crainte de l'autre subsiste parfois. À travers le choc des cultures, comment peut-on, tout un chacun et chacune, bénéficier du bagage de l'autre ? Il faut peut-être s'attarder davantage aux avantages du métissage des cultures et en souligner les vertus.

Virginie Dubois
agente de rapprochement interculturel
à Valcourt 2030



Notre série de guides, qui diffuse l'expérience concrète du comité interculturel de Valcourt 2030, s'adresse à toute personne ou organisation désireuse de soutenir ou de créer un comité d'intégration dynamique et inclusif, en milieu rural ou semi-rural, où les organisations œuvrant dans les domaines de l'immigration et des relations interculturelles sont moins nombreuses. Bien que ce guide soit principalement destiné à l'intégration de nouveaux arrivants et arrivantes, les principes inhérents à sa démarche peuvent également s'appliquer à l'intégration de nouveaux résidents et résidentes, peu importe leur origine.

Finalement, il faut rappeler que la démarche présentée dans ce guide a fonctionné dans le contexte spécifique de la région de Valcourt. Vous y trouverez donc les ingrédients clés d'une recette… qu'il vous faudra adapter ! Vous devrez les adapter à votre milieu et aux réalités de votre municipalité, tout comme aux besoins des nouveaux arrivants et arrivantes qui les adopteront pour vivre ensemble, avec vous.



Un comité d'intégration est hyper-nécessaire dans une communauté, car c'est lui qui nous permet d'établir de belles relations humaines en harmonie et en paix.

Jenry Diaz Mora



DE L'ACCUEIL À L'INTÉGRATION

DE L'ACCUEIL…

Aux débuts de Valcourt 2030, les PME de la région commençaient tout juste à se tourner vers les travailleuses et travailleurs étrangers – bien que BRP, principal employeur, recrutât déjà des talents à l'étranger depuis longtemps – pour combler leurs besoins de main-d'œuvre, principalement dans le domaine industriel, où la pénurie de machinistes se faisait sentir. Conscientes de l'effet de ces embauches, inhabituelles pour l'époque, sur leurs équipes, les entreprises ont commencé à sensibiliser leur personnel à l'importance de s'ouvrir au monde.

Même si la raison d'être du comité citoyen Attractivité et rétention était d'abord de promouvoir Valcourt comme milieu de vie et de favoriser la rétention de sa population, il a été rapidement appelé à soutenir l'accueil des travailleuses et travailleurs étrangers. Leur arrivée à Valcourt s'accompagnait de besoins de base à combler, liés à l'adaptation à un milieu de vie très différent de ce qu'ils connaissaient : recherche de logement et de vêtements d'hiver, abonnement aux services publics, accès aux soins de santé, compréhension du fonctionnement du transport en région, découverte des produits en épicerie, etc. Sans oublier que s'ajoutait au quotidien la barrière de la langue pour plusieurs d'entre eux !

Afin de soutenir efficacement ses clients et leurs projets face à la pénurie de main-d'œuvre qui frappe le Québec, Trisotech-Conseils a recruté de nombreux collaborateurs à l'étranger ces dernières années. En Estrie et particulièrement dans la région de Valcourt, l'organisme Valcourt 2030 est un partenaire de grande qualité qui soutient les volets Intégration et Animation de notre politique RH. L'extraordinaire implication de Valcourt 2030 est indéniablement un des facteurs de réussite de ces projets. Qu'il s'agisse d'accueillir et de présenter un nouveau membre à la communauté de Valcourt, de trouver un logement, de proposer des activités d'animation, de célébrer une fête d'anniversaire ou de soutenir notre programme de soutien aux employés durant la crise de la COVID-19 […]. Nous nous sentons vraiment privilégiés. C'est en cela que Trisotech et l'ensemble de ses employés vous […] sont extrêmement reconnaissants. Merci encore.

Vincent Rasse
directeur d'affaires à Trisotech – Services-conseils



Mais il aurait été réducteur de voir la travailleuse ou le travailleur étranger uniquement comme une employée ou un employé. Au-delà de ses besoins de base et de son intégration en entreprise, l'intégration sociale de cette personne venue d'ailleurs est vite devenue un enjeu central : l'apprentissage du français, l'insertion dans un réseau, le désir d'être un membre actif dans la communauté d'adoption et, ultimement, le développement d'un sentiment d'appartenance. Ces éléments revêtent une importance majeure dans une petite communauté où la plupart des membres se connaissent. Cependant, à Valcourt comme dans plusieurs milieux ruraux au Québec, les lieux de rencontre sont peu nombreux et les activités sociales, limitées. Le défi était de taille : comment bien accueillir chaque personne et favoriser le vivre-ensemble s'il n'y a pas d'espaces de partage, empreints de bienveillance et d'entraide, permettant la rencontre des anciens et des nouveaux résidents et résidentes ?

… À L'INTÉGRATION

D'un groupe voué à l'accueil en vue de combler les besoins élémentaires des nouveaux arrivants et arrivantes, la structure portée par Valcourt 2030 et ses bénévoles a évolué vers sa forme actuelle : un comité interculturel, qui est au cœur de l'intégration à la vie citoyenne de Valcourt.

En février 2019, alors que des consultations étaient menées au sein de la MRC du Val-Saint-François pour brosser le portrait des enjeux et recueillir des idées concrètes pour recevoir et intégrer les travailleuses et travailleurs étrangers, ce comité existait déjà depuis peu de temps. Ses bénévoles de la première heure s'affairaient à collecter les noms de membres de la communauté d'accueil, enthousiastes du projet et désireux de s'y impliquer pour organiser les premières activités. Un noyau était prêt à passer à l'action ! Mais quelles allaient être ces actions ? Honnêtement, personne n'en avait la moindre idée à ce moment…



Nous sommes maintenant capables de nous présenter et de remercier les gens adéquatement. Nous sommes capables de communiquer pour faire notre épicerie, commander au restaurant, et ce, même si nous avons parfois de la difficulté à comprendre tous les mots.

Jay Surwelo

À VOS COULEURS LOCALES TOUTE !

BONNES PRATIQUES

- ✔ Laisser le comité interculturel émerger organiquement selon une formule portée par l'écosystème local, qui permettra à la collectivité de s'engager.
- ✔ Recourir aux ressources du milieu pour appuyer les actions du comité et aux compétences locales pour favoriser l'intégration d'un nouvel arrivant ou d'une nouvelle arrivante.
- ✔ Favoriser l'autonomie des nouveaux arrivants en définissant clairement le rôle et les limites du comité, dans une logique de complémentarité avec les organismes spécialisés.

DÉFI

On pourrait être tenté d'imposer une structure dès le départ, mais construire un comité conjointement avec la communauté est la clé ! L'engagement du milieu garantit la pertinence et la longévité d'un comité interculturel.

FAVORISER L'AUTONOMIE

Le comité interculturel de Valcourt 2030 ne s'est pas formé du jour au lendemain. Il s'est construit progressivement, en s'adaptant aux besoins, aux idées et à la disponibilité des participantes et participants, qu'ils aient résidé depuis longtemps dans la région ou y aient élu domicile récemment ! D'emblée, il s'est inscrit dans une dynamique communautaire, ancrée dans l'écosystème local, favorisant la participation citoyenne et le renforcement du sentiment d'appartenance envers leur milieu de vie. Un aspect important de sa mission consiste encore à favoriser l'autonomie des nouveaux membres de la communauté, en les accompagnant et en les outillant, sans se substituer à eux ou aux autres organismes du milieu dans l'accomplissement des démarches. L'objectif a toujours été de les encourager à développer naturellement leur réseau personnel afin qu'ils puissent, à leur tour, soutenir d'autres personnes arrivantes. Après tout, la réussite d'une intégration ne dépend pas tant du soutien initial, mais plutôt de la capacité d'une personne nouvellement arrivée à faire activement partie de sa communauté d'accueil.

LES OUTILS NUMÉRIQUES

La création d'une plateforme virtuelle a ouvert un espace de soutien, de préparation et d'échanges… pour les timides et les moins timides ! Le groupe Facebook « Comité d'intégration Bienvenue – Région de Valcourt », créé par Valcourt 2030, modéré par son équipe et quelques bénévoles, constituait déjà, avant même que ses membres aient eu l'occasion de se rencontrer dans le cadre d'activités, un endroit sûr où poser des questions sur la réalité locale, communiquer des astuces pratiques et amorcer des échanges conviviaux avec des membres de la communauté d'accueil. La plateforme se veut une sorte de prolongement virtuel du tissu communautaire, favorisant une intégration plus harmonieuse, parfois bien avant les premiers pas dans la région ! Au-delà de la prise de contact avec leur futur milieu de vie, cet outil sécurisant donne aux futurs résidents et résidentes le sentiment d'être attendus dans la région de Valcourt. Une belle façon d'amorcer une importante transition de vie !

C'est important d'avoir un espace où les gens peuvent poser des questions, se confier.

Kassoum Touré





Ce comité favorise toujours l'intégration durable. Valcourt est une région qui a besoin de constance et du rapprochement social et interculturel. L'amour, la flexibilité et l'intelligence émotionnelle au service de la communauté seront toujours la clé de l'équilibre social.

Jenry Diaz Mora



AU CŒUR DES ACTIVITÉS : UNE DÉMARCHE PROGRESSIVE ET HUMAINE

BRISER LE CLOISONNEMENT CULTUREL

Le comité interculturel a vite réalisé l'importance de créer des occasions de rencontres interculturelles qui allaient permettre aux nouveaux et aux anciens résidents et résidentes de se côtoyer en français, au lieu de s'isoler par des regroupements par communauté d'origine !

Le choix des mots pour décrire les activités d'intégration sociale a été un élément important dès le début. Comme l'objectif premier demeurait le rapprochement interculturel et le vivre-ensemble, le comité a soigneusement évité d'organiser des activités réservées aux personnes nouvellement arrivées. Plutôt que d'utiliser des termes comme « activité interculturelle », il a opté pour des intitulés plus rassembleurs tels que « cuisine avec ton monde », « randonnée jasette » ou « patin et repas-partage ». Ces appellations, ouvertes à tous, encouragent la participation de la communauté locale et transforment chaque événement en une occasion de tisser des liens et de construire un vivre-ensemble solide, dans un cadre à la fois convivial et quelque peu structuré.

Toujours pour éviter le cloisonnement culturel, le comité a combiné une dimension de mise en valeur interculturelle aux activités existantes : des fêtes locales, par exemple. L'essentiel était de rester à l'écoute des besoins sur le terrain et de proposer des activités accessibles et peu coûteuses, qui constituaient des rencontres conviviales, sans pression ni protocole rigide. Parmi celles-ci, on compte des randonnées pédestres, des repas partagés ainsi que des séances de jeux comme le soccer, le patin, le volleyball, les jeux de société ou le jeu de poches. Un des défis était d'offrir des activités suffisamment régulières pour créer une habitude, tout en évitant de les répéter trop fréquemment afin de ne pas décourager la participation.

> J'ai grandi ici à Valcourt, mais j'ai passé les 15 dernières années sur la Rive-Sud [près] de Montréal. Quand j'ai quitté, c'était peu interculturel. En revenant en 2024, j'ai été très heureuse d'y voir un peu de la diversité que je trouvais si enrichissante sur la Rive-Sud.
>
> *Isabelle Dussault*



La valorisation des compétences des nouveaux arrivants et arrivantes a été une stratégie clé de leur mobilisation. Plutôt que de nous concentrer uniquement sur leurs besoins, nous avons aussi intégré et valorisé leurs talents dès le début comme des contributions importantes pour la communauté, ce qui a renforcé le sentiment d'appartenance et enrichi le milieu d'accueil. De plus, en proposant un rôle de guide ou d'animateur aux membres issus de la communauté immigrante, le comité leur a offert un soutien authentique et adapté.

Sortir le comité des « silos » culturels a été une chose ; il a fallu également encourager l'inclusion de toute la communauté et favoriser la mixité des âges, des genres, des cultures et des réalités sociales dans toutes les activités. Aux relations spontanément nouées se sont greffés naturellement des échanges interculturels enrichissants, notamment autour de sujets comme la langue française, les expressions régionales, les valeurs et les parcours personnels, et ce, peu importe l'origine des participants et participantes !



Je retiens la passion et l'intérêt de ce comité pour le développement de l'être humain dans sa diversité.

Jenry Diaz Mora

L'ART DU DIALOGUE

Valcourt est bien connue pour avoir vu naître Joseph-Armand Bombardier, l'inventeur de la motoneige. Du Grand Prix Ski-Doo, qui a lieu chaque année, au Musée de l'ingéniosité J. Armand Bombardier, ses institutions ont été autant de lieux pour faire découvrir la ville aux nouveaux arrivants et arrivantes. Le Centre culturel Yvonne L. Bombardier, qui a sa programmation propre, est devenu un partenaire important pour le développement d'activités rapprochant personnes résidentes et personnes arrivantes. En 2022, ce lieu a accueilli l'œuvre de Jennifer Alleyn, *Catalogue des traces*. « À partir de plusieurs entretiens réalisés auprès d'immigrants qu'elle a questionnés sur un objet qu'ils ont dû abandonner dans leur pays d'origine, l'artiste a construit une liste des "objets laissés derrière". Elle a ensuite invité la population locale à participer à l'œuvre en demandant aux résidents d'identifier un objet de la liste qu'ils possédaient chez eux afin de l'exposer. Les objets communs récoltés soulignent moins les différences que les ressemblances entre les êtres [...][1]. » Une façon artistique de souligner l'importance du dialogue.

[1] Centre culturel Yvonne L. Bombardier, *Jennifer Alleyn – Catalogue des traces* [https://centreculturelbombardier.com/expo-archives-jennifer-alleyn/] (consulté le 16 décembre 2025).



LA COMMUNICATION INTERCULTURELLE

Les nouveaux arrivants et arrivantes proviennent souvent de milieux dans lesquels le contact humain est très important. Le comité a vite constaté que l'engagement était moins fort lorsque l'information n'était communiquée que par les réseaux sociaux. Les participants potentiels aux activités du comité se sentaient davantage interpellés par un contact humain et personnalisé, par les relations de personne à personne plutôt que d'organisme à individu. La dimension de communication interculturelle a aussi teinté les discussions lors des activités ; le comité a préféré laisser toute la place aux interactions émergeant naturellement pour soutenir le développement de liens authentiques et durables.

Toutefois, pour prévenir les malaises, il a rapidement statué sur ce qui pouvait être toléré ou non dans un contexte d'apprentissage. Certains thèmes sensibles comme la religion, la politique ou la sexualité ont été évités. Parfois, des maladresses ou des interventions pouvant provoquer un malaise se sont transformées en belles occasions d'ouvrir un dialogue sur les codes culturels. En revanche, des remarques sexistes ou faites dans le but de blesser, sous le prétexte de tradition culturelle, n'ont jamais été tolérées dans nos activités. Le comité a explicitement communiqué à l'assemblée, peu importe l'origine de ses membres, la frontière entre ce qui est acceptable et ce qui ne l'est pas.

UN PAS À LA FOIS… POUR DES ACTIVITÉS EN TOUTE SIMPLICITÉ

BONNES PRATIQUES

- ✔ Enrichir l'offre d'activités sans la diluer, en proposant des rencontres simples, accessibles et peu coûteuses, qui s'appuient sur les activités sociales déjà existantes.
- ✔ Valoriser les savoirs et les talents de la population immigrante, impliquer les piliers de la communauté et encourager la mixité pour créer un dialogue dans le plaisir de la rencontre.
- ✔ Promouvoir les activités avec un langage inclusif et rassembleur : activités ouvertes à tous, repas partagés servant des spécialités d'ici et d'ailleurs, randonnées de groupe, etc.

DÉFI

Il peut être tentant d'organiser des activités « réservées aux nouveaux arrivants et arrivantes » – les besoins sont si grands lorsqu'on intègre un nouveau milieu ! Pourtant, cette approche renforcerait le clivage et créerait une distance entre les communautés. Afin d'éviter ce piège qui pourrait nourrir une incompréhension des nouveaux arrivants dans la communauté d'accueil, il vaut mieux enrichir les activités existantes, ce qui garantira un engagement collectif renforcé et authentique.



FAIRE ENSEMBLE… POUR MIEUX VIVRE ENSEMBLE

MOBILISER LE MILIEU ? ASSURÉMENT ! MAIS COMMENT ?

Dès le départ, la démarche du comité interculturel de Valcourt 2030 s'est appuyée sur la collaboration. Le comité a travaillé étroitement avec plusieurs organismes partenaires, les entreprises locales, les associations et les acteurs régionaux comme le Centre culturel Yvonne L. Bombardier, le Service des loisirs, les écoles locales, l'OBNL Carnet Plein Air, l'organisme Place aux jeunes en région et le Groupe uni des éducateurs-naturalistes et professionnels en environnement (GUEPE) de l'Estrie. Dans la région de Valcourt, l'accueil et l'intégration des personnes nouvellement immigrées passent souvent par un maillage étroit avec les nombreuses entreprises implantées dans la communauté.



Quand tu es loin de tout, isolé, tu as l'idée de retourner chez toi.

Kassoum Touré

D'ailleurs, la toute première initiative « interculturelle » de Valcourt 2030 a été réalisée dans le cadre d'actions de diversification économique, lorsque les entreprises locales ont exprimé le besoin de cours de francisation pour leur personnel, sans qu'il ait à se déplacer vers les grands centres. Ce lien étroit avec les groupes de francisation a servi l'implication conjointe du milieu au sein du comité : celle des nouveaux individus arrivants tout comme celle de la communauté d'accueil, dans les activités de francisation.

Comme les personnes immigrantes venaient principalement du recrutement à l'étranger, les participants et participantes ont d'abord été mobilisés par le biais des employeurs locaux, notamment par les cours de francisation, mais aussi par le référencement direct. Ce canal a généré un formidable bouche-à-oreille sur les lieux de travail. Ces liens privilégiés avec le milieu des affaires ont aussi permis d'obtenir un soutien financier pour organiser des activités et renforcer l'image d'un territoire accueillant. Ainsi, les entreprises locales sont devenues des alliées précieuses, conscientes que le bien-être des travailleurs dans leur nouvel environnement favorise leur rétention.

DES AMBASSADEURS COMMUNAUTAIRES

Afin de recruter des participants et des participantes dans la communauté d'accueil, la désignation d'ambassadeurs locaux s'est révélée une stratégie incontournable. Ces personnes ou organisations du milieu deviennent des références rassurantes – sortes de repères accessibles, incarnant l'esprit d'ouverture et d'entraide du territoire – reconnaissables par un signe clair, comme le porte-clés du comité interculturel, ou par leur présence active aux activités.

Un ambassadeur n'a pas besoin de tout connaître sur tous les sujets. Son rôle est d'orienter les personnes arrivantes vers les bonnes ressources ou les bons interlocuteurs, de les guider efficacement dans l'utilisation des services locaux. Cet accompagnement favorise une intégration sereine : il n'y a rien de plus frustrant ou décourageant que d'être envoyé d'un point à l'autre sans obtenir de service ou de réponse claire. Sachant que les démarches administratives en matière d'immigration ou de statuts légaux sont complexes, les ambassadeurs du comité prennent soin de diriger les nouveaux arrivants et arrivantes vers l'expertise que seuls les organismes mandatés en la matière possèdent, plutôt que de s'y hasarder eux-mêmes. Cette ligne de conduite évite bien des situations problématiques aux membres du comité, qui peuvent ainsi se concentrer sur l'aspect social du processus d'accueil et d'intégration.



Mon implication bénévole et celle d'autres personnes au sein du comité Attractivité et rétention permettent de faire avancer certains projets et de développer une vision [à] long terme pour le grand Valcourt. Ce que j'aime de Valcourt 2030, c'est de voir l'évolution d'un projet jusqu'à sa réalisation par les débats d'idées et l'implication des membres de l'équipe. Il y a une belle synergie qui fait avancer l'ensemble de la communauté par la stratégie des petits pas. Je crois fermement que la participation citoyenne au développement de la collaboration avec d'autres partenaires est essentielle pour l'attractivité du grand Valcourt. Ensemble nous pouvons faire bouger les choses pour un développement durable dans le grand Valcourt.

Diane St-Pierre
résidente de Valcourt depuis 1996

MISER SUR LES FORCES VIVES DU MILIEU

Il faut rappeler que le comité interculturel de Valcourt est porté par un organisme à but non lucratif qui n'est pas uniquement voué à l'accueil des nouveaux arrivants et arrivantes. Valcourt 2030 pilote plusieurs projets impliquant divers partenaires ; c'est ce qui a servi de levier au comité interculturel. L'organisme n'a pas non plus la visée de remplacer les services existants, mais plutôt de combler une lacune dans l'offre plus limitée d'un milieu rural. L'initiative de Valcourt 2030 misait sur la force de la mobilisation de la communauté. Il s'agissait autant de circonscrire les besoins que cette initiative du milieu devait combler que de s'interroger sur le type d'implication requis de ceux et celles qui y sont engagés.

ACCUEILLIR À BRAS OUVERTS… À PARTIR DE LA VIE QUOTIDIENNE !

Nous avons instauré un partenariat avec IGA Ouimette Fille et Fils de Valcourt afin de mettre en valeur la culture des nouveaux résidents et résidentes. Ceux-ci ont été invités à proposer une recette mettant en vedette un aliment de leur pays d'origine. Par la suite, IGA l'a commandé pour l'ajouter à son offre habituelle ! La clientèle de longue date a ainsi pu découvrir dans les étalages de son épicier de nouvelles épices, des sauces ou de nouvelles façons d'apprêter des plats !



Le bénévolat, ça aide Valcourt à rester Valcourt. Ça donne envie aux personnes isolées de venir se rassembler ici.

Kassoum Touré

Quelles forces et quelles compétences les partenaires du milieu peuvent-ils mettre au service du comité ? De quelle manière les personnes bénévoles souhaitent-elles apporter leur soutien aux nouveaux membres de la communauté ? Quelle est leur disponibilité pour assurer cet engagement ? Toutes ces questions sont importantes afin de maintenir la flamme de l'implication citoyenne et celle de l'ensemble des partenaires, mais aussi pour donner envie à la population de participer énergiquement aux activités d'une programmation qui se veut rassembleuse et qui lui ressemble.

ET LE FINANCEMENT ?

Pour conserver son autonomie, le comité a privilégié une approche modulaire : démarrer petit, mettre en place des activités gratuites ou à faible coût, puis ajuster l'offre en fonction du temps et des besoins. Cela lui a permis de rester agile et d'éviter les contraintes rigides de certains financements. Pendant environ deux ans, il a fonctionné avec des ressources restreintes, principalement grâce à l'engagement des partenaires locaux dans la mission globale de Valcourt 2030, tant sur le plan financier que sur le plan humain. La direction générale de l'organisme et quelques bénévoles ont consacré beaucoup de temps et d'énergie dans cette approche progressive pour mettre en place une base solide, avant de solliciter un financement plus structuré et ambitieux.

DES RESSOURCES

À sa création en 2019 sous le nom de comité d'accueil et d'intégration, le comité interculturel de Valcourt 2030 tenait environ quatre activités par saison. La direction générale devait y consacrer beaucoup de temps, ce qui l'a conduite à créer la structure actuelle, en construisant une fondation solide avec les bénévoles disponibles. Près de huit ans plus tard, Valcourt 2030 est toujours responsable de ce comité, qui dispose maintenant d'un financement externe permettant d'employer deux personnes à temps plein. Le comité peut aussi compter sur l'appui d'une vingtaine de bénévoles pour l'animation de ses deux activités mensuelles. À travers lui, Valcourt 2030 conduit différents projets mettant de l'avant le parcours des nouveaux arrivants et arrivantes – en collaboration avec d'autres organisations –, partage la documentation qui a été produite pour ses activités et assure le transfert de son expérience par sa présence à des tables de concertation locales et régionales.

Des organismes subventionnaires – gouvernementaux ou privés (institutions philanthropiques) – disposent de fonds pour des projets ou des activités spécifiques à caractère interculturel. Il est utile de les connaître, mais il faut se rappeler qu'à chaque enveloppe de financement se rattachent des consignes bien précises pour l'utilisation des fonds, notamment des échéanciers pour les dépenses et des lignes directrices pour organiser les activités. L'idéal consiste à trouver un équilibre entre le soutien financier de la communauté et des acteurs locaux et celui d'organismes subventionnaires. Dans ce dernier cas, il importe d'évaluer la valeur ajoutée du financement par projet en fonction des ressources à déployer pour l'obtenir et en assurer la reddition de compte.

UN COMITÉ AUX MILLE SAVEURS

BONNES PRATIQUES

- ✔ Établir les forces des parties prenantes du milieu et de la communauté pour déterminer leur apport potentiel au comité, tout en clarifiant la notion d'implication : que signifie l'engagement et quelle forme peut-il prendre ?
- ✔ Encourager l'effet multiplicateur : une personne ayant vécu l'expérience de l'intégration peut à son tour devenir mentore et ambassadrice au sein du comité.
- ✔ Documenter et diffuser les bonnes pratiques et les défis de la création d'un comité interculturel pour inspirer d'autres communautés.

DÉFI

Nous avons compris, parfois à la dure, que multiplier trop rapidement les projets revient à construire une maison sans fondations. Une approche progressive, malgré la frustration qu'elle peut engendrer, permet d'entretenir la motivation des bénévoles et d'accroître la portée des initiatives. En d'autres mots : soyez patients !

CONCLUSION

La création et le succès d'un comité interculturel reposent avant tout sur la simplicité, l'écoute, la collaboration et… une bonne dose de plaisir ! Plus qu'un simple outil d'accueil et d'intégration, il est devenu un espace communautaire vibrant au diapason des rencontres de personnes d'origines et de parcours variés, un lieu où chacune d'elles peut apprendre de l'autre et contribuer en français à la vie collective. L'expérience du comité interculturel Bienvenue – Région de Valcourt, mis en place par Valcourt 2030, montre qu'en misant sur le développement d'un sentiment d'appartenance à la collectivité par le biais d'activités accessibles et variées, il est possible de valoriser les savoirs de tous. La collaboration étroite avec les organismes du milieu et l'engagement bénévole de membres de la communauté demeurent des éléments essentiels pour la longévité du comité et la portée de ses actions. Ce guide ne prétend pas offrir une recette unique ; il se veut plutôt une source d'inspiration pour toutes les communautés qui souhaitent mieux accueillir, rassembler et grandir ensemble.

À VOS MARQUES ! PRÊTS ? ACCUEILLEZ !





LES DIX MEILLEURS CONSEILS FONDÉS SUR NOTRE EXPÉRIENCE

1. Développer une structure flexible animée par des responsables qui connaissent bien le milieu et ses ressources.
2. Permettre des discussions libres, adaptées et respectueuses.
3. Définir clairement le rôle et les limites du comité.
4. Créer un espace de rencontre et d'entraide – en personne ou en ligne, idéalement les deux ! – qui complète, sans les remplacer, les services existants.
5. Organiser des consultations publiques pour connaître les besoins et les individus motivés ; le comité doit rester actif et se concentrer sur les besoins du terrain.
6. S'appuyer sur les partenaires (organismes, entreprises, municipalités, etc.) et viser la complémentarité.
7. Démarrer petit avec des activités gratuites ou à faibles coûts, puis les adapter en fonction des capacités du comité.
8. Offrir une programmation soutenue et variée, parfois de contenu original, parfois nourrie de ce qui existe déjà.
9. Informer les équipes locales de l'arrivée de la nouvelle main-d'œuvre et les y préparer, en impliquant les organisations du milieu.
10. Encourager l'effet multiplicateur : une personne intégrée devient mentore et ambassadrice, ou soutien du comité.



NOTRE COMITÉ À TRAVERS LES ANNÉES

2013

Début de la réflexion pour mettre en place Valcourt 2030.

2014

3 SEPTEMBRE

Fondation de l'organisme à but non lucratif Valcourt 2030.

PHASE 1 – ACCUEIL

Nous parlons ici d'initiatives qui visaient la facilitation des premières étapes lors de l'arrivée de nouveaux résidents et résidentes, comme la recherche de logement, la découverte des ressources du milieu ainsi que la familiarisation avec le territoire.

2015

DE MARS À OCTOBRE

Quatre grands rassemblements citoyens afin de consulter la population.

OCTOBRE

Dépôt du plan d'action de Valcourt 2030.

PHASE 2 ACCUEIL ET INTÉGRATION

À la lumière des informations recueillies, le comité constate qu'au-delà des besoins en accueil, l'intégration sociale joue un rôle majeur dans le bien-être des nouveaux résidents et résidentes. Cela est encore plus vrai pour les nouveaux arrivants qui, en plus de ne pas avoir de réseau local, peuvent vivre le défi du choc culturel à différents niveaux. Nous ajoutons donc à nos objectifs le développement du réseau social et l'implication dans la communauté d'accueil.

2019

12 FÉVRIER

Création du comité interculturel et de son espace virtuel.

19 FÉVRIER

Consultation de la MRC sur l'immigration – collecte des noms de volontaires pour participer aux actions du comité.

2019

6 JUIN

Première activité du comité (cinq à sept; expressions québécoises 101; neuf participants et participantes).

> La création d'un réseau local est nécessaire et constitue le cœur même de l'intégration et du vivre-ensemble.
>
> Kevin Bombardier



2020

FÉVRIER

Activité « Patin et repas-partage karaoké » (90 participants et participantes).

MARS

Début des activités virtuelles avec des partenaires (des cinq à sept sous les thèmes : entrevues d'emploi, rédaction de CV, ouverture à la culture québécoise, comportements gagnants en emploi, gestion de budget…).

PHASE 3 ÉCHANGES INTERCULTURELS

À travers notre série d'initiatives déployées durant près de deux ans, un nouveau volet a pris forme dans notre comité : le désir de connaître le parcours et la culture de chacun et chacune. Cet ajout d'échanges structurés permettait de mieux connaître le parcours migratoire des nouveaux arrivants et arrivantes. Ce volet nous a permis de correspondre aux objectifs du PAC proposés par le MIFI.

2021

1ER SEPTEMBRE

Obtention d'un financement de trois ans du ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration (MIFI), dans le cadre du Programme d'appui aux collectivités (PAC).

15 NOVEMBRE

Embauche d'une ressource affectée au volet interculturel.

2024

DÉCEMBRE

Début d'une nouvelle entente avec le MIFI dans le PAC, qui vise à outiller le milieu pour favoriser la mise en place d'initiatives de rapprochement interculturel et de sensibilisation.