

Université de Montréal

**Différences culturelles au travail:
Impact sur l'intégration et la santé des travailleurs étrangers**

**Par
Marie-Noëlle Do Thanh**

**Département de Psychologie
Faculté des arts et des sciences**

Thèse présentée à la Faculté des études supérieures en vue de
l'obtention du grade de Philosophiae Doctor (Ph.D.) en psychologie
option travail et organisations

Août 2013

© Marie-Noëlle Do Thanh, 2013

RÉSUMÉ

La présente thèse explore l'impact des différences culturelles au travail sur l'intégration et la santé des travailleurs étrangers. Les différences culturelles sont évaluées selon le concept de distance culturelle entre les dimensions culturelles identifiées par Hofstede, l'intégration selon le concept d'acculturation, et la santé selon le concept de santé psychologique au travail. Les ressources personnelles des immigrants (proactivité, optimisme et résilience) sont également étudiées. La recherche a été effectuée dans deux centres d'appels d'une importante coopérative financière québécoise. L'échantillon se compose de 100 immigrants de première génération de Montréal. Les résultats de l'étude mettent en avant les impacts significatifs mais modérés des différences culturelles sur la santé psychologique au travail, sur le style d'acculturation adopté au travail et sur l'importance des ressources personnelles (résilience) pour l'acculturation et la santé psychologique des travailleurs étrangers. De fortes différences culturelles engendreraient davantage de bien-être psychologique au travail et influenceraient l'adoption d'un style d'acculturation intégratif. La résilience serait aussi une ressource personnelle non négligeable pour la santé de l'immigrant. Ces résultats soulignent par ailleurs le rôle particulier de la sphère du travail pour les travailleurs étrangers, la documentation scientifique appuyant l'idée que le monde du travail aurait un impact significatif sur leur santé psychologique. Les limites de la recherche, des suggestions d'amélioration ainsi que des pistes d'actions sont également proposées.

Mots clés : immigration, diversité culturelle, dimensions culturelles d'Hofstede, acculturation, santé psychologique au travail, distance culturelle.

ABSTRACT

This thesis focuses on the impact of cultural differences on foreign workers' integration and health. Cultural differences are assessed using the concept of cultural distance between Hofstede's cultural dimensions, integration using the concept of acculturation, and health using the concept of psychological health at work. The immigrants' personal resources (proactivity, optimism and resilience) are also considered. The study was conducted in two call centers of a major financial cooperative in Quebec. The sample consists of 100 first generation immigrants in Montreal. The study's results highlight the significant but moderate impacts of cultural differences on both the psychological health and the acculturation style at work, as well as the significant impact of personal resources (resilience) on foreign workers' acculturation and psychological health at work. Strong cultural differences would generate greater psychological well-being at work and would engender the adoption of integrative acculturation style. Resilience stands out as a key personal resource for an immigrant's health. The results further underline the particular role of the work sphere for foreign workers, with scientific literature supporting the idea that the workplace would have a significant impact on their psychological health. In addition to the above, a list of research limitations, recommendations for improvement and paths of action have been suggested.

Key-words: immigration, cultural diversity, Hofstede's cultural dimensions, acculturation, psychological health at work, cultural distance.

REMERCIEMENTS

C'est le cœur serré que j'écris ces quelques mots. Déposer cette thèse est pour moi la concrétisation de non seulement mon cheminement d'étudiante, mais aussi un symbole de mon intégration au Québec. En prenant du recul sur ces six années écoulées, je me rends compte à quel point ma vie a changé et à quel point j'ai changé. Ces six années ont été empreintes de rires, de dur labeur (!), de persévérance, d'obstacles, d'amour, de joie et de passion. Immigrer n'a pas été un choix facile. Il a été dur pour moi de me déraciner et d'accepter les sacrifices associés. Il m'est arrivé plusieurs fois de douter, mais en regardant en arrière, je vois à quel point le jeu en valait la chandelle.

J'aimerais remercier plusieurs personnes qui m'ont fortement marqué tout au long de cette aventure. J'aimerais remercier mes professeurs M. Savoie et M. Brunet. Je me sens chanceuse d'avoir été formée par la crème de la crème en psychologie du travail et je ne manque pas d'en faire jalouser mes collègues en psychologie du travail français! Je tiens également à vous remercier de m'avoir épaulé lorsque les temps étaient durs. Vous avez été témoins de mes défis d'adaptation et je vous suis très reconnaissante de m'avoir épaulé. Particulièrement vous M. Brunet. Merci de m'avoir permis de suivre mes intuitions. Merci de m'avoir coaché tout au long de ce parcours. Merci de m'avoir autant guidé. Ces quelques mots sont peu représentatifs pour exprimer toute ma gratitude. Vous êtes et vous resterez mon point de repère incontournable au Québec.

J'aimerais remercier les personnes exceptionnelles que j'ai rencontrées durant mon doctorat et mon adaptation au Québec. Merci d'avoir fait l'effort de traduire les expressions québécoises pour moi. Merci de m'accepter inconditionnellement. Merci de

m'avoir tant apporté. Je tiens particulièrement à remercier Nathalie, Ysalines, Gloria, Caroline, Mélissa et Laurent. Sans vous, je ne pense pas que j'aurais été aussi épanouie que je le suis présentement. Merci de m'avoir tendu la main quand cela n'allait pas. Merci d'avoir été et d'être toujours là quoi qu'il arrive. Je me sens extrêmement chanceuse de vous avoir dans ma vie. Merci d'être devenu mes nouvelles racines.

Enfin, j'aimerais remercier ma famille, sans qui rien n'aurait été possible. Thura Ba và Mẹ, cảm ơn Ba Mẹ đã kiên nhẫn nuôi một đứa con rất là cứng đầu như con. Con xin lỗi vì con đã chọn đi một đường rất khác hơn điều Ba Mẹ muốn. Nhưng con biết rằng con chọn đường này để theo đuổi một giấc mơ của con và hy vọng cho một tương lai tốt đẹp hơn. Cảm ơn Ba Mẹ đã lo cho con đầy đủ và cơ hội để đi học ở Pháp và bên Canada. Cảm ơn Ba Mẹ đã lo cho con chu đáo do đó con có thể tập trung vào việc học. Cảm ơn Ba Mẹ đã dạy chỗ con văn hóa Việt Nam, một văn hóa mà con rất hãnh diện. Tuy con ở xa Ba Mẹ, Ba Mẹ nên biết rằng là con thương Ba Mẹ nhiều nhất trên đời này và con rất hãnh diện là con của Ba Mẹ. Cảm ơn Ba Mẹ cho tất cả. Con hy vọng rằng con đã làm cho Ba Mẹ hãnh diện có một đứa con gái như con.

Ainsi, j'aimerais dédier cette thèse :

À mes racines, le Vietnam.

À ma patrie, la France.

À ma province d'adoption, le Québec.

TABLE DES MATIERES

Résumé.....	
Abstract.....	i
Remerciements.....	ii
Introduction.....	1
Section I : Contexte théorique.....	4
Chapitre premier: Le travailleur immigrant.....	4
1. Le phénomène d’immigration.....	4
1.1. Constats du phénomène.....	4
1.2. Les typologies de migration.....	6
1.2.1. Distance géographique et intensité du changement.....	7
1.2.2. Durée de séjour et raisons d’immigration.....	8
2. Focus sur l’immigrant.....	10
2.1. Une définition de l’immigrant.....	10
2.2. Les différentes générations d’immigrants.....	12
2.3. Les raisons majeures d’immigration.....	13
3. La condition du travailleur immigrant.....	15
3.1. Problématique.....	15
3.2. Différences culturelles et marché de l’emploi.....	16
3.3. Importance du monde du travail pour les travailleurs immigrants.....	17
3.4. Le double tranchant de la sphère du travail pour l’immigrant.....	19

Chapitre second : La santé psychologique au travail et le travailleur immigrant	22
1. Santé Psychologique au Travail.....	23
1.1. Bien-être psychologique au travail	23
1.2. Détresse psychologique au travail	24
2. Santé Psychologique et Culture	25
2.1. Stigmates et perception de la santé psychologique.....	25
2.2. Le travailleur immigrant et la santé psychologique.....	28
3. Facteurs influençant la santé psychologique au travail.....	29
3.1. Ressources individuelles clés influençant la santé psychologique	30
3.1.1. Optimisme	30
3.1.2. Proactivité.....	30
3.1.3. Résilience.....	31
3.2. Autres variables clés dans la santé psychologique au niveau interculturel	31
3.2.1. Âge.....	32
3.2.2. Genre	33
3.2.3. Durée de séjour	34
Chapitre troisième : Évaluer la distance culturelle à partir des valeurs culturelles au travail	36
1. Concepts de culture, valeurs et valeurs culturelles	36
1.1. Culture.....	36

1.2.	Le concept de valeurs.....	38
1.3.	Les valeurs culturelles.....	40
2.	Distance culturelle au niveau des valeurs culturelles	41
2.1.	Les dimensions culturelles répertoriées selon le modèle d’Hofstede	43
2.1.1.	Distance hiérarchique	43
2.1.2.	Contrôle de l’incertitude.....	45
2.1.3.	Individualisme et collectivisme	48
2.1.4.	Masculinité/Féminité.....	50
2.1.5.	Orientation à court et à long terme	52
2.1.6.	Apports et limites du modèle des dimensions culturelles d’Hofstede.	54
2.2.	Études effectuées sur la distance culturelle	57
2.2.1.	Impact de la distance culturelle dans la vie en générale.....	57
2.2.2.	Impact de la distance culturelle dans la sphère du travail	58
	Chapitre quatrième: Acculturation.....	62
1.	Définition	62
2.	Acculturation sociale et acculturation psychologique	62
3.	Les différents styles d’acculturation psychologique.....	63
4.	Variables psychologiques résultant de l’acculturation	66
5.	S’acculturer dans une finalité d’adaptation.....	68
6.	Facteurs influençant le processus d’acculturation avant et pendant	71

6.1. Avant l'acculturation	71
6.2. Pendant l'acculturation	73
Section II : Objectifs et hypothèses de recherche	77
1. Objectifs de la recherche.....	77
2. Hypothèses de recherche.....	80
Section III : Méthodologie	83
1. Procédure expérimentale.....	83
2. Participants.....	85
3. Instruments de mesure	86
3.1 Mesure des variables indépendantes.....	86
3.1.1 Distance culturelle.....	87
3.1.2 Optimisme	91
3.1.3 Résilience	92
3.1.4 Proactivité.....	93
3.2 Mesure de la variable médiatrice	93
3.2.1 Styles d'acculturation	93
3.3 Mesure de la variable dépendante.....	95
3.3.1 Bien-être psychologique au travail.....	95
3.3.2 Détresse psychologique au travail.....	96
Section IV: Résultats.....	98
1. Analyses préliminaires.....	98

2. Analyses principales	100
3. Analyses supplémentaires	105
Section V: Discussion	107
1. Résultats principaux	107
2. Limites de la recherche	112
3. Implications pour des recherches futures	114
Section VI: Pistes d'action	115
Conclusion	118
Références	120
Annexes	140
Annexe 1: Questionnaire des dimensions culturelles d'Hofstede	140
Annexe 2: Questionnaire sur l'optimisme	144
Annexe 3: Questionnaire sur la résilience	145
Annexe 4: Questionnaire sur la proactivité	146
Annexe 5: Questionnaire de bien-être psychologique au travail	147
Annexe 6: Questionnaire de détresse psychologique au travail	148
Annexe 7 : Ressources pour les immigrants et les entreprises	149

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1 Typologies des groupes acculturés (Segall <i>et al.</i> , 1999).....	11
Tableau 2 Comparatif des taux d'emploi et des taux de chômage entre les immigrants et les natifs	15
Tableau 3 Recension de plusieurs études sur les travailleurs immigrants et les résultantes psychologiques.....	20
Tableau 4 Différences majeures entre sociétés à faible ou forte distance hiérarchique dans le milieu de travail	45
Tableau 5 Différences majeures entre sociétés à faible et à fort contrôle de l'incertitude dans le milieu de travail	48
Tableau 6 Différences majeures entre les sociétés collectivistes et individualistes dans le milieu de travail	50
Tableau 7 Différences majeures entre les sociétés masculines et féminines dans le milieu de travail	52
Tableau 8 Différences majeures entre les sociétés orientées à court et à long terme dans le milieu de travail	54
Tableau 9 Tableau récapitulatif des dimensions culturelles d'Hofstede	56
Tableau 10 Styles d'acculturation selon la décision de maintenir son identité culturelle d'origine et les relations avec la société d'accueil	64
Tableau 11 Dimensions et variances expliquées	89
Tableau 12 Indice de cohérence interne des dimensions culturelles	90
Tableau 13 Moyenne du groupe des travailleurs natifs québécois aux différentes dimensions culturelles	92
Tableau 14 Résultats des analyses factorielles confirmatoires réalisées sur les variables impliquées dans l'étude	100
Tableau 15 Résultats des corrélations entre les variables indépendantes et le bien-être psychologique au travail	102

Tableau 16 Résultats des corrélations entre les variables indépendantes et la détresse psychologique au travail	103
Tableau 17 Scores au test <i>t</i> des variables distance culturelle, résilience, optimisme et proactivité pour les styles d'acculturation en général.....	104
Tableau 18 Scores au test <i>t</i> des variables distance culturelle, résilience, optimisme et proactivité pour les styles d'acculturation au travail	105

LISTE DES FIGURES

Figure 1 Les dix principaux pays d'origine des nouveaux arrivants au Québec (Chiffres de 2008)	6
Figure 2 Une représentation possible des patrons de migrations basée sur la distance géographique et le changement (Furnham et Bochner, 1986).	8
Figure 3 Une représentation possible des patrons de comportements de migrations basée sur la durée de séjour et les raisons de migration (Furnham et Bochner, 1986).....	9
Figure 4 L'iceberg culturel	37
Figure 5 Modèle d'acculturation (Segall, Dasen, Berry et Poortinga, 1999)	63
Figure 6 Changements émotionnels au cours de l'adaptation	69
Figure 7 Modèle de recherche.....	80
Figure 8 Modèle orthogonal d'identification culturelle (Lasry et Sayegh, 1992).....	96

**« Avec du temps et de la patience, les feuilles de mûrier
se transforment en robe de soie. »**

Proverbe Chinois

INTRODUCTION

« Cela fait plusieurs années que je gère des personnes. Dernièrement, dans mon entreprise, nous avons de plus en plus d'employés de divers horizons et je dois avouer qu'il est difficile parfois de savoir bien se positionner en tant que gestionnaire face à certaines situations. Certains membres du personnel haïtien se sont plaints des préjugés du personnel québécois. Après analyse de la situation, on a découvert que le personnel québécois se sentait rejetés par le personnel haïtien, surtout quand ces derniers parlaient en créole pendant le travail. Il est devenu clair pour moi que ce sentiment d'exclusion était réciproque pour les deux parties. En tant que gestionnaire, j'ai alors décidé de prendre en charge la situation et de rencontrer les deux groupes avant que cela ne se dégrade. Pour les membres du personnel haïtien, le fait d'entrer dans un département sans être salué les ramenait à une pratique de leur pays d'origine qui signifie un refus de contact, voire le renvoi du travail. Les membres du personnel québécois ont reconnu ne pas saluer leurs collègues de travail. Ces derniers furent désolés d'apprendre le sens haïtien de leur comportement, cela leur a permis de mieux comprendre le sentiment d'exclusion du personnel haïtien et le fait que ces derniers préféreraient alors se tenir ensemble et se parler dans leur langue d'origine. Finalement, aucun des deux groupes ne voulait blesser les autres ».

Dans ce témoignage fictif (inspiré de faits réels), on remarque que le contact entre les deux groupes culturels (haïtien et québécois) a mené à une division ethnique (Gratton, 2009). Ce malencontreux résultat s'explique par un malentendu culturel. Dans le cas présent, le comportement de salutation est l'origine du malentendu. L'absence de salutation pour les employés haïtiens signifiait dans leur culture d'origine un rejet. Pour

pallier à cette « discrimination », ce personnel s'est alors rapproché, voire ghettoïsé auprès de leur communauté d'origine au travail, en parlant davantage leur langue d'origine et en ne se tenant qu'ensemble. Cependant, ceci a eu un effet négatif sur les employés québécois qui se sont alors sentis exclus. À moyen ou long terme, ce sentiment d'exclusion aurait été très néfaste pour la santé psychologique des employés (québécois et haïtiens). En d'autres termes, dans la situation présente, un écart culturel sur un comportement anodin a non seulement mené les employés à se réfugier auprès de leur groupe d'origine (stratégie d'acculturation), mais a aussi déclenché des sentiments d'exclusion qui, à moyen terme, auraient nui à la santé psychologique des employés.

Ce type de situation n'est plus une situation parmi tant d'autres (Gratton, 2009). Elles sont au contraire de plus en plus fréquentes étant donné l'importance grandissante de l'immigration (Groupe Conseil Continuum, 2005; Lindert, Schouler-Ocak, Heinz, et Priebe, 2008; Statistique Canada, 2003). La croissance de ce phénomène suscite l'intérêt des chercheurs. Le contact interculturel provoqué par l'immigration cause des changements, appelés acculturation, qui peuvent être enrichissants comme déstabilisants, notamment au niveau de la santé psychologique. Cette déstabilisation peut être difficile, surtout si la distance culturelle entre le pays d'accueil et le pays d'origine est importante. Toutefois, le lien entre immigration, santé psychologique, distance culturelle et acculturation reste peu clair pour les chercheurs.

La diversité culturelle est assurément un enjeu d'actualité auquel les chercheurs et les gestionnaires doivent faire face, notamment dans les milieux de travail. En effet, la majorité des conflits dans les milieux de travail multiculturels résultent souvent de perceptions culturellement différentes d'une même situation (Groupe Conseil Continuum,

2005). La création d'un milieu de travail multiculturel harmonieux exige non seulement de respecter les postulats et les tabous des autres cultures, mais également de comprendre les valeurs sous-jacentes, les convictions et les attitudes des cultures en interaction. En explorant davantage le phénomène de l'immigration et ses difficultés connexes, il sera alors possible d'intégrer davantage les travailleurs immigrants dans leur milieu d'accueil et tirer parti de leur plein potentiel, tout en évitant un « gaspillage » des ressources (Statistique Canada, 2003).

Ainsi, la présente thèse expose dans une première section le contexte théorique, comportant en premier temps les enjeux vécus par les immigrants; en deuxième temps, le concept de santé psychologique au travail; en troisième temps, la notion de distance culturelle, particulièrement au niveau des valeurs; et en dernier temps, le concept d'acculturation. Dans une seconde section, les objectifs de la recherche et les hypothèses sont énoncés. Dans une troisième section, la méthodologie est présentée. Dans une quatrième section, les résultats sont mis en avant, suivis, dans une cinquième section par la discussion et, en dernière section, les applications pratiques suggérées.

SECTION I : CONTEXTE THÉORIQUE

CHAPITRE PREMIER: LE TRAVAILLEUR IMMIGRANT

1. LE PHÉNOMÈNE D'IMMIGRATION

L'immigration est l'action de venir s'installer et travailler dans un pays étranger, définitivement ou pour une longue durée. Ce processus peut être motivé par diverses raisons : oppression politique, violence, pauvreté, soif de changement, expériences nouvelles, etc. Une forte majorité des migrations se font pour des raisons économiques (Bhugra, 2004). Les migrations se font alors vers des pays plus industrialisés et stables économiquement. Il est intéressant de souligner l'intensité et l'ampleur de l'immigration qui est désormais marquée par la mondialisation des échanges et le métissage culturel. Pour les pays, l'immigration peut permettre de faire face à un déficit des naissances ou encore assurer une quantité ou une qualité de main-d'œuvre suffisante. Ces deux raisons sont le cas au Canada (Statistique Canada, 2008).

1.1. Constats du phénomène

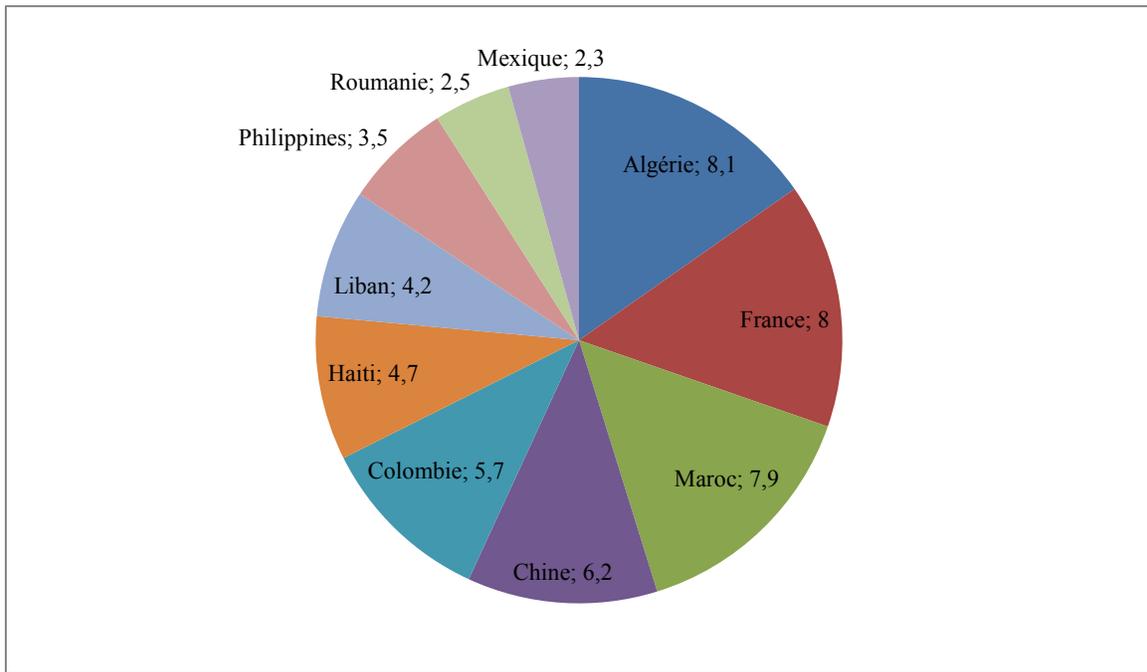
Au cours des dernières années, l'immigration a une importance grandissante pour la santé économique du Canada. Le recensement canadien de 2011 a permis de dénombrer 6 775 800 personnes nées à l'étranger, soit plus du cinquième (20,6 %) de la population totale du pays (Statistique Canada, 2011). Parmi les pays du G8, le Canada compte la plus forte proportion de population née à l'étranger, une part bien supérieure à celle de l'Allemagne (13% en 2010) et des États-Unis (12,9% en 2010). Entre 2006 et 2011, 1 162 900 immigrants se sont établis au Canada (Statistique Canada, 2011). Par ailleurs, les immigrants représentent une part importante dans la population active du Canada. En

2005, les immigrants de 25-54 ans occupaient presque plus de 2,5 millions d'emplois au Canada (Statistique Canada, 2006).

Ce sont généralement dans les trois régions métropolitaines du Canada où les immigrants récents vont s'installer : Toronto, Montréal et Vancouver. Ces trois métropoles accueillent ensemble 62,5% des immigrants récents (Statistique Canada, 2011). À titre de comparaison, un peu plus du tiers (35,2%) de la population totale du Canada vit dans ces trois régions métropolitaines.

En ce qui concerne le Québec, le gouvernement admet jusqu'à 55 000 immigrants par année. En 2010, selon Immigration et Citoyenneté Canada, plus de 30 000 travailleurs étrangers ont intégré le marché du travail québécois (Bouarbat et Boulet, 2010). De plus, d'ici 2021, environ 240 000 emplois à pourvoir devraient être occupés par des travailleurs étrangers issus de l'immigration récente (Chambre de commerce de Montréal métropolitain, 2013). Le profil ethnique des nouveaux arrivants diffère entre les provinces. En effet, une plus forte proportion d'immigrants de différentes ethnies est présente au Québec (particulièrement les immigrants d'Afrique du Nord), comparativement à l'Ontario ou à la Colombie-Britannique, où on observe principalement la présence d'une forte proportion d'asiatiques. La figure 1 présente les dix principales ethnies vivant au Québec au cours des dernières années (Bouarbat et Boulet, 2010).

FIGURE 1 LES DIX PRINCIPAUX PAYS D'ORIGINE DES NOUVEAUX ARRIVANTS AU QUÉBEC (CHIFFRES DE 2008)



Source : Statistique de Citoyenneté et Immigration Canada (2009)

En d'autres termes, au Canada, l'immigration est un moteur de croissance démographique (compte tenu du vieillissement de la population canadienne et de la diminution du taux de natalité), mais aussi un moteur potentiel de croissance économique (compte tenu du manque de main-d'œuvre à venir). Le travail et les compétences des immigrants peuvent satisfaire la demande que ne comblent pas les travailleurs natifs.

1.2. Les typologies de migration

La plupart des études ont tendance à confondre les différents types de migrants (immigrants, réfugiés, touristes, étudiants étrangers, diplomates, etc.), et particulièrement les immigrants et les réfugiés (ex. Devarenne-Megas, 2003). Or, la distinction est importante et non négligeable puisque chacun des migrants nommés ont des motivations

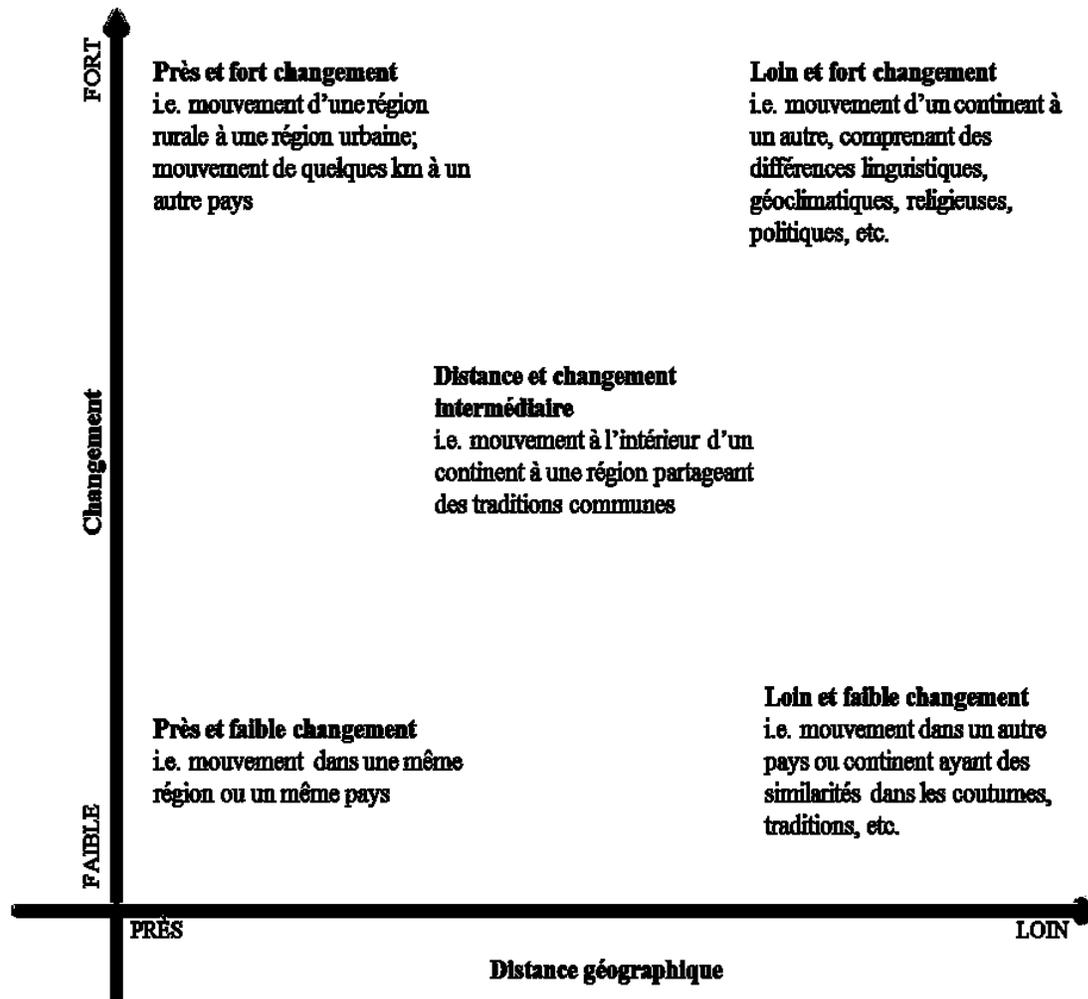
et des enjeux différents. Il est alors important de bien définir le concept afin de comprendre la problématique particulière des immigrants.

Il existe plusieurs typologies différenciant les migrations. Furnham et Bochner (1986) appréhendent la migration selon deux typologies. Ils considèrent que le phénomène de migration est régi par « la distance géographique et l'intensité du changement » ainsi que par « la durée de séjour et les raisons de migration ».

1.2.1. Distance géographique et intensité du changement

Premièrement, Furnham et Bochner (1986) expliquent que la migration a lieu lorsque les mouvements se font d'une région vers une autre, ou d'un pays vers un autre. De ces déplacements, deux variables se distinguent: la distance géographique et l'intensité du changement. L'intensité du changement n'est pas nécessairement proportionnelle à l'éloignement géographique. Certaines migrations au sein d'un même pays peuvent impliquer des changements plus conséquents que d'autres migrations vers l'étranger (exemple : du Québec à la Colombie Britannique). Pour autant, la distance géographique parcourue change de façon non négligeable les réalités ambiantes et donc ultimement les résultantes de la migration (Bhugra, 2004). Le changement peut comprendre de nombreux éléments tels que les conditions climatiques, environnementales, économiques, religieuses, etc. La figure 2 représente cette typologie des migrations, avec en abscisse la distance géographique et en ordonnée, l'intensité du changement.

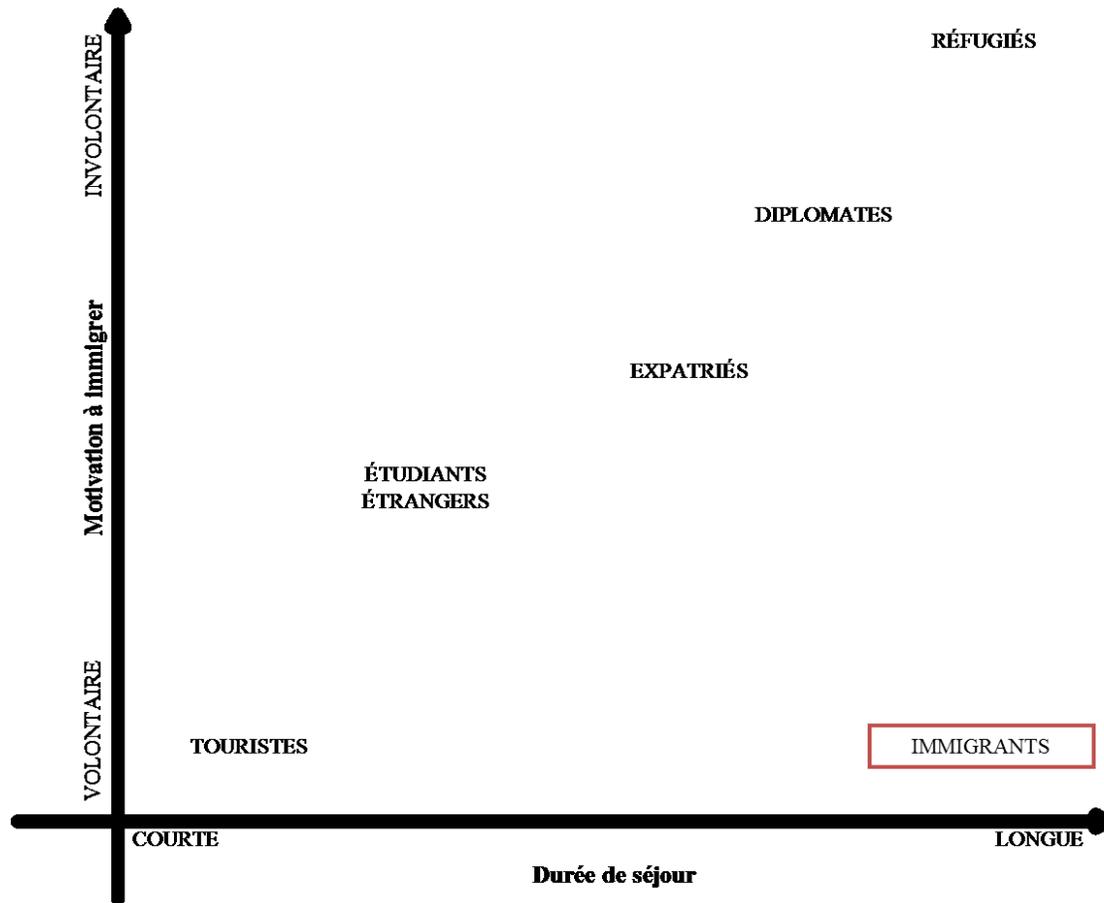
FIGURE 2 UNE REPRÉSENTATION POSSIBLE DES PATRONS DE MIGRATIONS BASÉE SUR LA DISTANCE GÉOGRAPHIQUE ET LE CHANGEMENT (FURNHAM ET BOCHNER, 1986).



1.2.2. Durée de séjour et raisons d'immigration

Deuxièmement, Furnham et Bochner (1986) propose une autre représentation possible des migrations basée sur la durée de séjour et les raisons de migration. La figure 3 illustre cette nouvelle représentation avec en abscisse la durée de séjour et en ordonnée les raisons d'immigration.

FIGURE 3 UNE REPRÉSENTATION POSSIBLE DES PATRONS DE COMPORTEMENTS DE MIGRATIONS BASÉE SUR LA DURÉE DE SÉJOUR ET LES RAISONS DE MIGRATION (FURNHAM ET BOCHNER, 1986).



Cette figure met en évidence qu'un immigrant diffère d'un touriste, d'un étudiant étranger et surtout d'un réfugié, du fait de sa durée de séjour (longue à permanente) et de sa motivation (volontaire). La migration des réfugiés serait involontaire/forcée tandis que celle des immigrants serait volontaire.

Ainsi, les deux typologies présentées mettent en lumière différents facteurs qui peuvent influencer les diverses résultantes de l'immigration (santé psychologique, adaptation, etc.). Elles sont particulièrement intéressantes pour distinguer les différents types de migration et donne une fenêtre sur les enjeux potentiels vécus.

Cette recherche se centre sur l'immigrant. Les typologies de Furnham et Bochner (1986) permettent de définir brièvement la catégorie, à savoir un individu qui immigre volontairement et reste pour une longue durée dans le nouveau milieu. Pour autant, ces théories des migrations ne donnent pas une définition complète du concept d'immigrant. En effet, dans ces théories, on comprend que l'immigrant serait un individu qui s'installe volontairement dans un autre lieu géographique. Un Québécois s'en allant en Ontario pourrait alors être catégorisé d'immigrant. Or, cette définition présente des lacunes, non seulement d'un point de vue légal (i.e. un immigrant est une personne qui quitte son pays natif volontairement pour s'installer dans un autre pays), mais aussi et surtout d'un point de vue psychologique, à savoir le processus d'acculturation (Conseil canadien pour les réfugiés, 2010; Segall, Dasen, Berry et Poortinga, 1999). Ainsi, la définition du travailleur immigrant sera complétée dans le point suivant.

2. FOCUS SUR L'IMMIGRANT

2.1. Une définition de l'immigrant

La typologie des groupes acculturés de Segall *et al.* (1999), ajoute à une distinction importante aux typologies présentées précédemment : la notion de groupes acculturés.

La notion de groupes acculturés fait référence à des groupes qui ont subi des modifications au niveau collectif (ex. changements politiques, culturels...) ou individuel (ex. changements identitaires, changements de valeurs...) à la suite de la rencontre avec des cultures différentes. Segall *et al.* (1999) suggèrent que les groupes culturels peuvent être différenciés sur la base de trois facteurs : la mobilité, le volontariat et la durée de séjour (voir tableau 1). Premièrement, certains groupes entrent en contact avec d'autres en venant dans un autre pays (immigrants et réfugiés), tandis que d'autres ont une

nouvelle culture qui vient à eux (ex. les peuples indigènes). Deuxièmement, certains groupes recherchent le contact avec la culture d'accueil de façon volontaire (immigrants) et d'autres de façon involontaire (ex. peuples indigènes, réfugiés). Troisièmement, la durée de séjour peut être permanente (immigrants) ou temporaire (étudiants internationaux, demandeurs d'asile, etc.).

TABLEAU 1 TYPOLOGIES DES GROUPES ACCULTURÉS (SEGALL *ET AL.*, 1999)

<i>Mobilité</i>	<i>Recherche de contact</i>	
	<i>Volontaire</i>	<i>Involontaire</i>
<i>Sédentaire</i>	Groupes ethniques	Autochtones
<i>Migration</i>		
<i>Permanente</i>	Immigrants	Réfugiés
<i>Temporaire</i>	Étudiants étrangers	Demandeurs d'asile

Ainsi, en s'appuyant sur la typologie de Furnham et Bochner (1986), basée sur la durée de séjour et les raisons de migrations, et de la typologie des groupes acculturés que proposent Segall *et al.* (1999), l'immigrant est défini dans cette recherche comme un individu qui a *quitté volontairement* son pays et vient *s'installer dans un autre pays* de façon *permanente*.

Les immigrants auraient généralement une attitude participative et déterminée. Ils font preuve de motivation et d'implication (Bhugra, 2004). Un travail d'acceptation aura été fait au préalable, avant même de mettre le pied sur le territoire d'accueil, en entreprenant les démarches administratives relatives à l'immigration. Ces individus bénéficient donc d'une prise de conscience préalable, qui est un atout considérable en matière d'adaptation

au changement (Bhugra, 2004). Toutefois, il est relativement fréquent qu'ils soient amenés à réajuster leur perception de l'ailleurs dans la mesure où celui-ci a été idéalisé avant le départ. La flexibilité démontrée par les immigrants dans la préparation et dans la gestion de leurs attentes (réalistes c. irréalistes) joue un rôle important dans leur adaptation au pays d'accueil (Bhugra, 2004).

2.2. Les différentes générations d'immigrants

Dans la documentation scientifique, les immigrants sont catégorisés en génération. Le plus souvent, ce sont les immigrants de première, seconde et troisième génération qui ont fait l'objet de recherche. Un immigrant de première génération répond à la définition présentée plus haut : « un individu qui a *quitté volontairement* son pays et vient *s'installer dans un autre pays de façon permanente* ». Un immigrant de seconde génération est l'enfant de deux immigrants de première génération. Un immigrant de troisième génération est l'enfant de deux immigrants de deuxième génération, et ainsi de suite pour les autres générations.

Ces distinctions sont importantes car chaque génération d'immigrants fait face à des enjeux culturels complètement différents. Certains auteurs comme Bhugra (2004) et Gaudet, Clément et Deuzeman (2005) ont examiné les différences entre les générations d'immigrants. La première génération d'immigrants ferait face aux enjeux d'adaptation face au nouveau pays : déracinement et nécessité de création de nouveaux repères. En d'autres termes, ces individus recommencent à zéro. Bhugra (2004) mentionne que les immigrants de première génération, comparativement aux autres générations, auront tendance à se battre davantage et à être très persévérants. Ils vivraient davantage de stress que les immigrants des autres générations. La deuxième génération d'immigrants ferait

d'avantage face à des enjeux de conflits culturels. À titre d'exemple, selon Gaudet, Clément et Deuzeman (2005), les immigrants de deuxième génération percevraient davantage de discrimination collective que les immigrants de première génération. Cette discrimination perçue engendrerait alors de la détresse psychologique. Ces auteurs expliquent cela par le fait que le réseau social des immigrants de seconde génération serait plus grand que ceux des immigrants de première génération. Les immigrants de troisième génération auraient quant à eux un enjeu de réaffirmation et un regain d'intérêt pour les traditions, les normes et les valeurs de leur culture d'origine (Atkinson, Morten et Sue, 1983).

Ainsi, chaque génération a ses enjeux particuliers. Dans le cadre de cette recherche doctorale, ce sont les immigrants de première génération seulement qui sont étudiés. L'adaptation de ces immigrants est par ailleurs fortement influencée par les raisons d'immigration.

2.3. Les raisons majeures d'immigration

Dans la théorie des migrations (Bauer et Zimmermann, 1995; Kritz, Lim et Zlotnik, 1992; Massey, Arango, Hugo, Kouaouci, Pellegrino et Taylor, 1993; Portes et Böröcz, 1989), des facteurs forçant l'immigration (*push motives*) et attirant l'immigration (*pull motives*) sont mentionnés.

Les facteurs forçant l'immigration (*push motives*) font référence aux raisons qui poussent à quitter la société d'origine telles que le chômage, une faible qualité de vie, le climat, etc. Les facteurs favorisant l'immigration (*pulls motives*) font référence aux raisons qui

attirent la migration vers la nouvelle société telles que les opportunités d'emploi, la famille, les valeurs de la nouvelle culture, les universités, le climat, etc.

Les facteurs forçant l'immigration (*push motives*) viendraient généralement avec des attentes négatives tandis que les facteurs favorisant l'immigration (*pull motives*) viendraient avec des attentes positives ou même irréalistes (Segall *et al.*, 1999). Quoiqu'il en soit, le choix d'immigrer se ferait sur la base d'une prise de décision où l'individu opère un calcul coût-bénéfices (Harris et Todaro, 1970) dans sa décision de migrer ou non.

Selon Bhugra (2004), les immigrants seraient portés à immigrer pour des raisons familiales, sociales, financières, politiques et/ou pour accomplir des buts personnels. En d'autres termes, ce sont des *pull motives*. Ce sont le plus souvent les opportunités économiques qui dominent, bien que les raisons de réunification familiale, et les pressions politiques puissent jouer (Winter-Ebmer, 1994). Selon ce même auteur, les immigrants ayant migré pour des raisons économiques auraient plus de succès économiques que ceux qui sont venus pour d'autres raisons. Ils auraient des salaires plus élevés (Winter-Ebmer, 1994) et ils évalueraient de façon plus positive leur situation économique, même s'ils ont subi des expériences négatives liées à l'emploi comme la perte de statut (Aycan et Berry, 1996; Winter-Ebmer, 1994).

Les raisons d'immigration ont donc une influence importante sur les réponses découlant de l'immigration. Bhugra (2004) rapporte que les travailleurs immigrants auraient moins de problèmes de santé psychologique que les immigrants venus pour des raisons comme rejoindre leur famille. Pour autant, selon ce même auteur, ils vivraient différents types de

stress. La prochaine section va alors s'intéresser plus spécifiquement au travailleur immigrant et sa problématique.

3. LA CONDITION DU TRAVAILLEUR IMMIGRANT

3.1. Problématique

Antérieurement, l'importance de l'immigration pour le Canada a été mentionnée quant aux besoins démographiques et économiques. Pour autant, les travailleurs étrangers font face à des défis au sein du marché du travail. En effet, même si les immigrants représentent une part importante de la population active au Canada, leur taux d'emploi est beaucoup plus faible que celui des Canadiens natifs et leur taux de chômage est significativement plus élevé (voir tableau 2).

TABLEAU 2 COMPARATIF DES TAUX D'EMPLOI ET DES TAUX DE CHÔMAGE ENTRE LES IMMIGRANTS ET LES NATIFS

	<i>Immigrants très récents 5 ans ou moins</i>	<i>Immigrants récents de 5 à 10 ans</i>	<i>Population née au Canada</i>
<i>Taux de chômage</i>	11.5 *	7.3 *	4.9
<i>Taux d'activité</i>	73.9 *	81.6	87.4

Source: Statistique Canada (2006)

* Écart significatif par rapport à la valeur correspondante de la population née au Canada ($p < .05$).

Le tableau 2 distingue les immigrants très récents (5 ans ou moins d'installation au pays) des immigrants récents (5 à 10 ans d'installation au pays).

Les différences significatives observées seraient expliquées par les difficultés de reconnaissance des titres, des compétences, et/ou des expériences professionnelles, des barrières linguistiques et du manque d'expérience de travail canadienne (Statistique

Canada, 2006). Les immigrants très récents auraient davantage d'obstacles étant donné qu'ils doivent également s'ajuster à leur nouveau milieu de vie et reprendre possiblement les études. Toutefois, l'emploi des immigrants augmente graduellement (Statistique Canada, 2008). Cependant, les écarts des taux entre les immigrants et les Canadiens natifs restent présents.

3.2. Différences culturelles et marché de l'emploi

Selon Boudarbat et Boulet (2010), le taux d'emploi et le taux de chômage seraient différents selon le pays d'origine des immigrants. Selon ces auteurs, les immigrants des États-Unis et de l'Europe ont des taux d'emplois supérieurs et, conséquemment, des taux de chômage inférieurs aux autres ethnies. Ce sont surtout les immigrants originaires d'Afrique du Nord qui ont un taux de chômage très élevé de 18,8% pour un taux d'emploi de 64,3% seulement (Statistique Canada, 2008). Or ce groupe est le groupe d'immigrants de plus en plus dominant au Québec. Selon Boudarbat et Boulet (2010), ce même groupe s'intégrerait mieux en Ontario avec un taux d'emploi plus élevé et un taux de chômage plus faible qu'au Québec. À titre d'exemple, en 2006, le taux d'emploi pour les immigrants d'Asie méridionale était de 55,4% au Québec, 74,7% en Ontario et 79,5% en Colombie-Britannique.

La religion aurait également un lien significatif dans l'occupation d'un emploi au Canada. Selon Statistique Canada (2008), les femmes d'Asie méridionale et de religion musulmane étaient les moins présentes sur le marché du travail au Québec, avec un taux d'activité de 54% et un taux d'emploi de 40%. Boudarbat et Gontero (2008) appuient ces chiffres au niveau national.

Ainsi, le pays d'origine et la religion auraient un lien significatif dans l'intégration du marché de l'emploi au Canada. Les immigrants venant de la région d'Asie centrale, du Moyen-Orient, et/ou étant de religion musulmane auraient moins tendance à être recrutés sur le marché du travail comparativement aux autres immigrants (Bouarbat et Boulet, 2010). Or, comme mentionné plus haut (cf. 1.1. Constats du phénomène), les pays d'Afrique du nord (Algérie et Maroc) sont les principaux pays sources d'immigration au Québec. Sachant que l'islam est la religion principale dans ces pays, les répercussions, en termes de contribution au développement économique des immigrants venant de ces pays dans l'immigration totale au Québec, ne devraient pas être négligées (Bouarbat et Boulet, 2010). Selon ces mêmes auteurs, il est possible qu'en plus de la région d'origine et la religion, les traditions, les facteurs culturels et la structure de la famille aient aussi une incidence sur la participation de l'immigrant au marché du travail. Quoiqu'il en soit, il est important de noter que le monde du travail peut jouer un rôle non négligeable dans l'intégration des travailleurs immigrants, positivement comme négativement... Elle aurait même une place particulière pour ces derniers.

3.3. Importance du monde du travail pour les travailleurs immigrants

Le milieu de travail est une sphère de vie primordiale pour l'individu. Par le travail, l'individu s'insère dans le monde et exerce ses talents (Morin et Forest, 2007). Il se définit et crée de la valeur qui peut lui donner, en retour, un sentiment d'accomplissement et d'efficacité personnelle, voire même un sens à sa vie. De ce fait, plusieurs auteurs font référence au sens du travail (Morin et Forest, 2007; Pauchant, 1996), qui peut être défini comme un effet de cohérence entre les caractéristiques qu'un individu recherche dans son travail et celles qu'il perçoit dans le travail accompli. Pour l'immigrant, cette sphère de

vie est d'autant plus importante puisqu'elle crée l'un des premiers liens avec la société d'accueil. Le milieu de travail pourrait même faciliter l'intégration du travailleur immigrant.

Premièrement, le milieu de travail est une passerelle avec la société d'accueil, dans le sens où il permet aux immigrants d'entrer en relation avec la société d'accueil. Cette fonction est critique pour ces derniers car leur adaptation est facilitée par les interactions sociales (Aycan et Berry, 1996). Dans le cadre du travail, plus ils interagiraient avec les natifs, plus vite ils acquièreraient des habiletés pour s'adapter socialement et professionnellement (Rismark et Sitter, 2003). Ils pourraient alors s'impliquer davantage dans l'organisation, prendre un rôle plus central dans le milieu de travail, et leurs opportunités de faire des contributions authentiques à l'entreprise seraient plus importantes (Cope, Cuthbertson et Stoddart, 2000).

Deuxièmement, le milieu de travail est un lieu où l'immigrant approfondit la langue et la culture de la société d'accueil, et où il apprend les coutumes, les traditions et les valeurs. Streiff-Fénart (2006) rapporte que, pour les immigrants arrivant seuls, c'est d'abord dans la sphère du travail que seront mises à l'épreuve leurs valeurs. Les milieux organisationnels peuvent en effet jouer un rôle important quant à la transmission des valeurs (Selmer et De Leon, 1996).

Enfin, le milieu de travail permet à l'immigrant de gagner un salaire mais aussi un statut et une identité (Norberg, 2002). Cet aspect est peu négligeable car il est fréquent que lors d'une immigration, l'immigrant perd son statut social (ex. un ingénieur en Tunisie qui devient chauffeur de taxi au Canada, faute d'équivalence des diplômes) et son identité

s'en trouve alors fragilisée. Ainsi, par l'intermédiaire du travail, les immigrants pourraient avoir un gain monétaire, social, et une acceptation professionnelle qui pourrait renforcer leur identité fragilisée.

En somme, l'intégration des immigrants dans le marché du travail est bénéfique pour leur adaptation. Il permettrait de transformer cet investissement en ressource. Cela n'est pas toujours facile pour autant. Les travailleurs immigrants font fréquemment face à des difficultés au travail telles que les problèmes de reconnaissance de diplômes et de qualifications, de chômage, de sous-emploi, de manque d'informations sur le fonctionnement du marché du travail canadien, etc. Ainsi, le milieu de travail peut aussi avoir un impact négatif sur le travailleur immigrant.

3.4. Le double tranchant de la sphère du travail pour l'immigrant

La sphère du travail peut apporter à l'immigrant des effets positifs comme des effets négatifs. Parmi les effets positifs, tel que mentionné précédemment, le monde du travail peut donner un revenu, une nouvelle identité et faciliter l'intégration dans la société d'accueil (Groupe chargé d'étudier les problèmes de santé mentale des immigrants et réfugiés au Canada, 1988). Pour autant, plusieurs auteurs ont démontré l'impact significatif des expériences négatives liées à l'emploi (ex. chômage, sous-emploi, discrimination, etc.) sur la santé psychologique et sur l'adaptation de l'immigrant. Le tableau 3 répertorie plusieurs études portant sur les travailleurs immigrants et les résultantes psychologiques.

TABEAU 3 RECENSION DE PLUSIEURS ÉTUDES SUR LES TRAVAILLEURS IMMIGRANTS ET LES RÉSULTANTES PSYCHOLOGIQUES

<i>Études</i>	<i>Échantillon</i>	<i>Résultats</i>
Aycan et Berry (1996)	Immigrants turcs au Canada	Les expériences reliées à l'emploi (perte statut socio-éco, sous-emploi, chômage) sont des prédicteurs d'une adaptation faible et de présence de détresse psychologique ($t = 2.95, p < .001$ et $t = 3.19, p < .001$ respectivement).
Aroian, Norris, Patsdaughter, et Tran (1998)	Immigrants russes aux Etats-Unis	Le marché économique en récession et les difficultés liées à la vie professionnelle (perte de statut, discrimination, chômage et sous-emploi) ont un impact négatif sur le bien-être psychologique et l'adaptation.
Jibeen et Khalid (2010)	Immigrants pakistanais au Canada	Un faible revenu et un sous-emploi engendrent plus de détresse psychologique ($r = -.197, p = .004; F = 6.732, p < .000$ respectivement)
Sundquist (1994)	Immigrants d'Amérique latine, finlandais et sud-européens en Suède	Les facteurs professionnels (conditions de travail, revenu, sécurité d'emploi) influencent la détresse psychologique. Toutefois, ce lien varie selon le pays d'origine.
Zunzunegui, Foster, Gauvin, Raynault, et Willms (2006)	Immigrants au Canada c. natifs canadiens	Le chômage affecte davantage la santé psychologique des immigrants que celle des natifs ($\beta = 3.32, p < .001$).
Leduc (2009)	Immigrants au Canada c. natifs canadiens	Un nombre de demandes importantes au travail aurait un effet plus négatif pour les immigrants que pour les Canadiens ($r = -.0.106, p < .01$). L'autonomie au travail a un effet moins important sur la détresse psychologique chez un immigrant que chez les Canadiens ($r = -.0146, p < .01$).
Bong Koh (1998)	Immigrants coréens aux Etats-Unis	Le type de profession et le revenu influencent la détresse psychologique ($t(3) = 7.02, p < 0.05, t(3) = 7.97, p < .05$ respectivement).
Magana et Hovey (2003)	Immigrants mexicains aux Etats-Unis	Les conditions de travail difficiles (demandes élevées et ressources faibles) sont significativement associées à un niveau élevé d'anxiété et de dépression.

Ainsi, il appert qu'une majorité de travailleurs immigrants affronte des problèmes sur le marché du travail. Au cours de leurs six premiers mois au Canada, un déclin de leur revenu et des statuts changés sont observés de façon graduelle (Leduc, 2009). Dans certains aspects de ces statuts (comme le revenu par exemple), une rémission totale est possible. Dans d'autres, tel que le statut professionnel, cela est moins évident. Certaines études mettent en évidence que la situation économique des immigrants a tendance à augmenter au fil du temps dans le pays d'accueil (Boudarbat et Boulet, 2010; Leduc, 2009). Selon Statistique Canada (2005a), deux ans après l'immigration, environ 80% des immigrants de 25 à 44 ans obtiennent au moins un emploi. Au fur et à mesure que le temps passe, les immigrants acquièrent des habiletés langagières et des informations concernant la vie au Canada (dans la sphère de la vie en général et la sphère économique). Leur performance relative sur le marché du travail pourrait même s'améliorer (Statistique Canada, 2005b).

En conclusion, à la lumière de ce premier chapitre, il appert que le processus d'immigration et ses difficultés connexes sont des facteurs de risque pour la santé psychologique du travailleur immigrant. Il est alors primordial de s'attarder sur ces aspects puisque les coûts financiers et économiques pour la société d'accueil peuvent en être importants. Au cours du prochain chapitre, nous discuterons du concept de santé psychologique au travail : ses composantes, sa définition culturelle et les facteurs de risque et de protection pour le travailleur immigrant.

CHAPITRE SECOND : LA SANTÉ PSYCHOLOGIQUE AU TRAVAIL ET LE TRAVAILLEUR IMMIGRANT

Ces dernières années, la psychologie du travail a porté plus d'attention sur la santé psychologique des travailleurs. Selon la Chaire en gestion de la santé et de la sécurité au travail (2003) et la Commission de la santé mentale au Canada (2011), un Canadien sur cinq souffre de problèmes de santé psychologique, soit six millions de Canadiens. Les maladies psychologiques sont même la première cause d'invalidité au Canada. Par ailleurs, les entreprises québécoises perdent plus de 6,5 milliards de dollars annuellement dû à l'absentéisme (Commission de la santé mentale au Canada, 2011). Cette incidence élevée des troubles mentaux en milieu de travail et ces coûts faramineux renforcent l'importance pour les employeurs de se tourner davantage vers la santé de leurs employés.

Le travail est non seulement un facteur causal dans la détresse mentale et physique, mais aussi une ressource de santé potentielle qui peut être protectrice et aidante lors de problèmes de santé psychologique pour les immigrants et les non immigrants (Dejours, 1993; Kelloway et Day, 2005; Morin, 2003). Par ailleurs, Jahoda (1982) soutient l'idée que les conséquences au travail seraient essentielles à la santé psychologique. À titre d'exemple, le travail permet à la personne de se créer un réseau social, pouvant servir de ressources à des moments de stress accru, de structurer son temps et de se sentir plus autonome financièrement (Jahoda, 1981, 1982; Organisation Mondiale de la Santé, 2005; Warr, 1987).

Les prochains points vont s'intéresser à la définition de la santé psychologique au travail et faire un topo sur l'état de la question par rapport aux immigrants.

1. SANTÉ PSYCHOLOGIQUE AU TRAVAIL

Pendant plusieurs années, les chercheurs sur la santé psychologique ont considéré ce concept comme unidimensionnel : la santé étant l'inverse de la maladie (Bruchon-Schweitzer, 2002). Cela s'explique par le fait que les interventions et les recherches en santé psychologique ont principalement porté sur les problèmes de santé comme la détresse psychologique, le stress et l'épuisement professionnel (Gilbert, 2009; Seligman, 2002). À présent, le concept de santé psychologique est défini comme l'absence de maladie, mais aussi la présence d'aspects positifs (Achille, 2003a, 2003b; Hobfoll, 1988; Jahoda 1958; Kelloway et Day, 2005; Keyes 2003, 2005; Organisation Mondiale de la Santé, 1946; Warr, 1987). En d'autres termes, la santé psychologique est vue comme un construit multidimensionnel qui comprend l'absence de détresse psychologique et la présence de bien-être psychologique (Massé, Poulin, Dassa, Lambert, Bélair et Battaglini, 1998a).

1.1. Bien-être psychologique au travail

Il existe une ambiguïté concernant la relation entre le concept de bien-être psychologique et celui de santé psychologique. Ces deux concepts sont souvent incorporés l'un dans l'autre (Voyer et Boyer, 2001). La majorité des chercheurs s'entendent pour considérer le bien-être psychologique comme une composante ou un indicateur de la santé et non le contraire (Massé, Poulin, Dassa, Lambert, Bélair et Battaglini, 1998b; Santé Canada, 1996; Warr, 1987, 1990). Le bien-être psychologique est généralement associé à des notions telles que l'acceptation de soi, la croissance personnelle, le sens de la vie, la maîtrise de l'environnement, les relations positives avec autrui et l'autonomie (Ryff, 1995). Adapté au monde du travail, Gilbert, Dagenais-Desmarais et Savoie (2011) ont

identifié trois dimensions du bien-être psychologique au travail : l'engagement, l'ouverture au milieu de travail et l'équilibre personnel. L'engagement fait référence à l'appréciation qu'ont les employés pour leur travail et leur implication en prenant des initiatives. L'ouverture au milieu de travail fait référence aux relations positives avec les collègues de travail et le sentiment de bien-être avec soi-même. L'équilibre personnel fait référence à l'importance qu'accordent les employés aux activités professionnelles et personnelles. Le concept de bien-être psychologique au travail a une structure conceptuelle différente du bien-être psychologique en général mais serait tout aussi cohérente (Dagenais-Desmarais, 2010; Gilbert, 2009).

1.2. Détresse psychologique au travail

En ce qui concerne le penchant négatif de la santé psychologique, à savoir la détresse psychologique, ce concept a été plus fréquemment étudié et utilisé dans la recherche. La détresse psychologique est généralement associée avec de l'anxiété, des symptômes somatiques, et de la dépression (Labelle, Alain, Bastin, Bouffard, Dubé et Lapierre, 2001; Rafanelli, Park, Ruini, Ottolini, Cazzaro et Fava, 2000). Adapté au monde du travail, Gilbert, Dagenais-Desmarais et Savoie (2011) ont identifié trois dimensions de la détresse psychologique au travail : l'irritabilité/agressivité, l'anxiété/dépression et le désengagement. L'irritabilité/agressivité fait référence à la tendance qu'ont les employés à être à fleur de peau et colériques envers leurs collègues. L'anxiété/dépression fait référence à la tendance des employés à être déprimés ou stressés au travail. Le désengagement fait référence à la tendance qu'ont les employés à se désintéresser et à se désengager de leur travail. La détresse psychologique se distingue du bien-être

psychologique. Elle n'est pas le pôle négatif d'un continuum de santé psychologique (Gilbert *et al.*, 2011; Massé *et al.*, 1998a).

Ainsi, selon le modèle théorique élaboré par Massé *et al.* (1998a), le bien-être et la détresse psychologique apparaissent comme étant des composantes essentielles à la mesure de l'état de la santé psychologique au travail (Gilbert *et al.*, 2011). Pour autant, la notion de santé psychologique diffère entre les cultures, et notamment concernant la perception de la détresse psychologique (Groupe chargé d'étudier les problèmes de santé mentale chez les immigrants et les réfugiés au Canada, 1988). Les facteurs culturels peuvent jouer un rôle dans le diagnostic et dans le traitement des troubles psychologiques (Blanc et Monnais, 2007; Whyte, Van Der Guest et Hardon, 2002). C'est pourquoi il est important de porter un intérêt dans la conceptualisation de la santé psychologique sous la loupe culturelle.

2. *SANTÉ PSYCHOLOGIQUE ET CULTURE*

2.1. Stigmates et perception de la santé psychologique

La définition de la santé psychologique est ancrée dans la culture. Toutefois, il semblerait que la conception du bien-être psychologique est universelle (Elliot, 2003; Ryff, 1995). En effet, une étude réalisée en Australie a montré de nombreux éléments communs au bien-être, et ceci malgré la culture, la religion, le genre et le statut socioéconomique des individus (Elliot, 2003). Les éléments communs seraient : (1) sécurité physique; (2) relations interpersonnelles de qualité; (3) sentiment d'appartenance à un groupe; (4) sentiment d'identité personnelle; (5) autonomie; (6) besoins fondamentaux répondus (nourriture, logement, etc.). Selon Ryff (1995), certaines dimensions peuvent être plus importantes pour certaines cultures, comme pour la dimension « autonomie ». Cette

dimension du bien-être serait plus importante pour les sociétés occidentales que les sociétés orientales.

Plusieurs auteurs ont observé un plus faible taux d'utilisation des services de santé par les immigrants au Canada comparativement aux natifs, que ce soit pour aller aux urgences psychiatriques, la réhabilitation ou les consultations thérapeutiques (Kirmayer, Weinfeld, Burgos, Galbaud du Fort, Lasry et Young, 2007; Lindert, Schouler-Ocak, Heinz et Priebe, 2008). Il y aurait plusieurs raisons à cela dont des stigmates et des raisons culturelles comme celles qui vont suivre (Clarkson, 2005). Premièrement, la définition de la détresse psychologique et les réactions y découlant sont différentes. Certaines cultures expliquent plusieurs comportements atypiques différemment que d'autres cultures. Par exemple, les bouffées délirantes (symptômes de schizophrénie) sont vues dans certaines tribus d'Afrique comme un don surnaturel (Segall *et al.*, 1999). Il est fréquent de trouver d'autres types d'explications (spirituelles, religieuses ou morales, etc.). Ces explications sont plus présentes dans les cultures africaines et amérindiennes (Kirmayer *et al.*, 2007). Concernant les réactions associées à la détresse psychologique, elles diffèrent selon les cultures. Certaines cultures seraient plus tolérantes à certains symptômes psychiatriques (Cauce, Domenech-Rodriguez, Paradise, Cochran, Munyi Shea, Srebnik et Baydar, 2002). Par exemple, dans le cas de la dépression, les cultures orientales tendraient à ne pas en tenir compte, ou accepteraient cette souffrance comme un coup du destin, ou alors se confieraient à un guérisseur traditionnel (Groupe chargé d'étudier les problèmes de santé mentale auprès des immigrants et des réfugiés au Canada, 1988). Deuxièmement, il existerait un stigmate plus important par rapport à la santé psychologique. Certaines cultures auraient de la réticence à chercher de l'aide (BC Partners for Mental Health and

Addictions Information, 2006). En occident, les problèmes de santé psychologique sont discutés plus ouvertement en général, tandis que dans plusieurs cultures orientales, ces problèmes sont davantage cachés ou négligés (BC Partners for Mental Health and Addictions Information, 2006). Il existerait même une « peur liée à la maladie mentale », en lien avec le stigmate rattaché. Bien souvent dans ces cultures, les problèmes de santé psychologique sont associés à des sentiments traditionnels de honte et de culpabilité envers la famille (Groupe chargé d'étudier les problèmes de santé mentale auprès des immigrants et des réfugiés au Canada, 1988). La personne et sa famille ont tendance à dissimuler le plus possible la maladie mentale. Ainsi, ces sentiments de peur et de honte partagés nuiraient à la recherche d'aide pour traiter les problèmes de santé psychologique dans certaines cultures. Enfin, cette faible utilisation des services de santé par les immigrants peut être également expliquée par la méconnaissance des services ou l'utilisation d'aides alternatives comme les leaders religieux, les soigneurs traditionnels ou la médecine alternative (Kirmayer *et al.*, 2007).

Dans tous les cas, chercher de l'aide concernant les problèmes de santé psychologique est un processus social complexe qui implique une évaluation culturelle des symptômes et des stratégies de *coping* (Kirmayer *et al.*, 2007). Par ailleurs, plusieurs recherches ont exploré l'état de santé psychologique des immigrants, mais un consensus n'a toujours pas été trouvé à savoir si les immigrants souffriraient davantage ou non de problèmes de santé psychologique (Bhugra, 1996; Bong Koh, 1998; Gruesser, Wolfling, Morsen, Albrecht et Heinz, 2005; Kirmayer *et al.*, 2007; Sayegh et Lasry, 1993).

2.2. Le travailleur immigrant et la santé psychologique

Il existe en effet trois points de vue. Le premier point de vue soutient que les immigrants présenteraient plus de désordres psychologiques que les natifs (Bhugra, 1996, 2004). Le stress lié à la migration a été, en effet, souvent associé à un taux élevé de désordres psychologiques chez les immigrants. Le second point de vue soutient que les immigrants présenteraient autant de désordres psychologiques que les natifs (Bong Koh, 1998; Gruesser *et al.*, 2005; Sayegh et Lasry, 1993). Le troisième point de vue soutient que les immigrants présenteraient moins de désordres psychologiques que les natifs (Ali, 2002; Kirmayer *et al.*, 2007; Mc Donald et Kennedy, 2004; Statistique Canada, 2002). Ce dernier point de vue est appuyé par l'identification du phénomène de « l'immigrant en bonne santé ».

Le phénomène de « l'immigrant en bonne santé » a été mis en évidence il y a quelques années par plusieurs chercheurs (Bhugra, 2004; Clarkson, 2005; Mc Donald et Kennedy, 2004; Statistique Canada, 2002). Ce phénomène stipule qu'à leur arrivée les immigrants jouiraient d'un meilleur état de santé (tant psychologique que physique) que la population d'origine (Bergeron, Auger et Hamel, 2009). En effet, les chercheurs constatent que, parmi les immigrants et les personnes nées au Canada, les immigrants, en particulier ceux venus d'Asie et d'Afrique, présentaient des taux de dépression et de dépendance à l'alcool nettement inférieurs. Ce phénomène s'explique grandement par les exigences de santé requises par le gouvernement ainsi que par l'autosélection des immigrants lors de leur décision d'immigrer (BC Partners for Mental Health and Addictions Information, 2006; Bhugra, 2004; Clarkson, 2005). Toutefois, cet effet est temporaire et cet écart de santé entre les nouveaux immigrants et les natifs semble se résorber au fur et à mesure

(Bergeron *et al.*, 2009). Il a été en effet démontré que les immigrants de plus longue date (au moins 10 ans) ne jouissaient plus de ce bon état de santé. Une dégradation de la santé des immigrants se ferait graduellement, au fur et à mesure du nombre d'années vécues au Canada (Chen et Wilkins, 1996; Clarkson, 2005; Statistique Canada, 2002). Par ailleurs, certains groupes d'immigrants seraient plus touchés par ce phénomène que d'autres groupes. Selon Bergeron *et al.* (2009), cet effet de l'immigrant en bonne santé serait présent seulement chez les immigrants récents appartenant à une minorité visible. Pour autant, il y aurait certaines limites méthodologiques dans la mesure de « l'immigrant en bonne santé », notamment une sous-évaluation potentielle des diagnostics des problèmes de santé. Certains auteurs expliquent ce phénomène par des obstacles culturels ou linguistiques auxquels les immigrants ont pu faire face (Statistique Canada, 2002).

En résumé, cet effet d'« immigrant en bonne santé » mis de côté, les études portant sur la santé psychologique des immigrants ne s'entendent guère. Il reste encore difficile de trouver un consensus sur les immigrants et leur santé psychologique encore aujourd'hui. Néanmoins, les chercheurs s'entendent sur l'existence de facteurs de risque et de protection pour la santé psychologique, pour les natifs comme pour les immigrants.

3. *FACTEURS INFLUENÇANT LA SANTÉ PSYCHOLOGIQUE AU TRAVAIL*

Il existe plusieurs facteurs organisationnels et individuels influençant la santé psychologique au travail (Gilbert *et al.*, 2011; Hobfoll, 1988; Rousseau, Drapeau et Corin, 1997). Parmi les facteurs organisationnels, Bakker, Demerouti, De Boer et Schaufeli (2003) mentionnent les demandes et les ressources organisationnelles telles que la charge de travail, le climat de travail, la justice organisationnelle, etc. Parmi les facteurs individuels, elles se caractérisent par des dispositions individuelles permettant à

l'individu de faire face à son environnement (Folkman 1984; Salanova, Bakker et Llorens, 2006), comme l'optimisme, la proactivité et la résilience. Ces trois ressources personnelles peuvent être stimulées ou développées (Gilbert *et al.*, 2011).

3.1. Ressources individuelles clés influençant la santé psychologique

3.1.1. Optimisme

Facteur de protection pour la santé, l'optimisme est une attitude qui consiste à percevoir les choses d'une manière positive (Bruchon-Schweitzer, 2002; Hobfoll, 1988; Holahan, Moos et Schaefer, 1996). Face à des situations difficiles, les optimistes anticiperaient les moments positifs et heureux (Carver et Scheier, 2002). Les optimistes vivraient moins de détresse psychologique et seraient davantage motivés à travailler continuellement pour atteindre leurs objectifs (Carver et Scheier, 2002; Peterson et Chang, 2003). Par ailleurs, l'optimisme est lié positivement à des résultantes positives telles qu'un répertoire d'actions (*coping*) efficaces (Carver, Pozo, Harris, Noriega, Scheier, Robinson, Ketcham, Moffat et Clark, 1993; Scheier et Carver, 1987).

3.1.2. Proactivité

La proactivité est la capacité à se prendre en main et à améliorer ses habiletés. Les individus proactifs sont des agents de changements qui influencent l'environnement, comparativement à des êtres passifs qui essaient d'y survivre (Deci et Ryan, 2000; Diener, Larsen et Emmons, 1984; Seligman, 2002). Les personnes proactives sont capables de repérer les opportunités, faire preuve d'initiatives et de persévérer (Bateman et Crant, 1993). Cette ressource individuelle serait liée à des conséquences positives comme la satisfaction au travail, la performance au travail, le contrôle de son travail, etc. (Ashford et Black, 1996; Bateman et Crant, 1993; Parker et Sprigg, 1999; Seibert, Crant et Kraimer, 1999).

3.1.3. Résilience

La résilience est l'aptitude à faire face avec succès à une situation présentant un stress intense de par sa nocivité ou de par le risque qu'elle représente, ainsi qu'à se ressaisir, à s'adapter et à réussir à vivre et à se développer positivement malgré ces circonstances défavorables (Office québécois de la langue française, 2009). En d'autres termes, c'est la capacité à se ressaisir et à faire face de façon positive à des situations difficiles (Block et Kremen, 1996; Sutcliffe et Vogus, 2003). Cette qualité serait protectrice pour faire face au stress et s'y adapter adéquatement (Zacharyas, 2010). Les personnes résilientes seraient plus enclines à cultiver leurs émotions positives à l'aide de plusieurs stratégies (Ong, Bergeman, Bisconti et Wallace, 2006; Tugade et Fredrickson, 2004) et de les utiliser pour se ressaisir et trouver des solutions face à l'adversité (Ong *et al.*, 2006; Tugade et Fredrickson, 2004).

Même si la résilience n'assure pas automatiquement un bien-être garanti (Zacharyas, 2010), elle reste une ressource personnelle importante puisque cette ressource favoriserait la résistance de l'individu au stress (Antonovsky, 1991; Bruchon-Schweitzer, 2002; Hobfoll, 1988; Holahan *et al.*, 1996; Kobasa, 1979; Kobasa, Maddi et Kahn, 1982; Neboit et Vézina, 2002). Par ailleurs, la résilience serait une ressource non négligeable dans l'intégration de l'immigrant. Les immigrants plus résilients seraient davantage portés à s'assimiler, faire des liens avec la société d'accueil et vivre moins de détresse psychologique (Safdar, Calvez et Lewis, 2012; Ward, Okura, Kennedy et Kojima, 1998).

3.2. Autres variables clés dans la santé psychologique au niveau interculturel

Plusieurs facteurs individuels influençant la santé psychologique au niveau interculturel ont été mis en avant comme les techniques de *coping* (Bailey et Dua, 1999), les traits de personnalité dont l'extraversion et le locus de contrôle (Bhugra, 2004; Ward, Bochner et

Furnham, 2001; Ward, Leong et Low, 2004; Ward et Rana-Deuba, 2000), et le soutien social (Adelman, 1988; Finch et Vega, 2003; Fontaine, 1986; Guénette, 2001; Harker, 2001; Hovey et Magana, 2000; Jafari, Baharlou et Mathias, 2008; Jasinskaja-Lahti et Liebkind, 2001; Jibeen, 2011; Lincoln, Chatters et Taylor, 2003; Ristner, Modai et Ponizovsky, 2000; Shen et Takeuchi, 2001; Ying et Liese, 1991). Parmi les autres facteurs influençant la santé psychologique, les auteurs recensent également l'âge, le genre, et la durée de séjour.

3.2.1. *Âge*

Ce sont généralement les jeunes (enfants et adolescents) et les personnes âgées qui sont les groupes les plus à risque (Groupe chargé d'étudier les problèmes de santé mentale des immigrants et réfugiés au Canada, 1988). Toutefois, plusieurs recherches ont montré une relation négative entre l'âge et la santé psychologique (Prince, Mombour, Shiner et Roberts, 1967; Ristner et Ponizovsky, 2003). Ainsi plus la personne serait âgée, moins bonne serait sa santé psychologique. Ristner et Ponizovsky (2003) ont montré que les immigrants plus âgés auraient davantage de facteurs de stress nuisant à la santé psychologique.

Par ailleurs, les personnes plus âgées auraient moins de facilité à s'adapter au nouvel environnement que les plus jeunes. En effet, plus une personne a été exposée à une culture, plus il sera demandant pour elle de s'adapter à une culture différente (Groupe chargé d'étudier les problèmes de santé mentale des immigrants et réfugiés au Canada, 1988). Ces immigrants s'ajusteraient moins rapidement, et auraient une compréhension moins bonne du nouvel environnement.

3.2.2. *Genre*

Plusieurs études ont rapporté l'impact du genre sur la santé psychologique des immigrants. En général, les femmes vivraient plus de détresse psychologique que les hommes (Ristner *et al.*, 2000; Sayegh et Lasry, 1993; Snyder *et al.*, 1991;). D'une part, cette différence est liée aux caractéristiques de la culture d'origine de l'immigrante. En effet, les femmes de cultures traditionnelles tendraient à souffrir davantage de la séparation avec le réseau familial que les hommes, de fait de rapports plus proches avec ce réseau (Groupe chargé d'étudier les problèmes de santé mentale des immigrants et réfugiés au Canada, 1988). De plus, elles auraient un rôle de pilier dans leur famille: elles ont la responsabilité de garder la famille heureuse et unie, soutenir les enfants et le mari dans l'adaptation du pays, et transmettre la culture familiale et les traditions. Cependant, elles recevraient peu, voire pas de soutien. Elles seraient isolées de leurs sources de soutien traditionnel et/ou leur culture pourrait les empêcher de développer d'autres réseaux sociaux. D'autre part, les femmes connaîtraient moins souvent la langue du pays d'accueil (Groupe chargé d'étudier les problèmes de santé mentale des immigrants et réfugiés au Canada, 1988). Cela engendrerait à la fois des problèmes sur le marché de l'emploi, mais aussi un certain isolement et une dépendance à leur conjoint. Enfin, par rapport à l'emploi, les femmes immigrantes seraient non seulement généralement la cible de discrimination, victime de sexisme et de racisme lors de l'embauche (Pierre, 2005) mais aussi d'exploitation, elles seraient souvent engagées dans des emplois atypiques avec des conditions de travail et des avantages sociaux précaires. Ainsi, elles seraient soit confrontées au sous-emploi, soit à des emplois sans avenir.

3.2.3. *Durée de séjour*

La durée de séjour serait un facteur de protection pour l'immigrant et sa santé psychologique. Plus un immigrant réside longtemps au pays, plus sa santé psychologique serait meilleure (Bagley, 1993; Sayegh et Lasry, 1993). La santé physique et psychologique des immigrants résidant au pays depuis vingt ans serait même similaire à celle des natifs (Bughra, 2004). La durée de séjour est très fortement liée aux conditions économiques et sociales de l'immigrant. En effet, plus la durée de séjour augmente, plus la situation économique de l'immigrant peut s'améliorer grâce à son intégration professionnelle (Bhugra, 2004). Conséquemment, plus la situation économique et sociale des immigrants s'améliore, plus la durée de séjour tendra à augmenter (Cohen, 1974).

En conclusion de ce second chapitre, il est intéressant de remarquer l'influence des cultures sur la perception et la gestion de la détresse psychologique. Des recherches ont d'ailleurs démontré que la détresse psychologique serait davantage ressentie quand des personnes de pays orientaux (pays d'Asie ou d'Afrique) immigreront dans des pays occidentaux (Furnham et Bochner, 1986). Ce fait indique fort probablement l'impact d'un choc culturel. Ce phénomène s'explique par la confrontation d'éléments nouveaux par rapport à la culture d'accueil, confrontation qui nécessitera des apprentissages et des désapprentissage culturels (Berry, 1997). Ce choc culturel peut apporter des sentiments positifs comme négatifs tels que des sentiments de perte, de déracinement, de confusion de rôles et d'attentes et d'impuissance (Oberg, 1960). L'immigrant devient vulnérable, et cela peut engendrer de fortes conséquences négatives pour sa santé psychologique. Le fait d'avoir une haute estime de soi, un soutien social adéquat, et des accomplissements personnels liés aux attentes serait aidant dans la gestion de ce choc culturel (Bhugra, 2004). Une autre manière de contrôler les conséquences du choc culturel serait de

sensibiliser les immigrants sur les différences culturelles existantes et leurs impacts potentiels. Le prochain chapitre va ainsi s'attarder sur les différences culturelles répertoriées dans la documentation scientifique, approfondir le concept de distance culturelle et investiguer les recherches effectuées dans ce domaine.

CHAPITRE TROISIÈME : ÉVALUER LA DISTANCE CULTURELLE À PARTIR DES VALEURS CULTURELLES AU TRAVAIL

Avant d'amorcer au cœur du concept de distance culturelle, il est important de s'attarder sur les concepts de culture, valeurs, et valeurs culturelles.

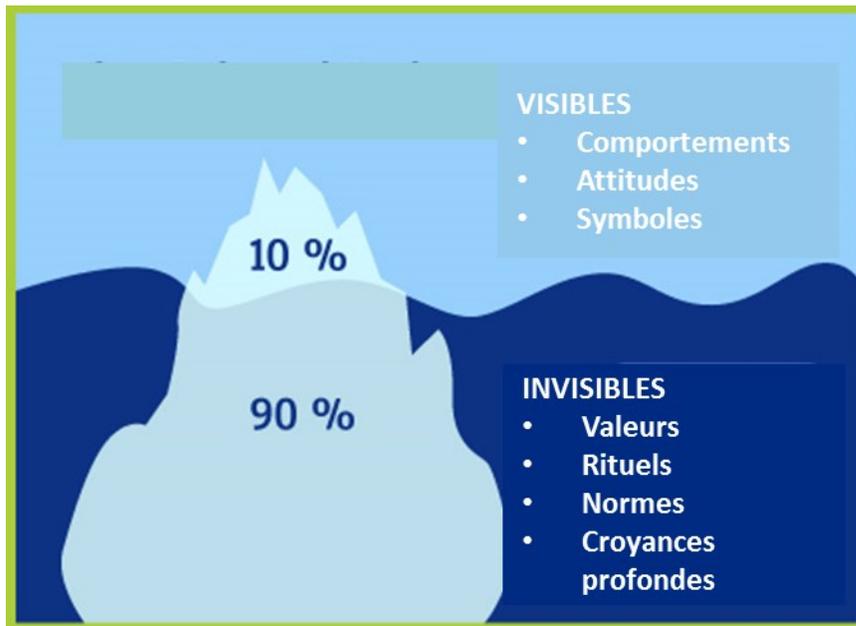
1. CONCEPTS DE CULTURE, VALEURS ET VALEURS CULTURELLES

1.1. Culture

Les définitions de « culture » sont nombreuses. En 1952, Kroeber et Kluckhohn en identifiaient plus de 200 (Charbonneau, Chiasson et Proulx, 1994). La culture peut être définie comme étant un patron de croyances, de suppositions et de valeurs qui sont partagées par les membres d'un groupe (Deal et Kennedy, 1982; Schein, 1992). Ces patrons créent des schèmes de référence déterminant des actions et des interprétations qui sont valorisés par le groupe. Bollinger et Hofstede (1987) préfèrent définir la culture comme une programmation collective de l'esprit humain permettant de distinguer les membres d'une catégorie d'hommes par rapport à une autre. Selon Kluckhohn (1987), elle serait la manière structurée de penser, de sentir et de réagir d'un groupe, qui serait essentiellement acquise et transmise par des symboles, et représenterait l'identité du groupe. Le cœur de la culture serait constitué de croyances et de valeurs.

Les recherches utilisent souvent l'analogie de l'iceberg pour parler de la culture puisque la culture serait composée d'aspects visibles et invisibles. Ainsi, pour reprendre l'analogie, la partie émergée de l'iceberg représente les composantes visibles et explicites de la culture, comme les symboles, les comportements et les attitudes observables. La partie immergée de l'iceberg représente, quant à elle, les aspects invisibles et implicites comme les rituels, les normes, les valeurs et les croyances profondes (voir figure 4).

FIGURE 4 L'ICEBERG CULTUREL



Source: Tilden-Machleidt (2008)

Selon Hall (1976), 10% serait visible et 90% serait difficilement visible. Les aspects visibles de la culture sont conscients et peuvent être facilement changés (ex. saluer, codes de conduite, etc.). A contrario, les aspects invisibles sont inconscients et difficiles à changer. Elles sont apprises implicitement (ex. valeurs, croyances profondes, etc.).

La culture est un phénomène collectif (Hofstede, Hofstede et Minkov, 2010). Elle est partagée par les individus vivant ou ayant vécu dans un environnement social similaire, où ils ont effectué leurs apprentissages. Cependant, la culture n'est pas innée, elle est acquise (Hofstede *et al.*, 2010). Elle n'est pas inscrite dans les gènes des individus, mais se nourrit de son environnement social.

Il existe plusieurs cultures¹ comme les sous-cultures, les cultures du pays, les cultures organisationnelles, etc. Quelle que soit la pluralité des cultures, les composantes d'une culture restent les mêmes, dont les valeurs qui en sont des éléments incontournables.

1.2. Le concept de valeurs

En psychologie interculturelle, les valeurs sont généralement très étudiées pour explorer les ressemblances et les différences culturelles, étant donné que les valeurs sont au cœur d'une culture (Charbonneau *et al.*, 1994; Hofstede *et al.*, 2010;). Il existe plusieurs définitions de ce concept dans la documentation scientifique. Certains auteurs définissent les valeurs comme une croyance fondamentale qu'une ligne de conduite spécifique (ou une finalité de l'existence) est préférable à d'autres lignes de conduite (ou à d'autres finalités de l'existence) pour des raisons personnelles ou sociales (Rokeach, 1973). Super (1980), quant à lui, définit une valeur comme :

« an objective, either a psychological state, a relationship, or material condition, that one seeks to attain » (p.130).

Schwartz (1999) complète cette définition. Selon lui, ce serait:

« a desirable states, objects, goals, or behaviours, transcending specific situations and applied normative standards to judge and to choose among alternative modes of behaviour » (p.2).

Enfin, d'après Hofstede (1984), une valeur serait une très forte tendance d'un homme à préférer une certaine situation à une autre. En somme, une valeur réfère à un construit latent faisant référence à la façon dont les personnes évaluent les activités ou les résultats.

¹La présente recherche portera seulement sur les cultures des pays.

Elles ont une intensité et un sens. En effet, selon Bollinger et Hofstede (1987), si un individu possède une valeur, cela signifie que le résultat a pour l'individu une importance (intensité) et que l'individu reconnaît comme bon ou mauvais ce résultat (sens de la direction).

Les valeurs n'influencent pas les activités des personnes directement mais plutôt indirectement, à travers les attitudes et les buts. Elles peuvent influencer les interprétations, les perceptions et l'importance que les individus donnent aux situations (Schwartz, Sagiv et Boehnke, 2000). Une fois établies dans la socialisation, les valeurs sont durables et renforcées par des pratiques quotidiennes et l'influence des pairs (Roe et Ester, 1999). Elles sont vues comme stables et moins malléables que les attitudes. Par contre, il convient de noter que les valeurs ne sont pas statiques. Par les expériences de vie, elles se consolideraient ou encore elles se transformeraient. Elles peuvent en effet changer si elles sont confrontées à des conflits de valeurs suite à diverses conditions de vie ou événements comme l'immigration (Blais, 1980; Roe et Ester, 1999).

Les valeurs sont implicites et appartiennent à notre programmation mentale. Il est difficile de parler de ses propres valeurs, car cela implique de s'interroger sur ses motivations, ses émotions et ses tabous (Hofstede *et al.*, 2010). C'est pourquoi cette composante est statuée comme un élément invisible et implicite de la culture.

Les individus ont des valeurs individuelles et collectives, c'est-à-dire des valeurs propres à une communauté, organisation, ethnie, pays ou à une culture (Roe et Ester, 1999). On parle alors de valeurs culturelles.

1.3. Les valeurs culturelles

Les valeurs culturelles représentent implicitement ou explicitement des idées abstraites partagées à propos de ce qui est bon ou mauvais, et désirable dans une société donnée (Williams, 1970). Les valeurs culturelles sont les bases pour établir les normes sociétales (Roe et Ester, 1999). Le fonctionnement des institutions (famille, école, économie, politique, religion), leurs buts, leurs modes d'opération expriment leurs valeurs culturelles (Bourdieu, 1972; Markus et Kitayama, 1991; Roe et Ester, 1999; Schwartz, 1999). Par exemple, dans une société où l'ambition et le succès sont valorisés, l'organisation de l'économie et le système tendront à être compétitifs (i.e. marché capitaliste et diverses procédures légales). En contraste avec une société où est valorisée le bien-être du groupe, la société tendra à être plus coopératrice au niveau de l'économie et du système légal (i.e. socialisme et médiation).

Les valeurs culturelles partagées dans une société aident à former des contingences dans lesquelles les personnes doivent s'adapter (Van Oudenhoven, 2001). À l'intérieur des groupes culturels, il y a des variations individuelles concernant les priorités culturelles dues aux expériences et aux personnalités propres à chaque individu. Toutefois, les variations de valeurs entre les individus d'une même culture seront moins importantes que les différences de valeurs entre individus de différents pays (Van Oudenhoven, 2001).

Plusieurs recherches ont porté sur les différences de valeurs culturelles pour comprendre les malentendus, les difficultés et la détresse vécue par les immigrants (Furnham et Bochner, 1986). On parle de concept de distance culturelle au niveau des valeurs culturelles.

2. DISTANCE CULTURELLE AU NIVEAU DES VALEURS CULTURELLES

La distance culturelle fait référence aux différences et aux similarités entre les cultures (Shenkar, 2001). Elle représente l'écart entre deux cultures sur divers aspects. Raza, Singh et Dutt (2002) la définissent comme :

« The distance that a worldview, attitude, perception, or an idea, generated within one cultural context, travels on a time scale for its democratization within the thought structure of the other cultural group(s). » (p. 296)

Ce concept a été appliqué dans plusieurs domaines (monde des affaires, stratégies organisationnelles, transfert de technologie, etc.). La distance culturelle permet de décrire le fossé culturel entre les pays et de mettre en avant les sources potentielles de frictions (Crotts, 2004). Ces frictions peuvent donner lieu au choc culturel que vivent généralement les individus en contact avec une culture différente de la leur (Furnham et Bochner, 1986).

Selon Furnham et Bochner (1986) et Segall *et al.* (1999), les différences qualitatives et quantitatives au niveau des valeurs culturelles seraient directement proportionnelles au nombre de difficultés qu'expérimentera l'immigrant. Plus la distance culturelle serait grande, plus l'adaptation serait difficile. En effet, une grande distance culturelle impliquerait un besoin plus important d'apprentissages, de désapprentissage culturels et de conflits culturels (Segall *et al.*, 1999). Ces postulats seraient d'autant plus vrais pour les immigrants adultes car ces derniers ont déjà un éventail de valeurs et de comportements ancrés difficilement flexibles (Feather et Rudzitis, 1974; Feather et Wasyluk, 1973).

Il est possible de vivre dans un pays et ne pas partager les valeurs de la culture dominante. Toutefois, les conséquences psychologiques d'une distance culturelle sur les valeurs seraient négatives (Furnham et Bochner, 1986). Même si peu d'études ont investigué le lien, il reste fort probable que les retombées positives d'une distance culturelle forte seraient moins grandes que les retombées positives d'une distance culturelle faible (pour un immigrant qui ne cadrerait pas avec la culture c. un immigrant qui y cadrerait). Un écart important entre les valeurs impliquerait un besoin de résolution pour l'immigrant (Furnham et Bochner, 1986).

Pour comprendre les conséquences de la distance culturelle au niveau de valeurs pour les immigrants, Furnham et Bochner (1986) indiquent qu'il faut prendre trois variables en considération : (1) la qualité et la quantité de différences dans les valeurs entre celles des immigrants et celles de la société d'accueil; (2) pouvoir tolérer une variation potentielle de son propre système de valeurs; (3) les habiletés cognitives et la motivation des immigrants dans le changement de leur système de valeurs. Ainsi, il est fort probable que les immigrants qui ont fortement internalisés les valeurs de leur culture d'origine auront plus de remise en question et de difficultés lors d'un changement de valeurs potentiel. Ces immigrants tendraient à avoir des sentiments mineurs de tension, d'anxiété ou de dépression jusqu'à ce que les valeurs de la société d'accueil soient comprises et internalisées (Furnham et Bochner, 1986).

La documentation scientifique recense des études sur la distance culturelle au niveau des valeurs (Furnham et Bochner, 1986; Schwartz, 1999). Toutefois, il reste de nombreux problèmes méthodologiques (problème de généralisation, outils de mesure, etc.). La plupart des études seraient descriptives et ne chercheraient pas à tester un modèle

théorique. Cependant, quelques modèles sur les valeurs culturelles sortent du lot dont celui d'Hofstede (1980). Entre 1967 et 1973, Hofstede a mené une vaste étude sur les différences de valeurs liées au travail dans plus de 40 pays au sein de la multinationale IBM, pour un échantillon final de 117 000 participants. Cette étude a permis d'identifier cinq grandes dimensions culturelles : (1) la distance hiérarchique, (2) le collectivisme/individualisme, (3) la tolérance à l'ambiguïté/contrôle de l'incertitude, (4) la masculinité/féminité et (5) l'orientation court/long terme (Chinese Culture Connection, 1987; Hofstede *et al.*, 2010;).

2.1. Les dimensions culturelles répertoriées selon le modèle d'Hofstede

Le modèle d'Hofstede est le plus cité parmi les travaux sur la typologie des valeurs culturelles dans le contexte organisationnel (Erez et Early, 1993). Il est aussi considéré comme la mesure la plus populaire des valeurs culturelles.

2.1.1. Distance hiérarchique

La distance hiérarchique fait référence à la perception du degré d'inégalité de pouvoir entre celui qui détient le pouvoir hiérarchique et celui qui y est soumis. Cette dimension mesure le degré d'acceptation de l'inégalité dans la répartition du pouvoir entre les membres d'une société (Hofstede, 1980, 2001). Un indice élevé de cette dimension traduit une forte distance hiérarchique et un indice moins élevé traduit une faible distance hiérarchique. Dans les pays à forte distance hiérarchique, Bollinger et Hofstede (1987) ont remarqué qu'il y a une légitimation du pouvoir. Les détenteurs de pouvoir sont au-dessus des autres et ont des privilèges (ex. place de stationnement privé, etc.). A contrario, dans les pays où la distance hiérarchique est faible, les détenteurs de pouvoir n'ont pas de privilèges spécifiques et sont sur un même pied d'égalité que les personnes

n'ayant pas de pouvoir. Des pays tels que la France, la Belgique, les pays arabes ou d'Afrique noire ont une large distance hiérarchique contrairement aux pays anglo-saxons, scandinaves et germaniques qui présentent une courte distance hiérarchique.

Dans le milieu de travail, la distance hiérarchique réfère plus précisément au degré auquel les relations entre patrons et employés sont marquées par la hiérarchie et les interactions formelles (Hofstede, 1980). La perception de l'employé concernant le pouvoir de son patron va déterminer son comportement envers ce dernier. Le tableau 4 indique les différences majeures entre les sociétés à faible et forte distance hiérarchique dans le milieu de travail (Hofstede *et al.*, 2010).

TABLEAU 4 DIFFÉRENCES MAJEURES ENTRE SOCIÉTÉS À FAIBLE OU FORTE DISTANCE HIÉRARCHIQUE DANS LE MILIEU DE TRAVAIL

<i>Distance hiérarchique faible</i>	<i>Distance hiérarchique forte</i>
Dans les organisations, la hiérarchie est synonyme d'inégalité des rôles à des fins pratiques.	Dans les organisations, la hiérarchie reflète l'inégalité existentielle entre la base et le sommet.
La décentralisation est très prisée.	La centralisation est très prisée.
Faibles différences dans l'échelle salariale entre la base et le sommet de l'organisation.	Grandes différences dans l'échelle salariale entre la base et le sommet de l'organisation.
Les gestionnaires s'appuient sur leur propre expérience et sur celle de leurs subordonnés.	Les gestionnaires s'appuient sur des supérieurs et sur des règles formelles.
Les employés s'attendent à être consultés.	Les employés s'attendent à ce qu'on leur dise ce qu'ils doivent faire.
Le patron idéal est un démocrate ingénieux.	Le patron idéal est un autocrate bienveillant ou un bon père.
Les relations gestionnaire – employé sont pragmatiques.	Les relations supérieur – employé sont affectives.
Les privilèges et les symboles de prestige sont mal perçus.	Les privilèges et les symboles de prestige sont légitimes et appréciés.
Le travail manuel jouit du même statut que le travail administratif.	Les cols blancs ont plus de valeur que les cols bleus.

2.1.2. Contrôle de l'incertitude

Le contrôle de l'incertitude correspond au degré d'inquiétude des individus face aux situations ambiguës, inconnues ou incertaines (Hofstede, 1980). Si la tolérance à l'ambiguïté est faible, le contrôle de l'incertitude sera alors fort. Un indice élevé signifie une faible tolérance à l'incertitude et donc un niveau de contrôle élevé. Un indice faible signifie une forte tolérance à l'incertitude et donc un niveau de contrôle faible. Dans les pays à faible contrôle de l'incertitude, les personnes tendraient à accepter plus facilement

l'incertitude. Par ailleurs, ils seraient plus tolérants à l'égard des comportements et des opinions divergeant de la norme (Bollinger et Hofstede, 1987). En résumé, ces personnes ont tendance à se sentir en sécurité. À l'inverse, les pays à fort contrôle de l'incertitude auraient un plus grand niveau d'anxiété, de nervosité, d'émotivité et d'agressivité. Les institutions de ces pays vont alors chercher à créer de la sécurité et éviter les risques. Le contrôle de l'incertitude peut se faire de trois manières selon Bollinger et Hofstede (1987) : (1) à travers la technologie (pour se protéger des dangers naturels et des menaces externes); (2) les règles juridiques (pour se protéger des imprévisibilités et des écarts de comportements humains); et (3) la religion (pour calmer l'incertitude). Les pays de culture latine (Espagne, Italie, Mexique, Argentine...) sont des cultures à fort contrôle de l'incertitude, à l'inverse des pays anglo-saxons, sud asiatiques et africains, pour leur part, sont des cultures à faible contrôle de l'incertitude.

Dans le milieu de travail, les entreprises sont profondément affectées par cette dimension culturelle. En effet, Bollinger et Hofstede (1987) ont remarqué que dans des pays avec un fort contrôle de l'incertitude, certaines caractéristiques sont récurrentes telles qu'une faible ambition pour l'avancement dans la carrière; une préférence pour un chef hiérarchique âgé et spécialiste dans l'activité qu'il dirige; des préférences pour les grandes entreprises plutôt que des petites; une tendance à éviter la concurrence entre les employés; un refus d'être dirigé par un chef étranger; une résistance au changement, etc. Chew et Putti (1995) ont également remarqué que les employés ayant un fort contrôle de l'incertitude éviteraient le risque, de peur de devoir prendre la responsabilité de leurs actions et faire face à l'échec, s'il y a lieu. Ils hésiteraient même à prendre des initiatives car ce comportement ne serait pas formel dans leur entreprise. Pour contrôler

l'incertitude, les entreprises de culture de contrôle élevé de l'incertitude peuvent instaurer des règles et des procédures précises, opter pour des rôles et responsabilités bien définis, ou aborder une structuration des activités précises et spécialisées. Les entreprises de cultures plus flexibles (contrôle moindre de l'incertitude) favoriseraient des directives plus générales. Le tableau 5 indique les différences majeures entre les sociétés à faible et à fort contrôle de l'incertitude dans le lieu de travail (Bollinger et Hofstede, 1987; Hofstede *et al.*, 2010).

TABLEAU 5 DIFFÉRENCES MAJEURES ENTRE SOCIÉTÉS À FAIBLE ET À FORT CONTRÔLE DE L'INCERTITUDE DANS LE MILIEU DE TRAVAIL

<i>Faible contrôle de l'incertitude</i>	<i>Fort contrôle de l'incertitude</i>
Changements fréquents d'employeurs, ancienneté plus courte.	Changements d'employeurs peu fréquents, ancienneté plus longue, plus de difficultés à équilibrer vie privée et vie professionnelle.
Inutile d'avoir plus de règles que nécessaire.	Besoin émotionnel de règles, même si elles ne fonctionnent pas.
Un chef n'a pas besoin d'être un expert dans le domaine dont il a la direction.	Un chef doit être un expert du domaine qu'il dirige.
Les structures hiérarchiques d'une organisation peuvent ne pas être respectées pour des raisons pratiques.	Les structures hiérarchiques d'une organisation doivent être claires et respectées.
Il est normal qu'il y ait des conflits dans l'organisation.	On doit éviter les conflits dans l'organisation.
La délégation à des employés peut être complète.	Quand on délègue à des employés, on doit contrôler leurs initiatives.

2.1.3. Individualisme et collectivisme

L'individualisme/collectivisme caractérise les rapports entre l'individu et la société. Une culture qui valorise l'identité collective et le maintien du bien-être collectif, est une culture dite collectiviste. À l'inverse, une culture qui valorise l'identité individuelle et les choix personnels, est une culture dite individualiste. Un indice faible sur cette dimension traduit le collectivisme et un indice élevé l'individualisme. Selon Hofstede *et al.* (2010), les sociétés collectivistes et individualistes s'opposent puisque les sociétés collectivistes valorisent le temps passé pour le groupe et les sociétés individualistes valorisent le temps passé par les individus pour leur vie personnelle. Les pays les plus riches seraient les sociétés les plus individualistes (États-Unis, Canada, etc.) et les pays les plus pauvres seraient les sociétés les plus collectivistes (pays d'Afrique et d'Asie, etc.).

Dans le milieu de travail, le degré d'individualisme présent dans la culture a de nombreuses conséquences sur l'activité des entreprises : les relations entre employeurs et employés se font sur une base morale dans les cultures collectivistes, alors que ces relations se font sur la base d'un calcul personnel dans les cultures individualistes (Bollinger et Hofstede, 1987); l'influence de l'entreprise sur le bien-être des employés est plus important dans les pays à mentalité communautaire; la vision de l'entreprise diverge selon le degré d'individualisme (vision familiale pour les cultures collectivistes), etc. Par ailleurs, les cultures collectivistes favoriseraient les comportements civiques et l'engagement au travail (Cohen, 2007). Le tableau 6 indique les différences majeures entre les sociétés collectivistes et individualistes dans le lieu de travail (Bollinger et Hofstede, 1987; Hofstede *et al.*, 2010).

TABLEAU 6 DIFFÉRENCES MAJEURES ENTRE LES SOCIÉTÉS COLLECTIVISTES ET INDIVIDUALISTES DANS LE MILIEU DE TRAVAIL

<i>Collectiviste</i>	<i>Individualiste</i>
Mobilité professionnelle plus faible.	Mobilité professionnelle plus élevée.
Les employés sont membres d'un groupe et agissent dans l'intérêt de leurs groupes.	Les employés sont des « individus économiques » qui agissent dans l'intérêt de l'employeur à condition qu'ils coïncident avec les leurs.
Les décisions relatives aux embauches et promotions tiennent compte du groupe des employés.	Les décisions relatives aux embauches et promotions sont censées être fondées uniquement sur les règles et les compétences.
La relation employeur – employé est fondamentalement morale, à l'image des liens familiaux.	La relation employeur – employé est un contrat entre deux parties dans le cadre du marché du travail.
La direction est une gestion de groupes.	La direction est une gestion d'individus.
L'évaluation directe des subordonnées nuit à l'harmonie.	Les formations en gestion apprennent comment exprimer honnêtement ses sentiments.
Les gestionnaires ne se sentent pas concernés par la mode et les idées nouvelles en matière de gestion des entreprises.	Les gestionnaires se tiennent au courant des dernières idées à la mode, et essaient de les mettre en pratique.
Les décisions sont prises en fonction des relations personnelles des responsables (particularisme).	Les décisions sont prises d'une façon identique à l'égard de tous (universalisme).

2.1.4. Masculinité/Féminité

La masculinité /féminité sert à définir la distribution sociale des rôles entre sexes (Hofstede, 1987, 2001). La répartition des rôles sexuels ne se fait pas de la même manière selon les sociétés. Cet élément se trouve d'ailleurs être le fondement de nombreuses normes culturelles (Bollinger et Hofstede, 1987). Plus les rôles sont différenciés, plus la

société montrera des traits dits masculins. Plus les rôles sont interchangeable, plus la société montrera des traits dits féminins. Dans les sociétés masculines, l'accent est mis sur la réussite matérielle, l'avancement, la démonstration de la force et de l'autorité. Dans les sociétés féminines, l'accent est davantage mis sur la qualité de la vie, l'environnement social et la coopération. Un indice élevé de cette dimension traduit une orientation vers le pôle masculin et un indice faible une orientation vers le pôle féminin. Les pays germanophones (Autriche, Suisse, Allemagne), le Japon et les pays caribéens d'Amérique Latine seraient les pays les plus fortement masculins. Les pays anglo-saxons et les pays d'Asie se situent dans la moyenne. Les pays latins (France, Espagne..), d'Afrique Noire et les pays scandinaves seraient les pays les plus féminins.

Dans le milieu de travail, une culture masculine ou féminine générerait des comportements différents des employeurs et des employés : ils favoriseraient certains aspects ou certaines valeurs comparativement à d'autres (Bollinger et Hofstede, 1987). Par exemple, dans les sociétés féminines, l'équilibre travail-famille est très important. Dans ces sociétés, l'entreprise ne doit pas empiéter sur la vie privée des employés contrairement aux sociétés masculines où les intérêts de l'entreprise légitime l'empiètement sur la vie privée. Par ailleurs, la résolution de conflits diffère grandement. Dans les sociétés masculines, les conflits sont ouverts et durs tandis que dans les sociétés féminines, les conflits se résolvent par le dialogue et la discussion. Le tableau 7 indique les différences majeures entre les sociétés masculines et féminines dans le lieu de travail (Hofstede *et al.*, 2010).

TABLEAU 7 DIFFÉRENCES MAJEURES ENTRE LES SOCIÉTÉS MASCULINES ET FÉMININES DANS LE MILIEU DE TRAVAIL

<i>Masculine</i>	<i>Féminine</i>
Gestion = manège : fermeté et agressivité.	Gestion = ménage : intuition et consensus.
Résolution des conflits par la loi du plus forts.	Résolution des conflits par le compromis et par la négociation.
Les récompenses sont fondées sur l'équité.	Les récompenses sont fondées sur l'égalité.
Préférences pour les grandes organisations.	Préférences pour les petites organisations.
On vit pour travailler.	On travaille pour vivre.
On préfère une forte rémunération aux loisirs.	On préfère les loisirs à une forte rémunération.
Un homme doit faire carrière, une femme a le choix.	Faire carrière est possible pour les deux sexes.
Harmonisation du travail par l'enrichissement du contenu du poste occupé.	Harmonisation du travail par le contact et la coopération.

2.1.5. Orientation à court et à long terme

L'orientation à court et à long terme contient deux composantes : le respect pour la tradition et la persévérance. La première composante serait une valeur orientée vers le court terme et la seconde composante serait une valeur orientée vers le long terme (Hofstede, 1994). Selon Hofstede *et al.* (2010) et Bearden, Money et Nevins (2006), l'orientation à court terme s'applique quant à elle aux vertus liées au passé et au présent

notamment le respect de la tradition et le respect des obligations sociales. L'orientation à long terme est synonyme d'encouragement des vertus tournées vers l'avenir, en particulier la persévérance et le sens de l'économie. Un indice élevé de cette dimension traduit une orientation vers le long terme et un indice faible traduit une orientation vers le court terme. Les pays d'Asie du sud-est (Chine, Vietnam, Japon...) seraient les plus orientés vers le long terme. Les pays européens se trouveraient entre les deux orientations. Les pays anglosaxons seraient orientés vers le court terme (Hofstede et Hofstede, 2005).

Dans le milieu de travail, cette dimension culturelle est visible à travers la culture de l'entreprise par exemple : une organisation orientée vers le long terme aurait davantage une culture familiale et une discipline plus marquée que dans une entreprise orientée vers le court terme. Le tableau 8 indique les différences majeures entre les sociétés à court et à long terme dans le lieu de travail (Hofstede *et al.*, 2010).

**TABLEAU 8 DIFFÉRENCES MAJEURES ENTRE LES SOCIÉTÉS ORIENTÉES À COURT ET À LONG TERME
DANS LE MILIEU DE TRAVAIL**

<i>Orientation à court terme</i>	<i>Orientation à long terme</i>
Les principales valeurs du travail comprennent la liberté, le respect des droits, la réussite et l'épanouissement personnel.	Les principales valeurs du travail comprennent l'apprentissage, l'honnêteté, l'adaptabilité, la responsabilité et l'autodiscipline.
L'accent est mis sur le « résultat financier ».	L'accent est mis sur le positionnement du marché.
Importance des profits de l'année en cours.	Importance des profits dans dix ans.
Tout effort doit donner rapidement des résultats.	Persévérance, efforts soutenus pour des résultats lents à obtenir.

2.1.6. Apports et limites du modèle des dimensions culturelles d'Hofstede

La théorie d'Hofstede est, selon plusieurs auteurs, un modèle fondateur des différences culturelles (Bernard, 2009; Meier, 2006). Son modèle permet d'identifier cinq dimensions culturelles et une tendance des pays (voir tableau 9 pour le récapitulatif des dimensions). Même si cette théorie est utilisée dans plusieurs domaines tels que la gestion des entreprises, le marketing, la gouvernance, la perception des clients, etc., les travaux d'Hofstede restent critiqués par les chercheurs (Bernard, 2009). Ils sont jugés non représentatifs car ils sont fondés sur une seule entreprise et remontent à plus de trente ans. La validité conceptuelle est alors remise en question (Dorfman et Howell, 1988; Guénette, 2001; Spector, Cooper, et Sparks, 2001; Steenkamp, 2001). Toutefois, des études sont venues appuyer le modèle d'Hofstede (Arcand, Arcand, Fabi et Bayad, 2004; Kessapidou et Varsakelis, 2002; Newman et Nollen, 1996; Schuler et Rogovsky, 1998). Ainsi, il est difficile de nier l'apport du modèle d'Hofstede : une identification des

différences culturelles et l'établissement d'une typologie universelle pour comparer empiriquement les cultures (Bernard, 2009; Cohen, 2007; Hofstede, 1994; Van Oudenhoven, 2001).

TABLEAU 9 TABLEAU RÉCAPITULATIF DES DIMENSIONS CULTURELLES D'HOFSTEDE

<i>Dimension culturelle</i>	<i>Définition</i>	<i>Différences majeures</i>	<i>Pays</i>
<i>Distance hiérarchique</i>	Degré d'inégalité attendu et accepté par les individus dans le cadre des relations hiérarchiques.	Légitimation du pouvoir Type d'autorité	(+) : pays latins d'Europe, Amérique Latine, Asie et Afrique (-) : ÉU, pays non latins d'Europe
<i>Contrôle de l'incertitude</i>	Rapports entre l'entreprise et son environnement, et sa capacité à faire face à l'imprévisibilité des événements.	Prise de risque Règles formelles Supervision des employés	(+) : pays latins et germaniques (-) : pays anglo-saxons, scandinaves et Asie (sauf Singapour)
<i>Individualisme/Collectivisme</i>	Rapports entre l'individu et la société.	Relation entre employeur et employés Relations d'intérêts c. relations de confiance Traitement des conflits	(I) : ÉU, pays anglosaxons (C) pays d'Amérique Latine, d'Asie, Afrique
<i>Masculinité/Féminité</i>	Définition de la distribution sociale des rôles entre sexes.	Prise de décision Gestion des conflits Équilibre travail-famille	(M) : Japon, pays caribéens (F) : pays latins, scandinaves et d'Afrique noire
<i>Orientation à court et à long terme</i>	Vision de la société tournée vers le présent ou le futur.	Orientation stratégique Résultats à court terme c. long terme.	(LT) : pays d'Asie du sud-est (CT) : pays anglosaxons

2.2. Études effectuées sur la distance culturelle

Peu d'études ont évalué la distance culturelle en fonction des valeurs et encore moins dans la sphère du travail (Cohen, 2007). Généralement, elles ont porté sur des composantes comme le climat, la religion, les habitudes de vie et les habitudes alimentaires (Furukawa, 1997; Galchenko et Van de Vijver, 2007). Pour autant, il existe quelques études qui ont évaluées l'impact des différences des valeurs sur le stress et l'adaptation des étrangers.

2.2.1. Impact de la distance culturelle dans la vie en générale

Ward et Searle (1991) ont été les premiers à explorer, de manière empirique, le lien entre la distance culturelle au niveau des valeurs et l'adaptation auprès d'étudiants étrangers séjournant en Nouvelle-Zélande. Le questionnaire du *Chinese Values Survey* à quatre facteurs a été utilisé pour mesurer la différence de valeurs entre les étudiants étrangers. Ce questionnaire évalue la dimension culturelle *Orientation court et long terme*. Aucun lien significatif n'a été trouvé pour les différences des valeurs et l'adaptation ($\beta = .00$). Ward et Searle (1991) explique cette absence de lien par les valeurs évaluées : elles seraient trop vastes et floues, voire peu importantes pour l'échantillon choisi.

Gudykunst (1998) et Ting-Toomey (1988) ont évalué le lien entre les différences de valeurs sur la qualité des relations et la communication. Ils ont remarqué que les individus d'une culture à faible contrôle de l'incertitude chercheront à développer davantage de relations de proximité que les individus de culture à fort contrôle de l'incertitude. Ces auteurs vont même supposer qu'un individu de culture féminine (axée relations) pourrait vivre davantage de difficultés dans une culture masculine (axée résultats). Plus grandes seraient les différences, plus grandes seraient les difficultés pour développer et maintenir des relations, communiquer efficacement, et en général s'adapter à la culture (Charbonneau *et al.*, 1994; Gudykunst et Ting-Toomey, 1988).

Redmond (2000) a étudié l'effet de la distance culturelle sur le stress et les compétences de communication interculturelle auprès d'étudiants internationaux aux ÉU. Il a montré que les étudiants étrangers vivant moins de stress sont ceux qui ressentent moins de distance culturelle.

Polek, Wohrie et Van Oudenhoven (2010) ont réalisé une étude comparative entre l'adaptation des immigrants allemands et européens de l'est en Hollande. Ils ont trouvé que les immigrants allemands, ayant une distance culturelle plus faible que les immigrants de l'Europe de l'Est, sont mieux adaptés que les immigrants de l'Europe de l'Est ($F(3, 587) = 21.19, p < .01, \eta^2 = .10$).

Guénette (2001) a étudié l'influence de la distance culturelle sur l'adaptation des expatriés canadiens en outre-mer. Il a remarqué que la distance culturelle sur la dimension *Masculinité/Féminité* a un effet négatif sur l'adaptation ($\beta = -.487, p < .05$). Ce résultat est peu surprenant puisqu'un individu d'une culture féminine véhiculerait des valeurs reliées à l'harmonie dans la communauté, l'importance des relations interpersonnelles et l'équité; et à l'opposé, un individu d'une culture masculine valoriserait davantage le progrès technologique, le rendement et l'efficacité en termes de temps et d'argent (Hofstede *et al.*, 2010).

2.2.2. Impact de la distance culturelle dans la sphère du travail

Dans le domaine du travail, une congruence des valeurs (donc une faible distance culturelle) réduirait les conflits vécus par l'immigrant, augmenterait la coopération, pourrait même amener à une satisfaction meilleure (Meglino, Ravkin et Adkins, 1989) et diminuerait le roulement de personnel (Sheridan, 1992).

Selon Erez et Earley (1993), les valeurs auraient un effet non négligeable sur la participation, les activités et la performance au travail. De plus, la question des valeurs est centrale dans les études sur l'intégration économique de l'immigrant, dû au lien présumé entre acculturation et mobilité sociale (Streiff-Fénard, 2006). Selon ces études, une intériorisation des valeurs dominantes de la

société d'accueil serait une des clés de l'avancement professionnel et économique de l'immigrant.

Guénette (2001), dans son étude sur les expatriés, a également remarqué que les dimensions de *l'Individualisme/Collectivisme* et du *Contrôle de l'incertitude* ont une relation négative sur l'adaptation de l'expatrié au travail. La dimension *Individualisme/Collectivisme* aurait un impact direct sur leurs performances, les normes et les responsabilités liées au travail. Plus la distance culturelle de cette dimension serait forte (fort collectivisme), plus faible serait leur adaptation par rapport au travail ($r = -.390, p < .05$). Ce constat serait congruent avec les recherches d'Hofstede (1991). En effet, pour les personnes d'une culture collectiviste, le groupe sera privilégié au détriment des initiatives personnelles. Pour ces personnes, les récompenses devraient être attribuées à l'équipe plutôt qu'aux individus. Dans ce contexte, les normes de performance seront perçues fort différemment selon la distance culturelle des individus. Il sera plus difficile pour un individu d'une culture collectiviste de s'adapter à des méthodes de supervision valorisant des critères de rendement individuel. Selon Guénette (2001), plusieurs mésententes peuvent survenir quant aux responsabilités de chacun. En effet, pour les personnes de culture à faible contrôle de l'incertitude, les règles et les procédures sont pertinentes que si nécessaires. À l'opposé ceux de culture à fort contrôle de l'incertitude préféreront l'existence de nombreuses règles afin de contrôler et d'éviter l'incertitude. Ainsi, les premiers privilégieront les initiatives personnelles, les critiques et les compétences individuelles, tandis que les autres préféreront l'autorité, les institutions et les règles (Hofstede, 1994).

Selon plusieurs auteurs, la distance culturelle nuit au fonctionnement des équipes de travail (Adler, 2002; Chuang, Church et Zikic, 2004; Ilgen, Lepine et Hollenbeck, 1997; Marquardt et Horvath, 2001). Une étude, réalisée par Temimi (2011), sur la distance culturelle et les processus

internes (comportements productifs et contre-productifs) dans les équipes de travail multiculturelles a mis en avant que la distance culturelle sur toutes les dimensions culturelles d'Hofstede a un lien avec les processus internes dans les équipes de travail. À cet effet, les équipes de travail ayant une distance culturelle moindre auraient plus de comportements productifs et moins de comportements contre-productifs. Ainsi, lorsque les équipiers concevraient le travail et les relations de la même façon, une synergie s'installerait dans le groupe, et plus de comportements productifs et moins de comportements contre-productifs seraient alors observables (Temimi, 2011).

En conclusion, la documentation scientifique mentionne que la distance culturelle serait un déterminant pour la détresse et l'adaptation des étrangers (Cui et Awa, 1992; Parker et Mc Evoy, 1993; Searle et Ward, 1990; Ward et Kennedy, 1993), et aurait un impact sur la performance au travail et au sein des équipes de travail. Toutefois, il reste des difficultés dans la conceptualisation du modèle et de la méthodologie appropriée (Guénette, 2001; Stening, 1979). En effet, la grande majorité des études citées n'ont pas utilisé d'instrument de mesure pour évaluer la distance culturelle. Ils se sont servis des indices identifiés par Hofstede pour établir les comparaisons (Crotts, 2004; Guénette, 2001; Polek *et al.*, 2010; Redmond, 2000). Cependant, malgré ces limites, la notion de distance culturelle reste pertinente pour prédire les capacités des individus à s'adapter au sein de différentes cultures. Le modèle d'Hofstede offre une connaissance des cultures qui permet non seulement d'identifier les différences et les enjeux potentiels, mais aussi des pistes de solution appropriées en cas de difficultés culturelles (Olie, 1994).

Ce troisième chapitre s'est intéressé principalement sur les concepts de valeurs et distance culturelle, a mis en avant les différentes dimensions culturelles qui permettent de comparer les cultures, et répertorie des études réalisées sur ces variables. Plusieurs recherches ont également évalué l'impact de la distance culturelle (en général) sur d'autres variables telles que l'acculturation. Le concept d'acculturation est un concept clé dans les études à caractère interculturel. En effet, qui dit rencontre de culture, dit forcément acculturation. Le prochain et dernier chapitre va alors porter sur la notion d'acculturation : sa définition, son impact dans les expériences interculturelles, et les facteurs influençant le processus.

CHAPITRE QUATRIÈME: ACCULTURATION

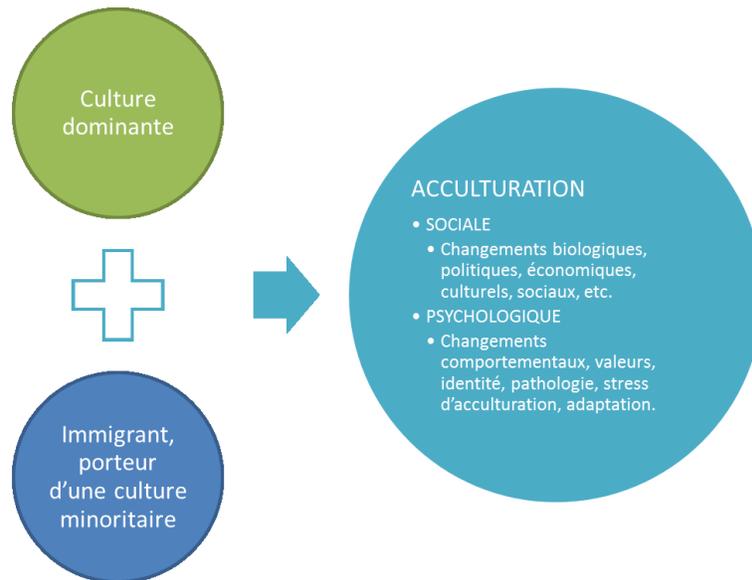
1. DÉFINITION

Le processus d'acculturation est défini comme des phénomènes résultant du contact direct et continu entre des groupes de cultures différentes, et des changements subséquents dans les modes culturels d'origine de l'un ou des deux groupes (Redfield, Linton et Herskovitz, 1936). Certains auteurs comme Spindler (1955) l'expliquent de manière plus large en soulignant la complexité du processus. Pour lui, c'est l'ensemble du processus d'adaptation s'effectuant dans les modèles culturels et les systèmes de valeurs, les alignements de groupe, les systèmes de contrôle, l'organisation sociale et l'économie d'une part, et les structures et fonctions psychologiques des individus d'autre part. Une définition plus récente d'Hyman (2001) considère l'acculturation comme le processus d'intégration de nouvelles valeurs, d'attitudes et de nouveaux comportements. En résumé, l'acculturation réfère aux changements culturels, psychologiques et sociaux *réiproques* résultant des rencontres d'au moins deux groupes différents. Pour autant, même si en théorie, ce processus est « neutre », dans la pratique il tend à induire plus de changements dans un groupe qu'un autre (Berry, 1990).

2. ACCULTURATION SOCIALE ET ACCULTURATION PSYCHOLOGIQUE

Le modèle suivant (figure 5) est présenté pour illustrer le processus d'acculturation entre la culture dominante, qui fait référence à la société d'accueil (ou groupe majoritaire) et l'immigrant, porteur d'une culture minoritaire. Leur contact engendre alors une acculturation sociale ou psychologique.

FIGURE 5 MODÈLE D'ACCULTURATION (SEGALL, DASEN, BERRY, ET POORTINGA, 1999)



Ce modèle est présenté pour mettre en évidence la distinction que Graves (1967) fait entre le concept d'acculturation sociale et acculturation psychologique. Le premier renverrait au processus à un niveau collectif, c'est-à-dire à un changement au niveau groupal; et le dernier référerait au processus à un niveau individuel, c'est-à-dire à des changements psychologiques chez l'individu. Cette distinction entre l'acculturation sociale et l'acculturation psychologique est importante: tous les individus n'expérimenteront pas l'acculturation de la même façon que l'expérimenteront leur groupe (Berry, 1997; Furnham et Bochner, 1986). Les changements au niveau groupal peuvent être plus homogènes que les changements au niveau individuel. En effet, ces derniers peuvent varier à une plus grande mesure selon leur degré d'implication dans la société d'accueil.

3. LES DIFFÉRENTS STYLES D'ACCULTURATION PSYCHOLOGIQUE

Dans les sociétés multiculturelles, les groupes culturels et leurs membres, appartenant soit à la société d'accueil ou d'origine, s'accultureront de différentes manières en tenant compte de

deux axes : leurs attitudes face au maintien de la culture d'origine et face aux contacts établis avec les membres de la société d'accueil. Berry (1980) a été le premier à identifier les quatre styles d'acculturation (voir tableau 10). Les noms des styles d'acculturation diffèrent dépendamment du point de vue des groupes soit « dominants » (culture majoritaire) ou « non-dominants » (culture minoritaire).

TABLEAU 10 STYLES D'ACCULTURATION SELON LA DÉCISION DE MAINTENIR SON IDENTITÉ CULTURELLE D'ORIGINE ET LES RELATIONS AVEC LA SOCIÉTÉ D'ACCUEIL

		Utilité et importance de maintenir ses caractéristiques et son identité culturelle d'origine	
		OUI	NON
Utilité et importance de maintenir des relations avec la société d'accueil	OUI	<i>Intégration</i>	<i>Assimilation</i>
	NON	<i>Séparation</i>	<i>Marginalisation</i>

Ainsi, selon l'optique des groupes « non-dominants », quand les individus ne désirent pas maintenir leur identité culturelle d'origine et sont dans la recherche quotidienne d'interaction avec la société d'accueil, ces individus seraient dans le style *Assimilation*. À l'inverse, quand les personnes tiennent à garder leur identité culturelle d'origine et qu'ils évitent le contact avec la société d'accueil, la résultante serait le style *Séparation*. Quand les personnes ont un intérêt à garder leur culture d'origine et sont ouverts à entrer en contact et à intégrer la culture de la société d'accueil, ces attitudes conduiraient au style *Intégration*. Enfin, quand les personnes ont

peu d'intérêt ou possibilité de garder leur identité culturelle d'origine et peu d'intérêt à créer des contacts avec la société d'accueil, le style *Marginalisation* en résulterait. La documentation scientifique a montré que le style *Intégration* est le style d'acculturation favorisant le plus l'adaptation et le bien-être psychologique de l'immigrant, à l'inverse de la *Marginalisation* qui est le moins adaptatif (Berry, 1997). Une étude de Ward et Rana-Deuba (1999) auprès de 104 travailleurs étrangers au Népal a mis en évidence que les individus optant pour un style d'assimilation ou d'intégration ont une adaptation psychologique et sociale plus forte que les individus optant pour les autres styles ($r = .61, p < .001$).

Les choix de styles d'acculturation varient selon le contexte. D'une part, le style d'acculturation peut varier selon le contexte privé ou public (Berry, 1997). Dans les sphères privées telles que la famille, la communauté ethnique, l'individu tendrait à maintenir son identité culturelle d'origine; alors que dans les sphères publiques telles que le travail, l'individu tendrait à rechercher davantage le contact avec la société d'accueil. D'autre part, le contexte sociopolitique de la société d'accueil (société intégrative c. société assimilationniste) influencerait le style d'acculturation. En effet, dans les sociétés favorisant la diversité multiculturelle (i.e. Canada), l'individu a davantage la liberté de choisir son style d'acculturation que dans les sociétés assimilationnistes (i.e. Japon, France). Dans les sociétés assimilationnistes, l'acculturation sera plus facile pour l'individu choisissant de s'assimiler (Krishnan et Berry, 1992). Selon Horenczyk (1996) quand le choix du style d'acculturation n'est pas favorisé par les politiques multiculturelles et les attitudes de la société d'accueil, de la détresse psychologique peut en résulter. Enfin, les individus, au fur et à mesure de leur adaptation, vont explorer divers styles d'acculturation et choisissent leur style en fonction de l'utilité et la satisfaction obtenue (Kim, 1988).

Ce modèle de l'acculturation par Berry a subi plusieurs critiques. Aux yeux de plusieurs auteurs (Boski, 1998; Camilleri, 1996; Weinreich, 1998), cette approche catégorielle serait trop simple, étant donné que le modèle mesure les stratégies d'acculturation des immigrants par deux questions seulement. Selon Amin (2012), même si Berry et Sam (1997) tiennent compte d'une dynamique entre les stratégies d'acculturation en rajoutant des flèches dans leur modèle (voir tableau 10) pour mettre en avant l'existence d'un continuum de réponse entre oui et non, les liens entre les stratégies restent ambiguës. En effet, si un individu peut osciller d'un style à un autre tout au long de sa vie, il peut également se situer à un niveau plus ou moins intermédiaire entre eux, en fonction de ses interactions avec l'environnement (Amin, 2012). Néanmoins, ce modèle reste fortement utilisé depuis ces dix dernières années et est le plus rigoureux méthodologiquement (Amin, 2012).

4. VARIABLES PSYCHOLOGIQUES RÉSULTANT DE L'ACCULTURATION

Dans les recherches sur l'acculturation, la documentation scientifique a identifié trois niveaux de difficulté d'acculturation pour l'individu, difficultés plus importantes quand le niveau augmente. Tous les individus s'acculturant vivent le premier niveau d'acculturation. Certains peuvent augmenter de niveau selon la gravité des conflits culturels rencontrés.

Le premier niveau réfère aux changements comportementaux : *behavioural shifts* (Berry, 1980). Selon cette optique, l'acculturation psychologique consiste en l'apprentissage de nouveaux comportements appropriés, Brislin, Landis et Brandt (1983) parle de « *culture learning* »; et aux désapprentissage de comportements de la culture d'origine moins appropriés à la culture d'accueil, Berry (1992) parle de « *culture shedding* ». Par ailleurs, il est possible que l'acculturation soit accompagnée de « conflits culturels » modérés (Berry, 1997), c'est-à-dire des comportements incompatibles créant des difficultés pour l'individu.

Dans le cas de sérieux conflits, l'individu passe au second niveau. Ce niveau réfère au stress d'acculturation² (Berry, Kim, Minde et Mok, 1987). Ces auteurs définissent le stress d'acculturation comme:

« un concept qui se rapporte à un stress particulier, celui dont la source provient du processus d'acculturation; de plus, on retrouve un ensemble de comportements particuliers associés au stress et qui découlent du processus d'acculturation, tel un état de santé mentale précaire (spécialement la confusion, l'anxiété et la dépression), le sentiment d'être marginal et aliéné, un taux élevé de symptômes psychosomatiques, et des troubles de l'identité » (p.492).

Néanmoins, le stress d'acculturation n'est pas forcément négatif au contraire, selon Berry et Kim (1988), il peut être une force créatrice et positive qui stimule, motive et améliore le fonctionnement psychologique de l'individu. Le stress d'acculturation serait prédicteur de la détresse psychologique. Une étude de Sayegh et Lasry (1993) sur des immigrants libanais à Montréal a cherché à approfondir le lien entre stress d'acculturation et détresse psychologique. Dans cette recherche, le stress d'acculturation est mesuré à partir de cinq indices de stress dû à l'acculturation : les problèmes d'adaptation, la stabilité de la migration, la discrimination perçue, la satisfaction de vie au Canada et l'émigration volontaire ou non volontaire. La détresse psychologique est mesurée à partir de l'Indice de Symptômes Psychiatriques (Ilfeld, 1978). Leurs résultats ont mis en évidence que quatre des indices du stress d'acculturation expliquaient de manière significative la détresse psychologique ($p < .001$).

²D'autres auteurs comme Oberg (1960) parlent de « choc culturel ».

Enfin, dans le cas de difficultés majeures, le troisième et dernier niveau qui réfère à la psychopathologie ou maladie mentale est atteint (Malzberg et Lee 1956; Murphy 1965; WHO, 1991). Selon cette optique, l'individu a du mal à s'adapter aux changements culturels qui sont soit trop rapides ou trop importants. Ces difficultés engendrent alors des perturbations psychologiques importantes comme des dépressions majeures, des anxiétés incapacitantes, etc. (Berry et Kim 1988; Jayasuriya, Sang, et Fielding 1992).

Ainsi, le processus d'acculturation peut s'avérer difficile et parfois douloureux, mais le niveau de difficulté varie selon les individus. Dans tous les cas, malgré les variances, tous les immigrants s'acculturent dans une finalité d'adaptation.

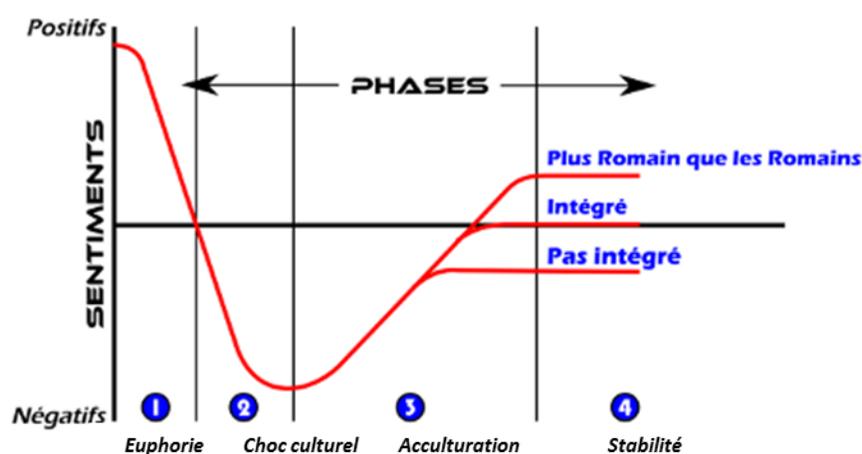
5. *S'ACCULTURER DANS UNE FINALITÉ D'ADAPTATION*

Ce processus réfère aux changements chez l'individu ou le groupe en réponse aux demandes environnementales (Berry, 1997). L'adaptation peut se faire à court terme (immédiatement) comme à long terme (plusieurs années). Par ailleurs, les auteurs distinguent adaptation psychologique et adaptation sociale (Searle et Ward, 1990). L'adaptation psychologique réfère à des résultantes psychologiques *internes* comme une meilleure identité personnelle et culturelle, une bonne santé psychologique et une satisfaction personnelle dans la société d'accueil (Segall *et al.*, 1999). L'adaptation sociale, quant à elle, réfère à des résultantes psychologiques *externes* qui relient les individus à la société d'accueil: habiletés pour résoudre les problèmes dans les sphères privées et publiques.

Quoi qu'il en soit, lorsque des personnes immigrer, elles passeraient par des processus psychologiques et sociaux similaires (Hofstede *et al.*, 2010). Dans les écrits sur l'interculturel, les auteurs appellent ces phases comme le processus d'adaptation (Flamand, 1991). La figure 6

illustre les changements émotionnels que vivraient les immigrants lors de leur adaptation dans un environnement culturel étranger. Les émotions positives et négatives sont en ordonnée et le temps en abscisse. La courbe, quant à elle, fait référence aux fluctuations d'émotions au cours de l'adaptation.

FIGURE 6 CHANGEMENTS ÉMOTIONNELS AU COURS DE L'ADAPTATION



Source : Hofstede *et al.* (2010)

Ainsi, selon Flamand (1991) et Hofstede *et al.* (2010), le processus d'adaptation se compose habituellement de quatre phases.

La première phase est caractérisée par l'enthousiasme et la fascination face à la nouveauté. Elle consiste en une période d'*euphorie* (lune de miel, fièvre du voyage et découverte de terrains nouveaux). L'immigrant a hâte de rencontrer les éléments de sa nouvelle culture. Mal informé, il se peut que ses attentes à l'égard de la nouvelle culture soient peu réalistes. Confrontée aux difficultés réelles de l'immigration, cette phase est généralement brève et fait place à la seconde phase.

La seconde phase est caractérisée par la nostalgie qui se manifeste de diverses façons: hostilité et rejet du nouveau milieu, solitude, troubles somatiques. C'est la période du *choc culturel*.

L'immigrant pense fortement à son pays d'origine, ne se souvenant que des choses favorables. Durant cette étape, la personne se sent impuissante et doit comprendre l'échelle des valeurs de la société d'accueil pour fonctionner (Flamand, 1991). Cette seconde phase est la plus critique pour l'immigrant dans son adaptation. Si l'immigrant la surmonte, il a des fortes chances de s'adapter à la société d'accueil, sinon l'individu pourra générer du stress d'acculturation et des risques de problèmes de santé psychologique.

La troisième phase est caractérisée par le mieux-être de l'immigrant. Ce dernier commence alors à s'intégrer et faire le deuil de ce qu'il a quitté. C'est le temps de l'*acculturation*. Elle débute quand l'immigrant apprend progressivement à se comporter dans le nouveau pays et, généralement, à adopter certaines valeurs locales. L'immigrant reprend alors confiance en lui et s'intègre petit à petit dans un nouveau réseau social.

Enfin, la dernière phase est caractérisée par la *stabilité* et une adaptation à peu près complétée. Toutefois, trois résultantes sont possibles : (1) elle peut être négative si l'immigrant continue à prévaloir son pays d'origine comparé au pays d'accueil et s'il se sent encore étranger et non accepté; (2) elle peut être équivalente. L'immigrant est alors adapté aux deux cultures; (3) elle peut être meilleure. L'immigrant « devient autochtone », il est devenu plus Romain que les Romains.

La période d'adaptation dépend fortement de l'acculturation vécue par l'immigrant (Berry, 1992), c'est pourquoi cette variable est non négligeable dans les études interculturelles. À cet effet, plusieurs auteurs ont mis en lumière les facteurs affectant le processus d'acculturation (Berry, 1992; Berry, Trimble et Olmeda, 1986; Rogler, 1994; Segall *et al.*, 1999).

6. FACTEURS INFLUENÇANT LE PROCESSUS D'ACCULTURATION AVANT ET PENDANT

6.1. Avant l'acculturation

Plusieurs catégories de facteurs influencent l'acculturation, avant même l'entrée dans le processus, tels que des facteurs démographiques (l'âge, le genre, la génération d'immigrant et le niveau d'éducation) ou bien des facteurs culturels (distance culturelle).

En premier lieu, l'âge aurait un impact. Les immigrants les plus âgés auraient plus de difficultés à s'acculturer (Marin, Sabogal, Marin, Otero-Sabogal et Perez-Stable, 1987; Mavreas, Bebbington et Der, 1989; Segall *et al.*, 1999). La malléabilité cognitive des plus jeunes leur permettrait de s'approprier plus facilement les valeurs et les normes de la culture d'accueil. Par ailleurs, la demande de désapprentissage culturels est également moindre comparativement aux immigrants plus âgés (Segall *et al.*, 1999).

En second lieu, le genre aurait un impact. Bien que les résultats sur les recherches croisant le genre et l'acculturation soient mitigés, il semblerait que les hommes auraient plus tendance à s'assimiler, comparativement aux femmes (Ghaffarian, 1987). Les femmes auraient des attitudes négatives envers le style *Assimilation* et ont généralement plus de difficultés lors de l'acculturation (Harris et Verven, 1996; Liebkind, 1996; Ting-Toomey, 1981; Segall *et al.*, 1999). Cet aspect peut s'expliquer par le rôle traditionnellement donné aux femmes immigrantes : pilier de famille (*cultural gatekeepers*). Elles doivent transférer aux enfants l'héritage culturel (Groupe chargé d'étudier les problèmes de santé mentale des immigrants et réfugiés au Canada, 1988; Yee, 1990, 1992). Par ailleurs, les femmes immigrantes sont parfois plus isolées par rapport à la société d'accueil, surtout si elles souffrent de chômage et/ou ont une faible connaissance de la langue officielle du pays d'accueil (Groupe chargé d'étudier les

problèmes de santé mentale des immigrants et réfugiés au Canada, 1988). Ce manque de contact faciliterait encore moins leur acculturation.

En troisième lieu, la génération d'immigrant aurait un impact. Atkinson, Morten et Sue (1983) ont remarqué que la première génération d'immigrant aurait plus tendance à utiliser un style *Séparation*, afin de retenir une forte identité avec leur culture d'origine. La seconde génération, quant à elle, chercherait à être plus proche de la culture d'accueil en s'assimilant ou en s'intégrant.

En quatrième lieu, le niveau d'éducation aurait un impact. Plusieurs auteurs ont remarqué que le niveau d'éducation est corrélé positivement à l'identification à la société d'accueil (Mavreas *et al.*, 1989; Suinn, Ahuna et Khoo, 1992). En d'autres termes, plus les personnes sont éduquées, plus elles tendraient à utiliser un style *Assimilation* ou *Intégration* (Barona et Miller, 1994). Par ailleurs, les immigrants les plus éduqués auraient plus de facilité pour s'acculturer. Segall *et al.* (1999) expliquent cela par les compétences acquises grâce à un niveau d'éducation élevé (i.e. capacité d'analyse et de résolution de problème) et par les ressources à leur disposition (financières, statut social, réseau de soutien).

En dernier lieu, la distance culturelle aurait un impact sur le processus d'acculturation. De fortes différences culturelles amèneraient plus de difficultés lors de l'acculturation (Ward et Kennedy, 1994; Ward et Searle, 1991). Une forte distance culturelle impliquerait plus de désapprentissage et d'apprentissages culturels, et pourrait même induire des conflits culturels (Segall *et al.*, 1999).

6.2. Pendant l'acculturation

Plusieurs catégories de facteurs influencent l'acculturation, pendant le processus, tels que la durée de séjour, le style d'acculturation choisi, les attitudes individuelles et celles de la société d'accueil, la discrimination et le soutien social.

En premier lieu, la durée de séjour aurait un impact sur le processus d'acculturation. Les problèmes liés à l'acculturation fluctueraient au cours du temps (Ward et Kennedy, 1996; Zheng et Berry, 1991). Segall *et al.* (1999) expliquent cela avec le changement de type de problèmes vécus au cours de l'acculturation. En effet, les problèmes rencontrés initialement seront davantage en lien avec l'apprentissage de la langue, obtenir un emploi et un logement (situations plus anxiogènes), pour ensuite créer un nouveau réseau social et développer ses loisirs (situations moins anxiogènes).

En second lieu, les attitudes individuelles et celles de la société d'accueil ont un impact. D'une part, les attitudes des immigrants sur leurs propres cultures influencent de manière non négligeable leur style d'acculturation. Si les immigrants ont une forte fierté, une forte loyauté et une évaluation positive de leur culture d'origine, ils auront tendance à utiliser un style séparé (Bhugra, 2004; Phinney, 1992). Selon Bhugra (2004), il leur serait même difficile de trouver un compromis gagnant entre la culture d'origine et la culture d'accueil. À l'inverse, les immigrants désirant oublier leur culture d'origine s'assimileront plus facilement. D'autre part, les attitudes de la société d'accueil sont très influentes dans le choix du style d'acculturation (Groupe chargé d'étudier les problèmes de santé mentale des immigrants et réfugiés au Canada, 1988). Les pays ouverts aux différences culturelles (on parle de société multiculturelle) vont favoriser le style *Intégration*. À l'inverse, les pays assimilationnistes (on parle de société monoculturelle) vont favoriser un style *Assimilation* (Phinney, Horenczyk, Liebkind et Vedder, 2001). En effet, les

politiques gouvernementales des sociétés multiculturelles vont favoriser l'intégration et la diversité culturelle, ce qui permet à l'immigrant de s'intégrer. Des exemples de politiques propres aux sociétés multiculturelles sont les lois antidiscriminatoires dont l'ambition est d'assurer un statut social égal aux membres des diverses cultures; des politiques identitaires dont le but est de favoriser l'expression des particularités des différents groupes ethniques; et des réformes communautaires permettant l'existence de statuts (légaux, administratifs...) spécifiques aux membres des communautés culturelles (Sabatier et Berry, 2008; Taylor, 1992). A contrario, les politiques gouvernementales favorisant une assimilation restreignent les choix des immigrants quant à leurs styles d'acculturation. Ces politiques sont typiques des sociétés monoculturelles dont le paysage culturel est relativement homogène et peu diversifié. Des exemples de politiques sont des politiques restrictives en matière d'immigration (Groupe chargé d'étudier les problèmes de santé mentale des immigrants et réfugiés au Canada, 1988).

En troisième lieu, les attitudes discriminatoires ont un impact sur le style d'acculturation. Ce sont généralement les minorités les plus visibles telles que les asiatiques ou bien les Antillais, qui sont les plus touchées par les discriminations et les préjugés (Berry, Kalin et Taylor, 1977). Ce type d'attitudes a un impact important sur l'acculturation de l'immigrant. En effet, les immigrants percevant des discriminations à leur égard tendraient à diminuer leurs interactions avec la société d'accueil et à augmenter de manière significative leurs interactions avec leur communauté ethnique; ils seraient moins portés à s'assimiler, mais plutôt à se séparer (Berry, Phinney, Sam et Vedder, 2006; Lalonde et Cameron, 1993).

En dernier lieu, le soutien social reçu a un impact sur l'acculturation. D'une part, la communauté d'origine (famille ou communauté ethnoculturelle) jouerait un rôle clé dans le style d'acculturation. Elle est une ressource psychologique importante puisqu'elle aide à remplacer les

réseaux familiaux et sociaux perdus, et réaffirmeraient l'identité culturelle (Groupe chargé d'étudier les problèmes de santé mentale des immigrants et réfugiés au Canada, 1988).

Cependant, une ghettoïsation à l'extrême pourrait aboutir à couper les personnes des institutions et des occasions offertes par la société d'accueil (Groupe chargé d'étudier les problèmes de santé mentale des immigrants et réfugiés au Canada, 1988). Une tendance plus forte à se séparer serait alors présente. D'autre part, les ressources de la société d'accueil, telles que les services d'orientation prémigratoire et d'établissement, contribueraient à une réduction du stress et faciliteraient l'intégration de l'immigrant. Ces services d'aide constituent pour les immigrants un lien important avec la société d'accueil. Le fait de connaître des informations sur les conditions sociales, économiques et culturelles du pays leur permettraient à la fois de diminuer les inquiétudes et les attentes irréalistes, mais aussi de faciliter les styles *d'Assimilation* ou *Intégration* (Groupe chargé d'étudier les problèmes de santé mentale des immigrants et des réfugiés au Canada, 1988).

En conclusion de ce quatrième chapitre, en immigrant, l'individu se voit alors plonger dans un processus d'acculturation dû au contact direct et continu avec la culture du pays d'accueil. Ce contact entraînerait des changements psychologiques, sociaux et culturels importants pour l'immigrant. Chaque immigrant tendrait à adopter une stratégie d'acculturation particulière dépendamment des situations (privées ou publiques) pour l'aider à s'adapter. Quoi qu'il en soit, l'acculturation provoque plusieurs résultantes psychologiques, à savoir des apprentissages et des désapprentissages culturels, du stress d'acculturation et enfin des risques de psychopathologie. La documentation scientifique parle de niveaux de difficultés liés à l'acculturation. Cependant, le processus d'acculturation (style, durée, niveau de difficulté) est propre à chaque individu et dépendra d'une multitude de facteurs tels que des facteurs avant l'acculturation (facteurs

démographiques, facteurs culturels, etc.) et des facteurs pendant l'acculturation (attitudes des différents acteurs, discrimination, soutien social, etc.). Ainsi, il est d'autant plus important de porter attention à ce processus actuellement compte tenu de l'accélération du phénomène d'immigration, mais aussi du rôle médiateur de ce processus dans la santé psychologique de l'immigrant.

SECTION II : OBJECTIFS ET HYPOTHÈSES DE RECHERCHE

1. OBJECTIFS DE LA RECHERCHE

La première section a ainsi mis en avant la problématique de l'immigration et ses défis associés, questionner l'impact de ce phénomène sur la santé psychologique des immigrants, explorer l'impact potentiel des différences culturelles dans le processus d'immersion au pays, et enfin, souligner l'impact de l'acculturation et les stratégies en découlant, tout en cours de l'immigration. Toutefois plusieurs interrogations restent en surface :

Immigrant et santé psychologique au travail

Peu d'études ont porté exclusivement sur la santé psychologique dans la sphère du travail particulièrement auprès des immigrants de première génération. Par ailleurs, rares sont celles qui évaluent également le concept de santé psychologique « complet » (bien-être et détresse psychologique). *Quel est le lien entre les immigrants de première génération et la santé psychologique (détresse et bien-être psychologique) au travail?*

Distance culturelle au niveau des valeurs, des ressources individuelles et de la santé psychologique au travail chez les immigrants de première génération

Quelques études ont porté sur la distance culturelle au niveau des valeurs (selon les dimensions d'Hofstede). Cependant, aucun outil psychométrique n'a été utilisé pour mesurer la distance culturelle. Par ailleurs, peu d'études ont évalué l'impact de la distance culturelle au niveau des valeurs sur la santé psychologique au travail et chez les immigrants de première génération. En effet, la plupart des études sur la distance culturelle s'est faite sur des expatriés et des étudiants

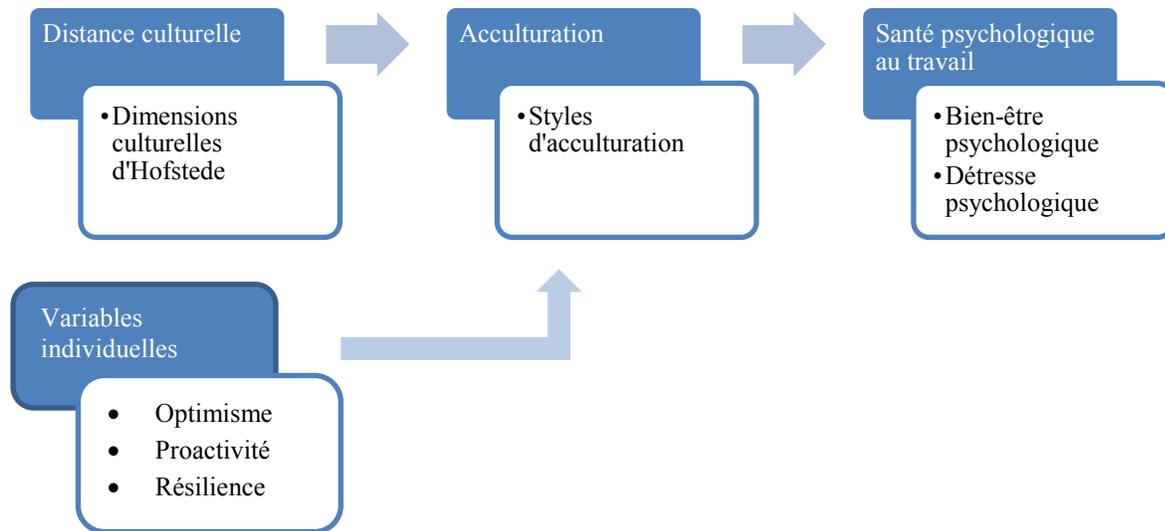
étrangers (durée de séjour non permanente). De plus, les ressources individuelles (i.e. proactivité, optimisme et résilience) sont peu prises en compte dans les recherches portant sur la santé psychologique des travailleurs immigrants, notamment pour les ressources individuelles proactivité et optimisme. Pourtant, elles sont peu négligeables lorsqu'on étudie la santé psychologique. *Quel est l'impact de la distance culturelle au niveau des valeurs et des ressources individuelles (optimisme, proactivité et résilience) sur la santé psychologique au travail chez les immigrants de première génération exclusivement?*

Distance culturelle au niveau des valeurs, des ressources individuelles et des styles d'acculturation

L'impact de la distance culturelle au niveau des valeurs sur la stratégie d'acculturation choisie reste encore obscur. Aucune recherche répertoriée n'a mis en lien ces deux variables, la distance culturelle ayant été évaluée à partir de facteurs climatiques, d'habitudes alimentaires et de religion (c. valeurs culturelles). De plus, plusieurs études ont exploré l'impact des ressources individuelles sur l'adaptation des immigrants. Toutefois, aucune d'entre elles n'a mis en lien les ressources individuelles avec le style d'acculturation choisi. *Quel est l'impact de la distance culturelle au niveau des valeurs et des ressources individuelles sur le style d'acculturation?*

À la lumière de ces interrogations, le modèle de recherche suivant est proposé (voir figure 7).

FIGURE 7 MODÈLE DE RECHERCHE



Description du modèle

Comme variables indépendantes, sont étudiées la distance culturelle selon les dimensions culturelles d'Hofstede, ainsi que des variables individuelles (optimisme, proactivité et résilience). Cette recherche propose d'évaluer la distance culturelle sur toutes les dimensions culturelles d'Hofstede répertoriées, mais aussi par l'entremise d'un instrument de mesure valide. Par ailleurs, les variables individuelles ont également été ajoutées au modèle afin d'explorer leur impact sur la santé psychologique au travail chez les immigrants, étant donné que la grande majorité des variables individuelles évaluées lors d'études interculturelles sont davantage les styles de *coping*, les traits de personnalité comme l'extraversion et l'introversion, ainsi que des caractéristiques démographiques. Pourtant, tous les immigrants passent par le même processus,

mais différent dans les résultantes. Il est alors fort probable que les ressources personnelles aient un rôle dans cette variation.

Comme variable médiatrice, est étudié le style d'acculturation selon les styles identifiés par Berry (1997), à savoir *Intégration*, *Séparation*, *Assimilation* et *Marginalisation*. La variable acculturation est positionnée comme variable médiatrice car elle serait au cœur de toute problématique interculturelle (Berry, 1997; Segall *et al.*, 1999).

Comme variable dépendante, est étudiée la santé psychologique au travail, comprenant à la fois le bien-être psychologique et la détresse psychologique au travail. Il sera très intéressant de regarder l'impact sur le bien-être psychologique puisque la quasi-totalité des études interculturelles ont seulement évalué l'impact sur la détresse psychologique.

Ainsi, la présente recherche a pour objectif d'évaluer l'incidence de (1) la distance culturelle et des ressources individuelles sur la santé psychologique au travail; (2) la distance culturelle et des ressources individuelles sur les styles d'acculturation; et (3) la distance culturelle et des ressources individuelles sur la santé psychologique au travail, via le style d'acculturation adopté. Le modèle de médiation de Baron et Kenny (1986) a été utilisé afin d'en tester la relation.

2. HYPOTHÈSES DE RECHERCHE

Sur la base théorique et conceptuelle recensée précédemment et le modèle de médiation de Baron et Kenny (1986), les hypothèses de recherche suivantes sont émises.

Hypothèse 1

La distance culturelle et les ressources individuelles ont une influence sur la santé psychologique au travail chez les travailleurs immigrants.

Plus spécifiquement, une forte distance culturelle engendrerait moins de bien-être psychologique et plus de détresse psychologique au travail. En effet, de plus grandes différences impliqueraient plus de désapprentissage et d'apprentissages culturels à opérer, et potentiellement des conflits culturels. Des fortes différences culturelles pourraient générer des dissonances cognitives et impliqueraient un besoin de résolution pour l'immigrant, afin de retrouver un équilibre (Furhnam et Bochner, 1986). Les ressources personnelles, en lien avec les nombreuses recherches effectuées à ce sujet, devraient avoir un lien positif avec le bien-être psychologique, et négatif avec la détresse psychologique au travail.

Hypothèse 2

La distance culturelle au niveau des valeurs et des ressources individuelles ont une influence sur le style d'acculturation choisi.

Plus spécifiquement, plus forte est la distance culturelle, moins la personne aura tendance à choisir un style *Séparation*, elle aura tendance à essayer de s'intégrer. Se séparer s'avérera plus difficile à long terme et ne permettrait pas une réelle adaptation dans le milieu. Au contraire, il pourrait être dommageable pour la santé psychologique si les différences culturelles entre le pays d'origine et le pays d'accueil sont trop importantes. Ce serait l'équivalent d'essayer d'imbriquer un bloc carré dans un trou rond. À l'inverse, une faible distance culturelle laissera à la personne le choix à différents styles d'acculturation. On s'attend à voir plus de styles *Séparation* lorsque la distance culturelle est faible. Concernant les ressources individuelles, aucune recherche recensée

n'a exploré leurs liens avec le style d'acculturation. Ainsi, on se posera la question à savoir s'il existe un lien entre les ressources individuelles (optimisme, proactivité et résilience) sur le choix de la stratégie d'acculturation.

Hypothèse 3

Le style d'acculturation a un impact sur la santé psychologique au travail.

Plus spécifiquement, en concordance avec les nombreuses recherches effectuées sur l'acculturation, les personnes optant pour le style *Intégration* auront un bien-être psychologique plus fort et une détresse psychologique plus faible que les personnes optant pour un style *Séparation*.

Hypothèse 4

Le lien entre la distance culturelle, les ressources individuelles et la santé psychologique au travail n'est plus significatif une fois que la variable acculturation est instaurée dans le modèle.

Cette hypothèse est posée afin de répondre au dernier postulat de Baron et Kenny (1986) pour évaluer un lien de médiation. Dans le cas échéant, il existera alors un lien de médiation : la distance culturelle et les ressources individuelles auront un lien avec la santé psychologique au travail, médié par le style d'acculturation.

SECTION III : MÉTHODOLOGIE

La section méthodologie est divisée en trois parties générales. La première partie s'attarde à la procédure expérimentale et au déroulement de la collecte de données. La seconde partie porte sur l'échantillon utilisé dans cette recherche. La troisième partie explique les différents instruments de mesure utilisés pour les variables sélectionnées.

1. PROCÉDURE EXPÉRIMENTALE

La recherche a été réalisée dans deux centres d'appel d'une coopérative financière canadienne à Montréal. Avant le déroulement de la collecte de données, quelques rencontres ont été effectuées avec l'équipe de direction des deux centres d'appel afin de présenter le projet et ses implications. Par la suite, le projet a été formalisé par l'envoi d'un courriel auprès des employés des deux centres d'appel.

Cette recherche a été introduite auprès des participants comme une étude ayant pour objectif de comprendre l'impact des différences culturelles sur la qualité de vie des travailleurs étrangers. Leur participation a consisté à répondre à un questionnaire portant sur les différences culturelles, leur qualité de vie au travail et sur des caractéristiques personnelles (âge, nationalité, etc.). Par ailleurs, la confidentialité a été assurée aux participants et il leur a été informé que seuls les résultats de groupe allaient être présentés à la fin de l'étude sous forme de rapport.

Également, il leur a été mentionné que la recherche visait des groupes de participants particuliers afin d'évaluer la distance culturelle. Pour participer à l'étude, les répondants devaient faire partie soit du groupe des *travailleurs natifs québécois*, soit du groupe de *travailleurs étrangers* (plus spécifiquement immigrants de première génération). Les résultats du groupe des travailleurs natifs québécois aux questionnaires des dimensions culturelles ont servi de point de référence

pour calculer la distance culturelle de chaque travailleur étranger (cf. 3. 1.1 Distance culturelle - formule de calcul de la distance culturelle pour plus de détails). Dans le cas où les participants ne faisaient pas partie de l'un des deux groupes, il ne leur était pas nécessaire de compléter le questionnaire.

Dans le cadre de cette recherche, un travailleur natif québécois est défini comme un travailleur né au Québec et ayant deux parents nés également au Québec. Quant au travailleur étranger, il est défini comme une personne née à l'étranger venue migrer volontairement au Québec de façon permanente, en concordance avec la définition de Berry (1997). En d'autres termes, ce sont les immigrants de première génération seulement qui sont visés. Afin de vérifier que seuls les immigrants de première génération ont répondu au questionnaire, des questions de vérification ont été ajoutées dans la section « données sociodémographiques » telles que :

- Quel est votre pays d'origine?
- Depuis combien de temps vivez-vous au Québec?
- Quelle est la raison principale de votre venue au Québec?
- Avez-vous obtenu la résidence permanente ou la citoyenneté canadienne?
- Si vous avez répondu non à la question précédente, envisagez-vous de demander la résidence permanente ou la citoyenneté canadienne?

Ces questions permettent de répondre aux critères de la définition d'un immigrant de première génération (individu né dans un autre pays, venu s'installer volontairement dans un autre pays pour une durée indéterminée). La question sur la provenance de l'immigrant permet de répondre au critère « né dans un autre pays »; la question sur la raison d'immigration permet de répondre

au critère « choix volontaire »; et la question sur la résidence permanente ou la citoyenneté permet de répondre au critère « durée permanente ou indéterminée ».

Une fois, le courriel envoyé, les employés pouvaient accéder le jour-même au questionnaire. Ils devaient cliquer sur le lien internet inclus dans le courriel et répondre à une batterie de questionnaires via la plateforme informatique *Survey Monkey*. Il leur a été également spécifié que la passation durait au maximum 30 minutes. Pour faciliter la collecte de données, la direction a donné aux employés un dégageant de 30 minutes inscrit dans leur horaire pour leur permettre de participer au sondage. La participation restait toutefois volontaire et exempt de rémunération.

La collecte de données a duré un mois. Au total, 405 sur 437 participants ont répondu au sondage, pour un taux de réponse élevé (93%).

2. PARTICIPANTS

Les participants sont tous des conseillers téléphoniques travaillant dans des centres d'appel d'une importante coopérative financière canadienne. Le nombre total de répondants (travailleurs étrangers et travailleurs natifs québécois) est composé de 405 participants, dont 234 femmes et 171 hommes. La majorité des participants ont entre 21 et 30 ans. La majorité des travailleurs ayant participé à l'étude ont moins de 5 ans d'ancienneté (64%), 24% ont 6 à 10 ans d'ancienneté, 6,5% ont 11 à 20 ans d'ancienneté et 5,5% ont 21 années et plus d'ancienneté. Les questionnaires ont été envoyés à 437 participants, parmi lesquels 405 ont répondu (soit 93% de l'échantillon).

Toutefois, les résultats de cette étude portent sur les immigrants de première génération seulement. Ainsi, l'échantillon final/principal comprend 100 immigrants de première génération,

dont 51 femmes et 49 hommes (N= 100). La majorité des répondants étrangers ont entre 21 et 30 ans (52%), 39% ont entre 31 et 40 ans, 9% ont entre 41 et 50 ans. Ils proviennent de différentes aires géographiques, telles que les pays arabes (38%), les pays d'Afrique noire (22%), les pays d'Europe (14%), les pays caribéens (12%), les pays d'Amérique Latine (7%) et les pays d'Asie Centrale (7%). La majorité des participants ont entre 21 et 30 ans. Ils ont en moyenne 4 ans d'ancienneté au sein de l'organisation ($MIN= 0$; $MAX = 28$; $ÉT = 3$), et possèdent en majorité des diplômes universitaires tels que la Licence (55%), Master ou DESS (21%), Baccalauréat français (16%) et autres (8%). Ils résident au Canada depuis 12 ans en moyenne ($MIN= 1$; $MAX= 40$; $ÉT = 9$). La majorité d'entre eux ont immigré au Canada pour améliorer leur qualité de vie (32%), chercher un meilleur avenir pour la famille (22%), et améliorer leurs possibilités d'emploi (11%).

3. INSTRUMENTS DE MESURE

3.1 MESURE DES VARIABLES INDÉPENDANTES

Les variables indépendantes utilisées dans cette étude sont la distance culturelle et les ressources individuelles (optimisme, résilience et proactivité). Pour mesurer la distance culturelle, deux outils combinés sont utilisés : le questionnaire des dimensions culturelles pour mesurer les valeurs culturelles et la formule mathématique pour calculer la distance culturelle entre les deux cultures.

3.1.1 *Distance culturelle*

Questionnaire des mesures des dimensions culturelles d'Hofstede au niveau individuel

Le questionnaire des mesures des dimensions culturelles d'Hofstede au niveau individuel (Temimi, Savoie, Brien et Duguay, 2008) est un instrument mesurant les dimensions culturelles d'Hofstede en langue française au niveau individuel.

Ce questionnaire a été développé par Temimi, Savoie, Brien et Duguay (2008). Il comprend deux parties : la première partie du questionnaire contient 25 items dérivés du questionnaire *Personal Work Values at the individual level* de Hellmann (2000), comprenant une échelle Likert à cinq points allant de (1) « fortement en désaccord » à (5) « fortement d'accord ». La seconde partie du questionnaire contient 9 items tirés du questionnaire de Bearden, Money et Nevins (2006), utilisant également une échelle de Likert à cinq points allant de (1) « fortement en désaccord » à (5) « fortement d'accord ». Les consignes diffèrent entre la première et la seconde partie du questionnaire. Dans la première partie, les individus doivent se positionner sur l'échelle par rapport à des énoncés concernant des valeurs relatives au travail (par ex. « les employés ne devraient poursuivre leurs objectifs personnels qu'une fois l'intérêt du groupe pris en considération » et « les employés ne devraient pas être en désaccord avec les décisions de la direction »). Dans la seconde partie, les individus doivent indiquer leur degré d'accord concernant des valeurs (par ex. « il faut persévérer dans l'effort pour obtenir les résultats souhaités » et « les traditions familiales sont importantes pour moi »). Au final, le questionnaire comprend au total 29 items pour mesurer les cinq dimensions culturelles (voir annexe 1).

L'instrument a été validé auprès d'un échantillon de 453 répondants (Temimi, 2011). Les analyses factorielles ont fait ressortir sept facteurs : *Distance Hiérarchique, Masculinité, Féminité, Collectivisme, Contrôle de l'Incertitude, Tradition et Planification* (ces deux derniers facteurs réfèrent à la dimension Orientation à long/court terme). Les deux parties du questionnaire forment ensemble les sept facteurs. Les coefficients alpha des différentes dimensions culturelles vont de .63 (Distance hiérarchique) à .86 (tradition), ce qui suggère que l'outil est fidèle.

Dans la présente étude, une analyse factorielle exploratoire a également été réalisée auprès d'un échantillon de 405 répondants. Cette analyse a fait ressortir 6 facteurs similaires à l'étude de Temimi *et al.* (2008) : *Distance Hiérarchique, Masculinité, Féminité, Collectivisme, Contrôle de l'incertitude et Orientation court/long terme*. Pour aider à l'interprétation des 6 composantes, une rotation Oblimin a été effectuée. Les six composantes expliquent 47,7 % de la variance (voir tableau 11). L'interprétation des six composantes est congruente avec la recherche de Temimi (2011). Les résultats de cette analyse soutiennent donc l'utilisation de cet instrument de mesure avec les dimensions nommées précédemment comme échelle distincte.

TABLEAU 11 DIMENSIONS ET VARIANCE EXPLIQUÉE

<i>Dimensions culturelles</i>	<i>Variance expliquée (%)</i>
Distance hiérarchique	4%
Collectivisme	8%
Contrôle de l'incertitude	6%
Masculinité	11%
Féminité	4.7%
Orientation court/long terme	14%
Total	47.7%

Pour la dimension *Orientation court/long terme*, les items mesurant les facteurs initiaux *Tradition et Planification* ont été rassemblés pour ne faire qu'une dimension, afin d'obtenir une cohérence interne forte. Également, dans la dimension *Féminité*, l'item du questionnaire (item #101³, voir annexe 1) a été éliminé, afin d'obtenir une cohérence interne adéquate. Les coefficients alpha sont respectivement de .55 à .81 (voir tableau 12 pour plus de détails), ce qui suggère également que l'outil est fidèle.

TABLEAU 12 INDICE DE COHÉRENCE INTERNE DES DIMENSIONS CULTURELLES

<i>Dimensions culturelles</i>	<i>Indice de cohérence interne α</i>
Distance hiérarchique	.55
Collectivisme	.77
Contrôle de l'incertitude	.74
Masculinité	.66
Féminité	.60
Orientation court/long terme	.81

Bien que cet instrument présente des propriétés psychométriques inférieures à ce qui est généralement recommandé (Nunnally, 1978) pour deux dimensions (*Distance hiérarchique* et *Féminité*) mais similaires à celles de l'étude de Temimi (2011), il constitue actuellement le seul outil mesurant les dimensions culturelles d'Hofstede au niveau individuel et en langue française.

Formule de calcul de la distance culturelle

Afin d'établir la distance culturelle au niveau des valeurs, le questionnaire de Temimi *et al.* (2008) a été utilisé sur des natifs québécois et des immigrants. Les résultats des natifs québécois au questionnaire ont été compilés afin de créer une moyenne québécoise sur chaque indice. Cette moyenne devient le point de référence pour établir la distance culturelle entre la culture

³ « Maintenir de bons rapports avec les collègues n'est pas aussi important qu'accomplir ses tâches. »

québécoise et les autres cultures. La formule proposée par Grange (1997) a été par la suite appliquée. Pour chaque dimension culturelle, un indice est obtenu: un indice de Distance Hiérarchique (**IDH**); un indice de Masculinité (**IM**); un indice de Féminité (**IF**); un indice de Collectivisme (**IC**); un indice de Contrôle de l'Incertitude (**ICI**); un indice d'Orientation court/long terme(**IOCLT**). Donc pour une culture donnée, six indices sont obtenus par le questionnaire des dimensions culturelles. Ainsi, la culture de la société d'accueil (X) sera notée (**IDH_x**; **IM_x**; **IF_x**; **IC_x**; **ICI_x**; **IOCLT_x**). De même une culture de la société d'origine (Y) sera notée (**IDH_y**; **IM_y**; **IF_y**; **IC_y**; **ICI_y**; **IOCLT_y**). Selon Grange (1997), la « distance culturelle » serait la racine carrée des différences entre indices de même signification mise au carré. Ainsi, la distance culturelle entre la culture X et la culture Y (**D_{xy}**) se traduirait par la formule :

$$D_{xy} = [(IDH_x - IDH_y)^2 + (IM_x - IM_y)^2 + (IF_x - IF_y)^2 + (IC_x - IC_y)^2 + (ICI_x - ICI_y)^2 + (IOCLT_x - IOCLT_y)^2]^{1/2}$$

Le score global de distance culturelle est obtenu par l'addition des scores de chaque indice culturel.

Calcul de la distance culturelle

Dans un premier temps, il a fallu vérifier la fidélité de la variable des dimensions culturelles pour le groupe des travailleurs natifs québécois exclusivement. Les alphas de Cronbach varient .58 à .76, ce qui suggère une fidélité convenable.

Dans un second temps, puisque la fidélité des dimensions est correcte, il a fallu créer le cadre de référence pour évaluer la distance culturelle, à savoir les moyennes du groupe des travailleurs natifs sur les différentes dimensions culturelles. Les moyennes ont été relevées des statistiques descriptives du groupe aux dimensions culturelles (voir tableau 13).

TABLEAU 13 MOYENNE DU GROUPE DES TRAVAILLEURS NATIFS QUÉBÉCOIS AUX DIFFÉRENTES DIMENSIONS CULTURELLES

<i>Dimensions culturelles</i>	<i>Moyenne des travailleurs natifs⁴</i>
Distance hiérarchique	9.5
Collectivisme	13.73
Contrôle de l'incertitude	20.97
Masculinité	7.48
Féminité	21.01
Orientation court/long terme	35.52

Dans un troisième temps, les scores de chaque travailleur étranger ont été soustraits à chaque score moyen des travailleurs natifs québécois, pour chaque dimension culturelle. Par exemple, un travailleur étranger qui a eu un score de 35 à la dimension *Orientation court/long terme* a un écart culturel de .52 par rapport la culture d'accueil/québécoise ($35 - 35.52^5$).

Dans un dernier temps, il a fallu additionner les scores obtenus pour la distance culturelle de chaque dimension culturelle pour obtenir le score final de distance culturelle. Dans la présente étude, la distance culturelle varie de .21 à 30.21 ($M = 8.84$, $ÉT = 6.9$).

3.1.2 Optimisme

Afin d'évaluer l'optimisme, l'adaptation française (Trottier, Mageau, Trudel et Halliwell, 2008) du *Life Orientation Test-Revised* (LOT-R) de Scheier, Carver et Bridges (1994) est utilisée. Cet instrument de mesure est composé de dix items, dont quatre sont présents à titre de leurre. Les participants indiquent leur accord sur une échelle de Likert à 6 points allant de (1) « tout à fait en

⁴Description des données : selon les résultats, la culture québécoise aurait une faible distance hiérarchique, une tendance à l'individualisme, un contrôle de l'incertitude moyen et une tolérance à l'ambiguïté moyenne. Elle serait également davantage une société féminine c. masculine, et aurait une vision davantage au long terme que court terme.

⁵ Moyenne québécoise sur les dimensions culturelles

désaccord » à (6) « tout à fait d'accord ». Par exemple, « dans ma vie, en général, dans les moments d'incertitude, je m'attends habituellement au mieux » (voir annexe 2).

L'instrument de mesure a été validé au cours de deux études auprès de 456 travailleurs québécois. Le coefficient alpha de Cronbach obtenu pour les six items est élevé : $\alpha = .81$.

Dans la présente étude, le coefficient alpha obtenu est de $\alpha = .65$, ce qui indique que l'instrument de mesure a une cohérence interne convenable (Cortina, 1993).

3.1.3 Résilience

Afin de mesurer la résilience, l'échelle de Hardiesse-Résilience (EHR) de Brien, Brunet, Boudrias, Savoie et Desrumaux (2008) est utilisée. Cet instrument de mesure est composé de 23 items. Les répondants doivent indiquer à quelle fréquence ils ont opéré le comportement décrit par chacun des items selon une échelle de réponse en cinq échelons allant de (1) « presque jamais » à (5) « presque toujours ». Par exemple, « lorsque survient une grande difficulté (adversité, stress), j'ai tendance à voir les bénéfices que la résolution de cette difficulté peut m'apporter », ou « suite à une grande difficulté (adversité ou stress), j'ai tendance à rebondir avec plus de compétences » (voir annexe 3).

Ce questionnaire a été validé auprès de 130 étudiants de première année universitaire au baccalauréat en psychoéducation. Une analyse factorielle a mis en évidence trois dimensions dans le questionnaire : le sentiment d'efficacité, l'optimisme et la croissance. Les coefficients alpha sont élevés (de .83 à .85).

Dans la présente étude, les coefficients alpha des trois dimensions varient de .83 pour la dimension « résilience-sentiment d'efficacité », .89 pour la dimension « résilience-optimisme »

et .91 pour la dimension « résilience-croissance ». La moyenne des coefficients est de .87, cohérence interne considérée comme élevée.

3.1.4 Proactivité

Afin de mesurer la proactivité, l'échelle de Proactivité Individuelle Globale (EPIG) de Lapointe, Brien et Savoie (2008) est utilisée. Cet instrument de mesure comprend 11 items. Les répondants doivent indiquer à quelle fréquence ils ont opéré le comportement décrit par chacun des items selon une échelle de réponse en cinq échelons allant de (1) « presque jamais » à (5) « presque toujours ». Par exemple, « lorsqu'une situation qui m'importe est à venir, j'ai tendance à l'identifier avant qu'elle ne survienne » (voir annexe 4).

Ce questionnaire a été validé auprès de 128 étudiants universitaires québécois. Le coefficient alpha est élevé ($\alpha = .79$).

Dans la présente étude, le coefficient alpha est de .65, cohérence interne considérée comme questionnable mais acceptable (Cortina, 1993).

3.2 MESURE DE LA VARIABLE MÉDIATRICE

3.2.1 Styles d'acculturation

Afin de mesurer les styles d'acculturation, le modèle orthogonal d'identification culturelle inspiré du modèle de Berry (1997) et élaboré par Lasry et Sayegh (1992) a été employé. Cet instrument a été validé auprès d'un échantillon de 197 immigrants libanais à Montréal avec une échelle de Loyauté Ethnique adapté de Zak (1973). Dans le cadre de cette étude, la chercheuse a rajouté une question plus spécifique au monde du travail. Ainsi, trois questions ont été posées afin de mesurer l'identification culturelle :

- 1) *Question par rapport à la culture d'origine* : « dans quelle mesure vous sentez vous... (nationalité du pays d'origine)? »;
- 2) *À la culture d'accueil* : « dans quelle mesure vous sentez vous Québécois? »;
- 3) *Au fait d'être travailleur québécois* "dans quelle mesure vous sentez-vous travailleur québécois?"

Les répondants ont indiqué leur degré d'identification selon une échelle de 1 « pas du tout » à 10 « complètement ». Tel que prescrit par Sayegh et Lasry (1993), la médiane⁶ est utilisée pour diviser chaque échelle en deux et pour classer les sujets selon les quatre styles d'acculturation (cf. figure 8). Lorsque les identifications aux sociétés d'origine et d'accueil sont fortes, le style *Intégration* est obtenu. Lorsque les deux identifications sont faibles, le style *Marginalisation* résulte. Le style *Assimilation* est caractérisé par une forte identification à la société d'accueil et une faible identification à la société d'origine. Les identifications inverses de l'assimilation conduisent au style *Séparation*.

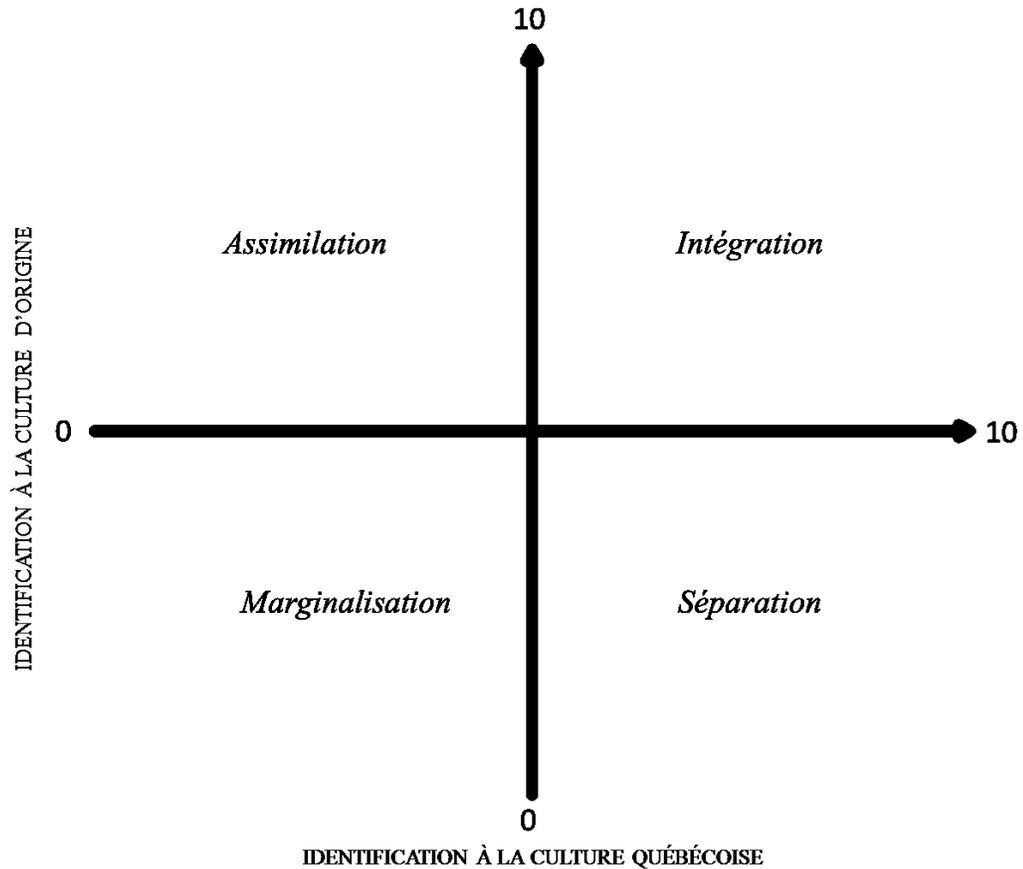
Pour établir le style d'acculturation de la vie en général, les questions 1 et 2 sont croisées. Un coefficient nul de corrélation ($r = .04$) a été obtenu pour ces deux questions. Cela signifie que ces deux dimensions d'identification culturelle sont orthogonales et que l'instrument est valide.

Pour établir le style d'acculturation au travail, les questions 1 et 3 sont croisées. Un coefficient nul de corrélation ($r = .06$) a été obtenu pour ces deux questions. De même, cela signifie que ces deux dimensions d'identification culturelles sont orthogonales et que l'instrument est valide.

Il n'est pas possible de mesurer la cohérence interne du construit (alpha de Cronbach) étant donné que chacune des dimensions mesurées ne possède qu'un seul item.

⁶Dans le cas présent, la médiane est de cinq.

FIGURE 8 MODÈLE ORTHOGONAL D'IDENTIFICATION CULTURELLE (LASRY ET SAYEGH, 1992)



3.3 MESURE DE LA VARIABLE DÉPENDANTE

La santé psychologique est évaluée en considérant ses deux facettes complémentaires, à savoir le bien-être psychologique et la détresse psychologique.

3.3.1 Bien-être psychologique au travail

L'échelle de mesure des manifestations du bien-être psychologique adaptée au contexte de travail (ÉMMBEPT) de Gilbert, Dagenais-Desmarais et Savoie (2011) est utilisée pour mesurer le bien-être psychologique au travail. Cet outil de mesure est une adaptation de l'Échelle de Mesure des Manifestations de Bien-Être Psychologique (ÉMMBEP) issue des travaux de Massé *et al.* (1998a) au monde du travail.

L'ÉMMBEPT comporte 25 items mesurant des manifestations de bien-être psychologique au travail comme avoir un équilibre psychologique, être ouvert au milieu de travail et être engagé au travail. À la consigne « ces temps-ci dans mon emploi : », les répondants doivent indiquer à quelle fréquence ils ont vécu ce qui est décrit par chacun des items selon une échelle de réponse en cinq échelons allant de (1) « presque jamais » à (5) « presque toujours ». Par exemple, « ces temps-ci dans mon emploi, je trouve mon travail excitant et j'ai envie d'en profiter » (voir annexe 5).

Le questionnaire a été validé auprès de 456 travailleurs québécois. De plus, une analyse factorielle confirmatoire réalisée auprès de 561 participants a mis en évidence trois dimensions dans le questionnaire : l'équilibre personnel, l'engagement au travail et l'ouverture en milieu de travail. Les coefficients alpha sont élevés (de .82 à .93).

Dans la présente étude, les coefficients alpha des trois dimensions varient de .70 pour la dimension « ouverture en milieu de travail », .71 pour la dimension « engagement au travail » et .80 pour la dimension « équilibre personnel ». La moyenne des coefficients est de .74, cohérence interne considérée comme convenable.

3.3.2 Détresse psychologique au travail

Afin de mesurer la détresse psychologique au travail, l'échelle de mesure des manifestations de la détresse psychologique adaptée au contexte de travail (ÉMMDPT) de Gilbert *et al.* (2011) est utilisée pour mesurer la détresse psychologique au travail. Cet outil de mesure est une adaptation de l'Échelle de Mesure des Manifestations de la Détresse Psychologique (ÉMMDP) issue des travaux de Massé *et al.* (1998a) au monde du travail.

L'ÉMMDPT comporte 23 items mesurant des manifestations d'irritabilité, d'agressivité, de désengagement, de dépression et d'anxiété au travail. À la consigne « ces temps-ci dans mon emploi : », les répondants doivent indiquer à quelle fréquence ils ont vécu ce qui est décrit par chacun des items selon une échelle de réponse en cinq échelons allant de (1) « presque jamais » à (5) « presque toujours ». Par exemple, « ces temps-ci dans mon emploi, je perds patience facilement » (voir annexe 6).

Ce questionnaire a été validé auprès de 456 travailleurs québécois. Par ailleurs, une analyse factorielle confirmatoire réalisée auprès de 561 participants a mis en évidence trois dimensions dans le questionnaire : l'irritabilité/agressivité, l'anxiété/dépression et le désengagement. Les coefficients alpha sont élevés (de .85 à .95).

Dans la présente étude, les coefficients alpha des trois dimensions varient de .69 pour la dimension « irritabilité/agressivité », .83 pour la dimension « désengagement » et .85 pour la dimension « anxiété/dépression ». La moyenne des coefficients est de .79, cohérence interne également considérée comme convenable.

SECTION IV: RÉSULTATS

Cette section a pour objectif d'exposer les résultats et est divisée en trois parties. La première partie présente les analyses préliminaires effectuées. La seconde partie présente les résultats aux différents tests pour vérifier un effet de médiation du style d'acculturation entre la distance culturelle, les ressources individuelles et la santé psychologique au travail. La troisième partie présente les analyses supplémentaires effectuées et leurs résultats respectifs.

1. ANALYSES PRÉLIMINAIRES

Une analyse préliminaire des données a été effectuée afin de s'assurer qu'il n'y a pas de données improbables et que l'étendue des données est suffisante. Il n'y a aucune valeur manquante.

L'échantillon final contient 100 participants (immigrants de première génération exclusivement puisque l'étude porte sur cette population spécifiquement).

Les distributions des données propres à chacune des variables indépendantes et dépendantes ont été vérifiées. Après examen, il est possible d'affirmer que toutes les données des variables indépendantes et dépendantes se distribuent normalement comme en témoignent les valeurs d'asymétrie (*skewness*), qui oscillent entre -0,33 à 0,9, et celles d'aplatissement (*kurtosis*), qui oscillent de -0,81 à -0,25.

Des analyses factorielles confirmatoires ont été effectuées afin de valider les structures dimensionnelles des instruments de mesure utilisés. Le tableau 14 présente les méthodes d'extraction et les types de rotation choisis pour chacune des variables traitées ainsi que leurs résultats respectifs suite aux analyses factorielles.

TABEAU 14 RÉSULTATS DES ANALYSES FACTORIELLES CONFIRMATOIRES RÉALISÉES SUR LES VARIABLES IMPLIQUÉES DANS L'ÉTUDE

<i>Variables</i>	<i>Méthode d'extraction et type de rotation</i>	<i>Variance expliquée (%)</i>	<i>Dimensions</i>	<i>Nombre d'items</i>	<i>Cohérence interne</i>
<i>Dimensions culturelles</i>	Axes principaux et rotation oblimin	4	Distance hiérarchique	5	.55
		8	Collectivisme	5	.77
		6	Contrôle de l'incertitude	5	.74
		11	Masculinité	5	.66
		4.7	Féminité	4	.60
		14	Orientation court/long terme	9	.81
<i>Bien-être psychologique</i>	Axes principaux et rotation varimax	27	Engagement	5	.71
		9	Ouverture	7	.70
		10	Équilibre	10	.80
<i>Détresse psychologique</i>	Axes principaux et rotation varimax	9	Irritabilité/agressivité	7	.69
		7	Anxiété /dépression	9	.85
		36	Désengagement	7	.83
<i>Optimisme</i>	Axes principaux et rotation varimax	37		6	.65
<i>Proactivité</i>	Axes principaux et rotation varimax	37		11	.65
<i>Résilience</i>	Axes principaux et rotation varimax	6	Optimisme	8	.89
		46	Sentiment d'efficacité	10	.83
		8	Croissance	5	.91

2. ANALYSES PRINCIPALES

L'objectif de cette étude était de valider un effet de médiation de la variable acculturation dans la relation entre la distance culturelle et la santé psychologique au travail. Les hypothèses suivent les directives de Baron et Kenny (1986), pour vérifier si les postulats de base d'un effet de médiation étaient respectés. L'examen des postulats a été réalisé séparément pour les variables dépendantes bien-être psychologique et détresse psychologique.

Hypothèse 1

La distance culturelle et les ressources individuelles ont une influence sur la santé psychologique au travail chez les travailleurs immigrants.

Dans un premier temps, Baron et Kenny (1986) mentionnent que, pour conclure à un effet de médiation, les variables indépendantes doivent être liées aux variables dépendantes. Dans le cas présent, la distance culturelle et les ressources individuelles (résilience, optimisme et proactivité) doivent être liées à la santé psychologique. Des résultats préliminaires ont été effectués et ont vérifié que les postulats de normalité, linéarité et homoscedasticité sont respectés.

Au niveau du bien-être psychologique, les résultats de corrélation r de Pearson montrent que la distance culturelle, la résilience et la proactivité sont significativement corrélées de manière positive (voir tableau 15). Elle est faible entre les variables distance culturelle et bien-être psychologique ($r = .27, n = 100, p < .01$), forte entre la résilience et le bien-être psychologique ($r = .75, n = 100, p < .001$), et forte entre la proactivité et le bien-être psychologique ($r = .67, n = 100, p < .001$). Ainsi, les personnes percevant des différences culturelles plus importantes tendraient à avoir un bien-être psychologique au travail plus important. Les personnes plus résilientes et proactives tendraient à avoir un bien-être psychologique plus important. Aucune

corrélation significative n'a été trouvée pour l'optimisme et le bien-être psychologique ($r = .19, n = 100, p < .23$).

TABEAU 15 RÉSULTATS DES CORRÉLATIONS ENTRE LES VARIABLES INDÉPENDANTES ET LE BIEN-ÊTRE PSYCHOLOGIQUE AU TRAVAIL

<i>Variables</i>	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>ÉT</i>	<i>r</i>
Distance culturelle	100	8.82	6.89	.27**
Résilience	100	95.2	9.92	.75***
Optimisme	100	28.87	4.14	.19
Proactivité	100	41.92	6.2	.67**

Note: ** $p < .01$, *** $p < .001$

Au niveau de la détresse psychologique, les résultats de corrélation r de Pearson montrent que l'optimisme, la résilience et la proactivité sont significativement corrélés de manière négative (voir tableau 16). Les corrélations sont moyennes avec la variable optimisme ($r = -.43, n = 100, p < .01$), et avec la variable proactivité ($r = -.38, n = 100, p < .05$), et forte avec la variable résilience ($r = -.50, n = 100, p < .001$). Ainsi, les personnes plus résilientes, optimistes et proactives vivraient une détresse psychologique au travail moins importante. Ce résultat est conforme à la plupart des recherches sur les ressources individuelles et la santé psychologique. Aucune corrélation significative n'a été trouvée entre la distance culturelle et la détresse psychologique ($r = -.15, n = 100, p < .13$).

TABLEAU 16 RÉSULTATS DES CORRÉLATIONS ENTRE LES VARIABLES INDÉPENDANTES ET LA DÉTRESSE PSYCHOLOGIQUE AU TRAVAIL

<i>Variables</i>	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>ÉT</i>	<i>r</i>
Distance culturelle	100	8.82	6.89	-.15
Résilience	100	95.2	9.92	-.50***
Optimisme	100	28.87	4.14	-.43**
Proactivité	100	41.92	6.2	-.38*

Note : * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

Les résultats significatifs trouvés confirment le premier postulat de Baron et Kenny (1986), ce qui permet de continuer l'examen de médiation pour ces variables. Ce premier postulat n'étant pas respecté au niveau du bien-être psychologique avec la variable optimisme, et au niveau de la détresse psychologique avec la distance culturelle, l'examen de la relation de médiation s'arrête à cette étape pour ces variables.

Hypothèse 2

La distance culturelle au niveau des valeurs et des ressources individuelles ont une influence sur le style d'acculturation choisi.

Dans un second temps, il faut que les variables indépendantes soient significativement liées à la variable médiatrice. Pour ce faire, des tests t^7 ont été effectués pour comparer les scores de distance culturelle, de résilience, d'optimisme et de proactivité sur les styles d'acculturation en général; et les scores de distance culturelle, de résilience, d'optimisme et de proactivité sur les styles d'acculturation au travail. Aucune différence significative n'a été trouvée entre les scores

⁷Un test t a été utilisé comparativement à une ANOVA car il y avait principalement que deux styles d'acculturation utilisés (i.e. *Intégration* et *Séparation*).

de distance culturelle, les ressources personnelles et le style d'acculturation en général (voir tableau 17).

TABLEAU 17 SCORES AU TEST T DES VARIABLES DISTANCE CULTURELLE, RÉSILIENCE, OPTIMISME ET PROACTIVITÉ POUR LES STYLES D'ACCULTURATION EN GÉNÉRAL

	<i>Styles d'acculturation en général</i>	<i>M</i>	<i>ÉT</i>	<i>t</i>	<i>df</i>	<i>Sig.</i>
<i>Distance culturelle</i>	Séparation	8.76	5.62	-.56	86	.58
	Intégration	9.57	7.49			
<i>Résilience</i>	Séparation	94.25	10.61	-.60	85	.55
	Intégration	95.53	9.32			
<i>Optimisme</i>	Séparation	29.18	4.23	.32	81.5	.75
	Intégration	28.90	4.02			
<i>Proactivité</i>	Séparation	43.05	6.60	-.92	86	.36
	Intégration	40.96	5.76			

Par contre, on observe une différence significative dans les scores de distance culturelle pour les personnes ayant un style *Intégration* au travail ($M = 9.76$, $ÉT = 6.92$) et les personnes ayant un style *Séparation* au travail ($M = 5.97$, $ÉT = 3.87$; $t(86) = -1.91$, $p < .05$). Ainsi, les personnes qui perçoivent plus de différences culturelles auraient davantage tendance à utiliser un style d'intégration dans leur milieu de travail. Aucune autre différence significative n'a été trouvée avec les variables résilience, optimisme et proactivité (voir tableau 18). Les ressources individuelles n'influenceraient pas le choix de la stratégie d'acculturation.

TABLEAU 18 SCORES AU TEST T DES VARIABLES DISTANCE CULTURELLE, RÉSILIENCE, OPTIMISME ET PROACTIVITÉ POUR LES STYLES D'ACCULTURATION AU TRAVAIL

	<i>Styles d'acculturation au travail</i>	<i>M</i>	<i>ÉT</i>	<i>t</i>	<i>df</i>	<i>Sig.</i>
<i>Distance culturelle</i>	Séparation	5.97	3.87	-1.91	86	.05
	Intégration	9.76	6.92			
<i>Résilience</i>	Séparation	92.15	11.37	-1.10	85	.27
	Intégration	95.43	9.62			
<i>Optimisme</i>	Séparation	29.38	3.91	.34	86	.73
	Intégration	28.96	4.15			
<i>Proactivité</i>	Séparation	39.85	5.44	-1.48	86	.14
	Intégration	41.87	4.40			

Hypothèse 3

Le style d'acculturation a un impact sur la santé psychologique au travail.

Dans un troisième temps, la variable médiatrice doit être liée aux variables dépendantes. Des tests *t* ont été effectués pour explorer l'impact du style d'acculturation (en général et au travail) sur la santé psychologique au travail. Aucun résultat significatif n'a été trouvé entre ces variables. Cette troisième étape donne des indices sur une absence de médiation du style d'acculturation sur la relation entre la distance culturelle, les ressources individuelles, et la santé psychologique au travail. Pour valider cette impression, la dernière étape de Baron et Kenny (1986) a quand même été opérée.

Hypothèse 4

Le lien entre la distance culturelle, les ressources individuelles et la santé psychologique au travail ne sera plus significatif une fois que la variable acculturation est instaurée dans le modèle.

Dans un dernier temps, selon Baron et Kenny (1986), il existerait une médiation lorsque la variable indépendante n'a plus d'effet sur la variable dépendante et lorsque la variable médiatrice est contrôlée. À cet effet, des analyses de covariance ont été effectuées. Toutefois, et comme attendu, aucun résultat significatif n'est ressorti.

Sur la base des résultats obtenus, il est possible de conclure qu'il n'existe pas de médiation du style d'acculturation dans la relation entre la distance culturelle, les ressources individuelles et la santé psychologique au travail (bien-être et détresse psychologique). Puisque ce modèle de médiation n'est pas valide, il a été proposé de créer un nouveau modèle où la variable « style d'acculturation » devient une variable modératrice. Ce changement de modèle serait plus approprié aux variables catégorielles.

3. ANALYSES SUPPLÉMENTAIRES

La procédure de l'analyse de covariance a été réalisée pour tester la relation de modération du style d'acculturation (en général et au travail) entre la distance culturelle, les ressources individuelles et la santé psychologique au travail.

Les analyses préliminaires ont été opérées pour s'assurer que les postulats de base sont respectés.

Il y a un facteur d'interaction significatif entre la résilience et le style d'acculturation en général sur le bien-être psychologique au travail, $F(35, 62) = 2.88, p < .001$, avec une taille d'effet importante (*partial eta squared* = .62); et entre la résilience et le style d'acculturation au travail

sur le bien-être psychologique au travail, $F(36, 62) = 2.74, p < .001$, avec une taille d'effet importante ($partial\ eta\ squared = .61$). Ces résultats suggèrent que le style d'acculturation (en général et au travail) modère la relation entre la résilience et le bien-être psychologique au travail.

Par ailleurs, afin de valider l'absence de lien entre la distance culturelle et le style d'acculturation, la variable logarithme de la distance culturelle a été créée afin de normaliser les courbes. Aucune différence significative a été trouvée entre les scores logarithmes de distance culturelle et le style d'acculturation (en général et au travail).

SECTION V: DISCUSSION

1. RÉSULTATS PRINCIPAUX

Pour vérifier le lien de médiation du style d'acculturation entre les variables indépendantes (distance culturelle et ressources individuelles) et les variables dépendantes (bien-être et détresse psychologique au travail), plusieurs analyses quantitatives ont été effectuées selon quatre étapes en accord avec la méthode de Baron et Kenny (1986). Ainsi, selon cette procédure, il appert que le modèle de recherche proposé est invalide. Concrètement parlant, le style d'acculturation n'opère pas de médiation entre la distance culturelle, les ressources individuelles et la santé psychologique au travail. L'absence de médiation de la variable acculturation dans ce modèle de recherche s'avère peu étonnant selon MacKinnon (2008). Les analyses de médiation suivant la procédure de Baron et Kenny sont réalisables dans le cadre où la variable médiatrice testée est continue (et non catégorielle). Or dans le cas présent, la variable médiatrice testée est « le style d'acculturation », qui se veut une variable catégorielle (proposant quatre styles d'acculturation). Toutefois, des résultats significatifs sont ressortis. Certains étaient attendus et d'autres plus surprenants.

Parmi les résultats attendus, la recherche montre que les ressources individuelles (optimisme, résilience et proactivité) sont corrélées positivement à la santé psychologique au travail. Ainsi, les personnes plus résilientes, optimistes et proactives vivraient une détresse psychologique au travail moins importante et un bien-être psychologique plus important. Ce résultat appuie la plupart des recherches sur les ressources individuelles et la santé psychologique (Bruchon-Schweitzer, 2002; Deci et Ryan, 2000; Neboit et Vézina, 2002; Peterson et Chang, 2003; Zacharyas, 2010).

Autre résultat attendu : l'impact de la distance culturelle sur le style d'acculturation au travail. Une différence significative a été identifiée dans les scores de distance culturelle pour les personnes ayant un style *Intégration* au travail et les personnes ayant un style *Séparation* au travail. Concrètement parlant, les travailleurs étrangers ayant perçu plus de différences culturelles auraient davantage tendance à utiliser un style *Intégration* dans leur milieu de travail, comparativement dans leur sphère de vie en général. Ce résultat est congruent avec les recherches sur l'acculturation qui ont mis en avant l'utilisation de styles d'acculturation différente selon les sphères de vie (Berry, 1997), mais aussi les recherches appuyant l'importance de la sphère du travail pour les immigrants (Aycan et Berry, 1996; Norberg, 2002; Rismark et Sitter, 2003). Les immigrants chercheraient davantage à interagir avec leurs collaborateurs, afin de s'intégrer au mieux au milieu de travail, mais aussi réduire le potentiel de conflits culturels et dissonances cognitives provoqués par les différences culturelles (Festinger, 1957; Furhnam et Bochner, 1986). Par ailleurs, on remarquera que deux styles d'acculturation ont été essentiellement choisis par les participants, à savoir *Intégration* et *Séparation*, au lieu des quatre styles d'acculturation existants. À notre connaissance, le style d'acculturation pourrait dépendre de la masse critique de travailleurs étrangers présents dans l'organisation, et ce indépendamment de la distance culturelle ressentie. En effet, dans le cas où le travailleur étranger serait en minorité, ce dernier voudrait davantage s'intégrer, voire même s'assimiler, au lieu de se séparer. À l'inverse, dans le cas où le travailleur étranger serait en majorité, ce dernier ne sentirait pas de pression à s'intégrer au groupe culturel majoritaire. Des styles d'acculturation *Intégration* ou *Séparation* seraient davantage fréquents (c. *Assimilation* et *Marginalisation*). Dans cette recherche, le milieu de travail étudié est assez hétérogène (c'est-à-dire une présence

importante d'ethnies culturelles), cela pourrait expliquer pour quelles raisons on observe essentiellement les deux styles d'acculturation *Intégration* et *Séparation*.

Parmi les résultats surprenants, on trouve l'absence d'impact du style d'acculturation sur la santé psychologique au travail, l'impact de la distance culturelle sur la santé psychologique au travail et le lien de modération du style d'acculturation entre la résilience et le bien-être psychologique au travail.

L'absence de résultats significatifs entre le style d'acculturation et la santé psychologique au travail pourrait être expliquée par le fait que seulement deux styles d'acculturation ont été évalués (i.e. *Séparation* et *Intégration*). La disparité des proportions pour les styles d'acculturation ne permettait pas en effet de pouvoir évaluer les quatre styles. Ainsi, il se peut que l'échantillonnage actuel ait joué un rôle dans cette absence de lien. Par ailleurs, il se pourrait que le style d'acculturation ait plus d'impact sur le stress d'acculturation et sur l'adaptation que sur la santé psychologique au travail (Berry, 1997; Segall *et al.*, 1999).

Dans le cadre de cette recherche, l'impact de la distance culturelle est différent sur la détresse (absence de lien) et le bien-être psychologique au travail (corrélation positive).

L'absence d'impact de la distance culturelle sur la détresse psychologique au travail pourrait s'expliquer par plusieurs raisons. Premièrement, elle peut être de l'ordre méthodologique. La notion de distance culturelle est difficile à mesurer. D'une part, l'outil de mesure utilisé présente quelques failles sur ses qualités psychométriques. D'autre part, étant donné la forte subjectivité du concept, il aurait fort probablement été utile d'avoir un devis de recherche mixte alliant des méthodes quantitatives (questionnaires) et qualitatives (entrevues, etc.). Deuxièmement, selon Furnham et Bochner (1986), la distance culturelle engendrerait seulement des sentiments

mineurs de tension. Troisièmement, la distance culturelle aurait davantage d'impact sur le stress d'acculturation et sur l'adaptation (Berry, 1997; Segall *et al.*, 1999); le stress d'acculturation étant un stress dont la source provient du processus d'acculturation et qui générerait un état de santé psychologique précaire, un sentiment d'aliénation, des problèmes psychosomatiques et/ou des troubles de l'identité (Berry, Kim, Minde et Mok, 1987). Quatrièmement, le réseau social pourrait expliquer ce résultat. L'importance du soutien social dans la sphère de vie en général est grandement mentionnée (voir Finch et Vega, 2003; Jafari, Baharlou et Mathias, 2008; Jasinskaja-Lahti et Liebkind, 2001; Jibeen, 2011). À notre connaissance, il est également un facteur de protection très significatif dans la sphère du travail. Malgré une forte distance culturelle ressentie, le fait de pouvoir partager avec ses collègues de travail provenant de divers origines ou d'origine culturelle similaire serait protecteur de détresse psychologique et aiderait le travailleur étranger dans son adaptation au milieu de travail. Ce serait l'équivalent d'un groupe de co-développement entre travailleurs étrangers, qui partagerait leurs expériences culturelles et s'aiderait dans la résolution d'enjeux culturels.

Une corrélation significative a été trouvée entre la distance culturelle et le bien-être psychologique au travail. Ainsi, selon les résultats de cette recherche, les personnes percevant des différences culturelles plus importantes tendraient à avoir un bien-être psychologique au travail plus important. Ce résultat est surprenant et infirme l'hypothèse de recherche (H1). Il serait possible d'expliquer ce résultat par plusieurs raisons. La première raison pouvant expliquer ce résultat surprenant serait qu'une forte distance culturelle apporte un défi intellectuel au travailleur étranger. Ce défi peut être amplifié par le type de poste occupé. En effet, les postes étudiés (i.e. conseillers téléphoniques) sont des emplois avec un taux de roulement important. Les gestionnaires de l'institution financière étudiée l'expliquent par le plafonnement rapide du

poste et leurs tâches routinières associées. Ce poste de conseillers téléphoniques est souvent un tremplin pour accéder aux postes supérieurs de l'institution financière après plusieurs années d'ancienneté et une bonne performance. Ainsi il est possible que, pour pallier au travail routinier, la distance culturelle ressentie soit davantage perçue comme un défi intellectuel, pour pimenter son travail. Dans la même ligne de pensée, la seconde raison serait liée aux raisons d'immigration. Dans notre échantillon, 65% des travailleurs étrangers sont venus pour des raisons économiques et d'accomplissement personnel (*pull motives*). À notre connaissance, les travailleurs étrangers ayant migré pour des raisons favorables à l'immigration (*pull motives*) ont une forte motivation à vouloir réussir, comparativement à ceux qui sont venus pour des raisons défavorables à l'immigration (*push motives*). Malgré les difficultés rencontrées (comme une forte distance culturelle ressentie), ces immigrants auront des attitudes et des perceptions différentes face aux difficultés (ex. défi intellectuel), ce qui protégerait leur santé psychologique. Il ressort qu'ils ne se laissent pas décourager facilement et ils tendent à percevoir les difficultés comme des opportunités. À l'inverse des travailleurs étrangers venus pour des raisons comme suivre le ou la conjointe (*push motives*) tendent à être davantage critiques, négatifs, passifs ou amers face à l'adversité. La troisième raison expliquant ce résultat est le milieu de travail étudié.

L'organisation participante travaille depuis plusieurs années à valoriser la diversité au travail. Plusieurs politiques et programmes favorisant la compréhension interculturelle sont actuellement mis en place. Ces conditions (et les attitudes associées) seraient alors propices à l'expression et au maintien des différences culturelles au travail (Berry, 1997; Charbonneau *et al.*, 1994), et sont donc ultimement favorables à la santé psychologique des travailleurs étrangers. La quatrième raison pouvant expliquer ce résultat se trouve au niveau psychométrique, du fait de la fidélité passable de l'instrument de mesure. La dernière raison fait référence à l'impact potentiel de la

désirabilité sociale pour les travailleurs étrangers (biais qui consiste à vouloir se présenter sous un jour favorable à autrui). En effet, cette recherche leur a été présentée comme une recherche étudiant leur qualité de vie au travail spécifiquement, mais visait à la fois les travailleurs étrangers et les travailleurs québécois. Nonobstant, l'impact de la distance culturelle appert significatif mais faible sur le bien-être psychologique au travail. Ces résultats apportent alors un nouvel angle par rapport aux études réalisées sur la distance culturelle au niveau des valeurs et au niveau de la santé psychologique au travail, où aucun lien n'avait été démontré (Furhnam et Bochner, 1986; Ward et Searle, 1991).

Enfin, un lien de modération du style d'acculturation sur la relation entre la résilience et le bien-être psychologique au travail a été mis en avant. Ce résultat signifie que le style d'acculturation vient modifier la relation entre la résilience et le bien-être psychologique au travail. Par exemple, une personne fortement résiliente et qui adopterait un style *Séparation* (style peu favorable au bien-être psychologique) vivra malgré tout du bien-être psychologique. À notre connaissance, la documentation scientifique n'a pas traité du lien acculturation et résilience. Pour autant, nous pouvons poser l'hypothèse que même si les personnes adoptent un style d'acculturation moins favorable au bien-être psychologique (i.e. *Séparation* ou *Marginalisation*), la résilience leur donnera les moyens de faire face aux difficultés ressenties et protéger leur santé psychologique.

2. LIMITES DE LA RECHERCHE

Une première limite se situe au niveau de l'instrument des dimensions culturelles d'Hofstede au niveau individuel. L'instrument avait en effet quelques lacunes au niveau de sa fidélité (plusieurs échelles avec des alphas de Cronbach inférieurs à .70). Ainsi, bonifier cet outil de mesure serait important pour augmenter sa fiabilité lors de ses prochaines utilisations.

Une deuxième limite se situe au niveau de la formule de la distance culturelle de Grange. D'une part, cet outil dépend entièrement de la fiabilité de l'instrument de mesure évaluant les dimensions culturelles. D'autre part, selon Fouda Ongodo (2006), il présente quelques lacunes. Utilisée le plus souvent dans le domaine de négociations interculturelles ou en affaires, cet outil propose une synthèse des dimensions culturelles. Cela permet de donner un score global de distance culturelle, toutefois ce signal ne serait pas fiable à 100%. La sommation des écarts culturels pour chaque dimension pourrait avoir diminué les différences culturelles ressenties (Fouda Ongodo, 2006). Ainsi, il est important de relativiser les résultats obtenus par l'intermédiaire de cette formule. Malgré cela, cet outil est un moyen pertinent pour situer les différences culturelles entre les pays.

Une troisième limite se situe au niveau du choix de devis de recherche. Dans la présente recherche, le devis de recherche est quantitatif. L'utilisation d'un devis de recherche purement quantitatif offre une approche objective et a permis d'effectuer des analyses statistiques pour confirmer ou infirmer des liens entre les différentes variables sur un grand échantillon. Toutefois, elle n'est pas suffisante pour capturer l'essence de la culture. En effet, étudier la culture et ses dimensions n'est pas une mince affaire. La culture est par définition complexe, nuancée et subjective. L'utilisation de méthodes qualitatives telles que des entretiens aurait été intéressante pour capturer l'état émotionnel des travailleurs étrangers et comprendre davantage l'impact de la distance culturelle sur le style d'acculturation et la santé psychologique au travail.

Une quatrième variable se situe au niveau des variables parasites. Certaines variables ont pu nuire à la validité interne de la recherche. Quelques variables sociodémographiques telles que la raison de séjour, l'ancienneté au travail, le niveau de scolarité ainsi que la désirabilité sociale ont pu influencer le modèle de recherche proposé.

3. IMPLICATIONS POUR DES RECHERCHES FUTURES

Lors de recherches futures, il sera important d'améliorer les qualités psychométriques de l'instrument de mesure utilisé (échelle de mesure des dimensions culturelles d'Hofstede au niveau individuel de Temimi). Il serait également intéressant d'utiliser d'autres instruments pour mesurer l'acculturation. Également, il serait intéressant de combiner une méthode qualitative et quantitative pour les raisons mentionnées plus haut. Il sera alors possible de comparer les données obtenues à l'aide des différentes démarches d'observation distinctes et indépendantes, ce qui renforcera la richesse et la validité des résultats. Enfin, il serait intéressant de valider le lien entre la distance culturelle et le stress d'acculturation, étant donné que le stress d'acculturation serait une variable clé dans la prédiction du bien-être et de la détresse psychologique des immigrants comme l'ont démontré Jibeen et Khalid (2010) dans leur étude auprès de 308 immigrants pakistanais au Canada ($F(1, 306) = 57.86, p < .001$; $F(1,306) = 74, 27, p < .001$ respectivement).

SECTION VI: PISTES D'ACTION

La diversité culturelle n'est pas un événement nouveau au Québec et au Canada, puisque le Canada s'est construit à travers l'immigration de gens d'origines distinctes (Charbonneau *et al.*, 1994). Cependant, les référents linguistiques et culturels de la communauté canadienne française restent « les bases de la collectivité territoriale francophone du Québécois » (Helly, 1994, p.82). L'insertion des immigrants à la communauté francophone est un objet d'intervention et de débat public au Québec (Charbonneau *et al.*, 1994). La venue quasi-massive des nouveaux immigrants engendre souvent des surprises entre les deux cultures lorsqu'elles se confrontent dans des différences culturelles, souvent quotidiennes. Cette réalité engendre parfois des tensions sociales mais, menées à bien, elles peuvent être source de création et de diversification (Jinchereau et Proulx, 1993; Berry et Laponce, 1994). Pour ce faire, il est important d'accepter cette réalité et les implications associées aux contacts interculturels croissants. Cela permettrait aux personnes de réagir avec moins de stress aux situations interculturelles et même d'apprécier la stimulation générée par le défi des différences culturelles (Charbonneau *et al.*, 1994). À cet instant, le rôle du consultant sera de favoriser une évolution souple et harmonieuse des relations interculturelles dans les milieux de travail par l'intermédiaire du développement de stratégies et d'outils pour établir et maintenir des communications efficaces entre les groupes culturels en contact. Toutefois, une connaissance préalable de ses propres traits culturels et une compréhension des ressemblances et des différences entre les cultures ainsi que de certains phénomènes propres aux contacts interculturels sont primordiales.

À la lumière de cette recherche et des publications effectuées sur le domaine de l'interculturel au travail, voici quelques pistes d'actions intéressantes lors d'interventions auprès de personnes immigrantes :

- Les intervenants (gestionnaires, consultants, employés, etc.) devraient tenir compte des différences culturelles lors de leurs interventions auprès des immigrants. Pour ce faire, il est important de développer des compétences culturelles (sensibilité culturelle, communication interculturelle, etc.). Dans le cadre du milieu de travail, avoir connaissance des fonctionnements et des codes culturels des différentes cultures est gagnant lors des échanges avec une clientèle diversifiée ou bien avec une équipe pluriculturelle.
- Dans la même ligne de pensée, il serait pertinent que des moyens soient mis en place pour modifier les perceptions erronées auprès des intervenants et des populations cibles. Dans le cadre du milieu de travail, des formations axées sur une sensibilisation aux cultures (regard sur sa culture et les cultures) destinées aux immigrants et aux natifs est une bonne option.
- Des services d'accompagnement devraient être offerts aux nouveaux arrivants afin de favoriser leur intégration au pays d'accueil (connaissance de la culture, accès aux services, aide à la recherche d'emploi, etc.), ainsi que pour les entreprises ouvertes à la main d'œuvre qualifiée issue de l'immigration (voir annexe 7). Dans le cadre du milieu de travail, il serait important également de favoriser l'intégration du travailleur immigrant dans son milieu et soutenir les immigrants en « choc culturel »; mais aussi appuyer les entreprises et les employeurs ouverts à la diversité dans leur milieu de travail. Cela pourrait se faire par l'intermédiaire de formations interculturelles (pour les natifs et les étrangers) ou bien de programmes axés sur la diversité (jumelage interculturel, mentorat, activités culturelles, etc.).

- Enfin, des études et des recherches devraient se maintenir sur ces questions interculturelles au Québec et au Canada.

CONCLUSION

En conclusion, cette étude a permis d'explorer l'impact des différences culturelles au travail sur le style d'acculturation et la santé psychologique des travailleurs étrangers. Selon nos résultats, la distance culturelle aurait peu d'impact sur la santé psychologique au travail. Toutefois, elle influencerait le style d'acculturation. Par ailleurs, les ressources individuelles joueraient un rôle clé dans l'acculturation des immigrants. Plus encore, cette étude souligne le rôle particulier de la sphère du travail pour les travailleurs étrangers.

Cette recherche apporte de nouvelles connaissances sur cette problématique étant donné le peu d'études portant sur les travailleurs étrangers et leur santé psychologique, et explore la notion des différences culturelles sous l'angle des dimensions culturelles d'Hofstede au niveau individuel. Elle fournit également des informations intéressantes sur l'impact des ressources personnelles et sociales sur le bien-être psychologique au travail chez les immigrants. Par ailleurs, elle propose des pistes d'actions et d'études intéressantes dans les interventions auprès des immigrants, pour maintenir une bonne santé psychologique et favoriser une intégration au pays d'accueil.

Enfin, immigrer peut être un risque pour la santé psychologique de l'immigrant. Toutefois, la documentation scientifique a clairement identifié des facteurs de risque, qui deviennent alors des leviers pour protéger la santé psychologique des immigrants. Il est donc important de réfuter l'idée reçue qu'immigrer n'apporte que des conséquences négatives à l'individu, surtout au point de vue de la santé psychologique. Un immigrant peut ne pas souffrir de cette expérience et au contraire s'y épanouir. Après tout, venir s'installer dans un autre pays est aussi une occasion de

découvrir une nouvelle culture, d'adopter de nouvelles valeurs, attitudes et comportements, mais aussi et surtout de se découvrir.

« In the encounter with another culture the individual gains new experiential knowledge by coming to understand the roots of his or her own ethnocentrism and by gaining new perspectives and outlooks on the nature of culture... paradoxically, the more one is capable of experiencing new and different dimensions of human diversity, the more one learns of oneself. »

(Adler, 1975, p.22)

RÉFÉRENCES

- Achille, M. A. (2003a). Définir la santé au travail: I. Base conceptuelle d'un modèle de la santé au travail. Dans R. Foucher, A. Savoie, & L. Brunet (dir.), *Concilier performance organisationnelle et santé psychologique au travail* (p. 65-89). Montréal: Éditions Nouvelles.
- Achille, M. A. (2003b). Définir la santé au travail: II. Un modèle multidimensionnel des indicateurs de la santé au travail. Dans R. Foucher, A. Savoie, & L. Brunet (dir.), *Concilier performance organisationnelle et santé psychologique au travail* (p. 91-109). Montréal: Éditions Nouvelles.
- Adelman, M. (1988). Cross-cultural adjustment: a theoretical perspective on social support. *International Journal of Intercultural Relations*, 12, 183-204.
- Adler, P. S. (1975). The transitional experience an alternative view of culture shock. *Journal of Humanistic Psychology*, 15, 13-23.
- Adler, N. (2002). *International dimensions of organizational behavior*. 4th ed. Cincinnati: South-Western College Publishing.
- Ali, J. (2002). La santé mentale des immigrants au Canada. *Statistique Canada*, 13, 1-12.
- Amin, A. (2012). Stratégies identitaires et stratégies d'acculturation: deux modèles complémentaires. *Alterstice*, 2(2), 103-116.
- Antonovsky, A. (1991). The structural sources of salutogenic strengths. Dans C. L. Cooper & R. Paynes (dir.), *Personality and stress: Individual differences in the stress process* (p. 67-104). Chichester: John Wiley & Sons Ltd.
- Arcand, G., Arcand, M., Fabi, B., & Bayad, M. (2004). *Étude du rôle médiateur de la culture nationale dans la relation entre la GRH et la performance sociale des banques d'affaires américaines, françaises et japonaises*. Acte de congrès: 13^{ième} congrès de psychologie du travail et des organisations, AIPTLF, Bologne, France.
- Aroian, K. J., Norris, A., Patsdaughter, C. A., & Tran, T. V. (1998). Predicting psychological distress among former Soviet immigrants. *International Journal of Social Psychiatry*, 44(2), 284-294.
- Ashford, S. J., & Black, J. S. (1996). Proactivity during organizational entry: The role of desire for control. *Journal of Applied Psychology*, 81(2), 199-214.
- Atkinson, D. R., Morten, G., & Sue, J. (1983). *Counselling American minorities* (2nd ed.). Dubuque, IA: William Brown.

- Aycan, Z., & Berry, J. W. (1996). Impact of employment-related experiences on immigrants' psychological well-being and adaptation to Canada. *Canadian Journal of Behavioural Science*, 28(3), 240-251.
- Bailey, F. J., & Dua, J. (1999). Individualism - Collectivism, coping styles, and stress in international and anglo-australian students: A comparative study. *Australian Psychologist*, 34, 177-182.
- Bagley, C. (1993). Chinese adoptees in Britain: A twenty year follow-up of adjustment and social identity. *International Social Work*, 36, 143-157.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., De Boer, E., & Schaufeli, W. B. (2003). Job demands and job resources as predictors of absence duration and frequency. *Journal of Vocational Behavior*, 62, 341-356.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173-1182.
- Barona, A., & Miller, J. A. (1994). Short Acculturation Scale for Hispanic Youth (SASH-Y): A preliminary report. *Hispanic Journal of Behavioral Sciences*, 16, 155-162.
- Bateman, T. S., & Crant, J. M. (1993). The proactive component of organizational behaviour: A measure and correlates. *Journal of Organizational Behavior*, 14(2), 103-118.
- Bauer, T., & Zimmermann, K. (1995). Modelling international migration: Economic and econometric issues. Dans R. van der Erf & L. Heering (dir.), *Causes of international migration* (p. 95-115). Luxembourg: Eurostat.
- BC Partners for Mental Health and Addiction Information (2006). Différences culturelles et problèmes de santé mentale et de dépendances. *Cross Cultural Mental Health and Addictions Issues*. Récupéré [le 4 novembre 2006], de http://www.heretohelp.bc.ca/sites/default/files/images/french_primermodules_lowres.pdf.
- Bearden, W. O., Money, R. B., & Nevins, J. L. (2006). A measure of long-term orientation: Development and validation. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 34(3), 456-467.
- Bergeron, P., Auger, N., & Hamel, D. (2009). Poids, santé générale et santé mentale: La situation de divers sous-groupes d'immigrants au Canada. *Canadian Journal of Public Health*, 100(3), 215-220.
- Bernard, M. (2009). *L'effet des pratiques de ressources humaines sur la performance sociale des employés dans un contexte de culture nationale* (thèse doctorale, Université de Strasbourg, France).
- Berry, J. (1980). Acculturation as varieties of adaptation. Dans A. M. Padilla (dir.), *Acculturation theory, models and some new findings*. Boulder Co: Westview Press.

- Berry, J. W. (1990). Psychology of acculturation. Dans J. Berman (dir.), *Cross-cultural perspectives: Nebraska symposium on motivation* (p. 201-234). Lincoln: University of Nebraska Press.
- Berry, J. W. (1992). Acculturation and adaptation in a new society. *Internal Migration*, 30, 69-85.
- Berry, J. W. (1997). Immigration, acculturation and adaptation. *Applied Psychology: An International Review*, 46, 5-68.
- Berry, J. W., Kalin, R., & Taylor, D. M. (1977). *Multiculturalism and ethnic attitudes in Canada*. Ottawa: Ministry of Supply and Services.
- Berry, J. W., & Kim, U. (1988). Acculturation and mental health. Dans P. R. Dasen, J. W. Berry, & N. Sarorius (dir.), *Health and Cross-Cultural Psychology: Toward Applications* (p. 207-236). Newbury Park, California: Sage.
- Berry, J. W., Kim, U., Minde, T., & Mok, D. (1987). Comparative studies of acculturative stress. *International Migration Review*, 21, 491-511.
- Berry, J. W., & Laponce, J. A. (1994). Evaluating research on Canada's multiethnic and multicultural society: An introduction. Dans J. W. Berry, & J. A. Laponce (dir.), *Ethnicity and culture in Canada* (p. 3-16). Toronto: University of Toronto Press.
- Berry, J. W., Phinney, J. S., Sam, D. L., & Vedder, P. (2006). Immigrant youth: Acculturation, identity, and adaptation. *Applied Psychology: An International Review*, 55(3), 303-332.
- Berry, J. W., & Sam, D. (1997). Acculturation and adaptation. Dans J. W. Berry, M. H. Segall, & Ç. Kagitçibasi (dir.), *Handbook of cross-cultural psychology* (vol. 3), (p. 291-326). Boston: Allyn & Bacon.
- Berry, J. W., Trimble, J., & Olmeda, E. (1986). The assessment of acculturation. Dans W. J. Lonner, & J. W. Berry (dir.), *Field methods in cross-cultural research* (p. 82-104). London: Sage.
- Bhugra, D. (1996). Depressions across cultures. *Primary Care Psychiatry*, 2, 155-165.
- Bhugra, D. (2004). Migration and mental health. *Acta Psychiatrica Scandinavica*, 109 (4), 243-258.
- Bhugra, D. (2005). Cultural identities and cultural congruency: A new model for evaluating mental distress in immigrants. *Acta Psychiatrica Scandinavica*, 111, 84-93.
- Blais, M. (1980). *L'échelle des valeurs humaines*. Montréal: Fides.
- Blanc, M. E., & Monnais, L. (2007). Culture, immigration et santé: La consommation de médicaments chez les Vietnamiens de Montréal. *Revue Européenne des Migrations Internationales*, 23(3), 151-176.

- Block, J., & Kremen, A. M. (1996). IQ and ego-resiliency: Conceptual and empirical connections and separateness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70, 349–361.
- Bolger, N., Zuckerman, A. & Kessler, R. C. (2000). Invisible support and adjustment to stress. *Journal of Personality and Social Psychology*, 79, 953-961.
- Bollinger, D. & Hofstede, G. (1987). Différences culturelles dans le management: qu'est-ce qui différencie les hommes? Paris: Les Éditions d'organisations.
- Bong Koh, K. (1998). Perceived stress, psychopathology, and family support in Korean immigrants and non immigrants. *Yonsei Medical Journal*, 39(3), 214-221.
- Boski, P. (1998). *A quest for a more cultural and a more psychological model of acculturation*. Act of congress: 14th International Congress of the International Association for Cross-Cultural Psychology, Bellingham, WA.
- Boudarbat, B., & Boulet, M. (2010). Immigration au Québec: Politiques et intégration au marché du travail. Rapport de projet: Centre interuniversitaire de recherche en analyse et organisations.
- Boudarbat, B., & Gontero, S. I. (2008). Offre de travail des femmes mariées immigrantes au Canada. *Actualité Économique, Revue d'Analyse Économique*, 84(2), 129-153.
- Bourdieu, P. (1972). *Esquisse d'une théorie de la pratique précédée de trois études d'ethnologie kabyle*. Genève: Essais.
- Brien, M., Brunet, L., Boudrias, J. S., Savoie, A., & Desrumaux, P. (2008). *Élaboration et validation de l'échelle de Hardiesse-Résilience (EHR)*. Acte de congrès : 15^{ième} congrès de l'association internationale de psychologie du travail de langue française (AIPTLF), Ville de Québec, Québec, Canada.
- Brislin, R., Landis, D., & Brandt, M. (1983). Conceptualizations of intercultural behavior and training. Dans D. Landis & R. Brislin (dir.), *Handbook of intercultural training* (vol. 1), (p. 1-34). New York: Pergamon Press.
- Bruchon-Schweitzer, M. (2002). *Psychologie de la santé: Modèles, concepts et méthodes* (p. 43-66). Paris: Dunod.
- Camilleri, C. (1996). La psychologie interculturelle. Dans C. Tapia (dir.), *Introduction à la psychologie sociale* (p. 91-119). Paris: Les Éditions d'organisation.
- Carver, C. S., Pozo, C., Harris, S. D., Noriega, V., Scheier, M. F., Robinson, D. S., Ketcham, A. S., Moffat, F. L., Jr., & Clark, K. C. (1993). How coping mediates the effect of optimism on distress: A study of women with early stage breast cancer. *Journal of Personality and Social Psychology*, 65, 375-390.
- Carver, C. S., & Scheier, M. F. (2002). Optimism. In C. R. Snyder & S. J. Lopez (dir.), *Handbook of positive psychology* (p. 303-311). New York: Oxford University Press.

- Cauce, A. M., Domenech-Rodriguez, M., Paradise, M., Cochran, B. N., Munyi Shea, J., Srebnik, D., & Baydar, N. (2002). Cultural and contextual influences in mental health help seeking: A focus on ethnic minority youth. *Journal of Consulting and Clinical Psychology, 70*(1), 44-55.
- Chaire en gestion de la santé et de la sécurité du travail dans les organisations (2003). Fascicule 1. L'ampleur du problème. L'expression du stress au travail. Québec, QC: Université de Laval.
- Chambre de commerce de Montréal métropolitain (2013). *L'immigration au cœur de la compétitivité: le potentiel de l'immigration*. Récupéré [le 6 avril 2013], de www.cmmm.qc.ca/immigration.
- Charbonneau, C., Chiasson, N. & Proulx, J. (1994). Le psychologue en relations humaines face aux défis de l'interculturalité. Sherbrooke: Université de Sherbrooke.
- Chen, J., Ng, E., & Wilkins, R. (1996). La santé des immigrants au Canada: 1994-1995. *Rapports sur la santé, 7*(4), 33-45.
- Chew, I., & Putti, J. (1995). Relationship on work-related values of Singaporean and Japanese managers in Singapore. *Human Relations, 48*, 1149-1170.
- Chinese Culture Connection (1987). Chinese values and the search for culture-free dimensions of culture. *Journal of Cross Cultural Psychology, 18*, 143-164.
- Chuang, Y. T., Church R., & Zikic, J. (2004). Organizational culture, group diversity and intra-group conflict. *Team Performance Management, 10*(1), 26-34.
- Citoyenneté et Immigration Canada (2005). Les immigrants récents des régions métropolitaines: Un profil comparatif d'après le recensement de 2001. Rapport de recherche. Récupéré [le 4 septembre 2005], de <http://www.cic.gc.ca/francais/ressources/recherche/recensement2001/canada/intro.asp>.
- Citoyenneté et Immigration Canada (2009). *Faits et chiffres 2008: Aperçu de l'immigration - résidents permanents et temporaires*. Rapport de recherche. Récupéré [le 13 mai 2009], de <http://www.cic.gc.ca/francais/ressources/statistiques/faits2008/index.asp>.
- Clarkson, M. (2005). La santé des immigrants récents au Québec: Une intégration à adapter et à parfaire. *Santé, Société, et Solidarité, 1*, 121-122.
- Cohen, A. (2007). One Nation, many cultures. A cross-cultural study of the relationship between personal cultural values and commitment in the workplace to in-role performance and organizational citizenship behavior. *Cross-Cultural Research, 41*(3), 273-300.
- Cohen, H. J. (1974). *Absorption problems of Jews from Asia and Africa in Israel*. Jerusalem: Institute for contemporary Jewry.

- Commission de la santé mentale au Canada (2011). Pourquoi investir en santé mentale contribue à la prospérité économique au Canada et à la pérennité de notre système de soins de santé. Fiche de renseignements – Principaux faits. Récupéré [le 3 février 2012], de <http://www.mentalhealthcommission.ca/Francais/node/1531>.
- Conseil canadien pour les réfugiés (2010). Talking about Refugees and Immigrants: A glossary of terms. Récupéré [le 20 juillet 2013], de <http://ccrweb.ca/glossary>.
- Cope, P., Cuthbertson, P., & Stoddart, B. (2000). Situation learning in the practice placement. *Journal of Advanced Nursing*, 31(4), 850-856.
- Cortina, J. M. (1993). What is coefficient alpha? An examination of theory and applications. *Journal of Applied Psychology*, 78, 98–104.
- Crotts, J. C. (2004). The effect of cultural distance on overseas travel behaviors. *Journal of Travel Research*, 43, 83-88.
- Cui, G., & Awa, N. E. (1992). Measuring intercultural effectiveness: An integrative approach. *Journal of Intercultural Relations*, 16, 311-328.
- Dagenais-Desmarais, V. (2010). *Du bien-être psychologique au travail: Fondements théoriques, conceptualisation et instrumentation du construit* (thèse doctorale, Université de Montréal, Québec, Canada).
- Deal, T., & Kennedy, A. (1982). *Corporates cultures: The rites and rituals of corporate life*. MA: Addison-Wesley, Reading.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The 'what' and 'why' of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11, 227-268.
- Dejours, C. (1993). *Travail: Usure mentale. Essai de psychopathologie du travail*, (Réédition). Paris: Bayard éditions.
- Devarenne-Megas, H. (2003). Psychopathologie et insertion sociale des migrants polonais en France. *Revue Européenne des Migrations Internationales*, 19, 1.
- Diener, E., Larsen, R. J., & Emmons, R. A. (1984). Person x Situation interactions: Choice of situations and congruence, response models. *Journal of Personality and Social Psychology*, 47, 580-592.
- Dorfman, P. W., & Howell, J. P. (1988). Dimensions of national culture and effective leadership patterns: Hofstede revisited. Dans Farmer, N. R., & McGoun, E. G. (dir.), *Advances in international comparative management* (vol. 3), (p.127-150). Greenwich Connecticut: JAI Press Inc.
- Elliott, L. (2003). The national mental health project: A community-based program aimed at reducing mental disorders amongst refugees in western Australia. *Multicultural Mental*

Health Australia. Récupéré [le 10 avril 2008], de http://www.heretohelp.bc.ca/sites/default/files/images/33_crosscultural.pdf.

- Erez, M., & Earley, P. C. (1993). *Culture, self-identity, and work*. New York: Oxford University Press.
- Feather, N. T., & Rudzitis, A. (1974). Subjective assimilation among Latvian Adolescents: Effects of ethnic schools and perception of value systems. *International Migration*, 12, 71-87.
- Feather, N. T., & Wasyluk, G. (1973). Subjective assimilation among Ukrainian immigrants: Value similarity and parent-child differences. *Australian and New Zealand Journal of Sociology*, 9(1), 16-31.
- Festinger, L. (1957). *A theory of cognitive dissonance*. Evanston, IL: Row, Peterson.
- Finch, B. K., & Vega, W. A. (2003). Acculturation stress, social support, and self-rated health among Latinos in California. *Journal of Immigrant Health*, 5(3), 109-117.
- Flamand, H. (1991). Immigrer: c'est mourir un peu. L'expérience de perte et de deuil. *Les communautés culturelles et la mort*, 3(3), 44-45.
- Folkman, S. (1984). Personal control and stress and coping processes: A theoretical analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*; 46(4), 839-852.
- Fontaine, G. (1986). Roles of social support systems in overseas relocation. *International Journal of Intercultural Relations*, 10, 361-378.
- Fouda Ongodo, M. (2006). Différences culturelles et relations d'affaires entre pays d'Afrique et pays émergents d'Asie. *Revue Française de Gestion*, 167, 65-84.
- Furnham, A., & Bochner, S. (1986). *Culture shock: Psychological reactions to unfamiliar environments*. London: Methuen, New York.
- Furukawa, T. (1997). Cultural distance and its relationship to psychological adjustment of international exchange students. *Psychiatry Clinical and Neuroscience*, 51(3), 87-91.
- Galchenko, I. V., & Vijver, F. J. R. van de (2007). The role of perceived cultural distance in the acculturation of exchange students in Russia. *International Journal of Intercultural Relations*, 31(2), 181-197.
- Gaudet, S., Clement, R., & Deuzeman, K. (2005). Daily hassles, ethnic identity and psychological adjustment among Lebanese-Canadians. *International Journal of Psychology*, 4(3), 157-168.
- Ghaffarian, S. (1987). The acculturation of Iranians in the United States. *Journal of Social Psychology*, 127, 565-571.

- Gilbert, M. H. (2009). *La santé psychologique au travail: Conceptualisation, instrumentation et facteurs organisationnels de développement* (thèse doctorale, Université de Montréal, Québec, Canada).
- Gilbert, M. H., Dagenais-Desmarais, V., & Savoie, A. (2011). Validation d'une mesure de santé psychologique au travail. *Revue européenne de psychologie appliquée*, 61(4), 195-203.
- Grange, J. M. (1997). *Profession: Cadre international. Tirer profit des différences culturelles dans les négociations*. Paris: Les Éditions d'organisation.
- Gratton, D. (2009). *L'interculturel pour tous. Une initiation à la communication pour le troisième millénaire*. Anjou: Éditions Saint-Martin.
- Graves, T. D. (1967). Psychological acculturation in a tri-ethnic community. *Southwestern Journal of Anthropology*, 23, 338-350.
- Groupe chargé d'étudier les problèmes de santé mentale des immigrants et des réfugiés au Canada (1988). *Puis... la porte s'est ouverte*. Ottawa : Multiculturalisme et citoyenneté Canada.
- Groupe Conseil Continuum (2005). Guide pratique de la gestion de la diversité interculturelle en emploi. Emploi Québec et Mouvement québécois de la qualité. Consulté en décembre 2011, http://emploi.quebec.net/publications/pdf/06_emp_guidediversite.pdf.
- Guesser, S. M., Wolfling, K., Morsen, C. P., Albrecht, U., & Heinz, A. (2005). Immigration-associated variables and substance dependence. *Journal of Studies on Alcohol and Drugs*, 66, 98-104.
- Gudykunst, W. B. (1998). *Bridging differences: Effective intergroup communication* (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Gudykunst, W. B., & Ting-Tooney, S. (1988). Verbal communication styles. Dans W. B. Gudykunst, S. Ting-Tooney, & E. Chua (dir.), *Culture and interpersonal communication* (p. 99-117). Newbury Park, CA: Sage.
- Guénette, D. (2001). *L'impact de la distance culturelle sur l'adaptation des expatriés canadiens dans un contexte international* (mémoire de maîtrise, Université de Montréal, Québec, Canada).
- Hall, E. T. (1976). *Beyond Culture*. NY: Anchor Press.
- Harker, K. (2001). Immigrant generation, assimilation and adolescent psychological well-being. *Social Forces*, 79, 969-1004.
- Harris, J., & Todaro, M. P. (1970). Migration, unemployment and development: A two-sector analysis. *American Economic Review*, 60, 126-142.

- Harris, A. C., & Verven, R. (1996). The Greek-American acculturation scale: Development and validity. *Psychological Reports*, 78, 599-610.
- Hellman, P. S. (2000). *Diverse perspectives on team dynamics : The effect of cultural values, personal values, gender and job level on preferences for team processes* (thèse doctorale, George Washington University, Washington DC).
- Helly, D. (1994). Politique québécoise face au “pluralisme culturel” et pistes de recherche: 1977-1990. Dans J. W. Berry, & J. A. Laponce (dir.), *Ethnicity and Culture in Canada*, p. 81-94. Toronto: University of Toronto Press.
- Hobfoll, S. E. (1988). *The ecology of stress*. New York: Hemisphere publishing corporation.
- Hofstede, G. (1980). *Culture's consequences: International differences in work-related values*. Beverly Hills: Sage Publications.
- Hofstede, G. (1984). The cultural relativity of the quality of life concept. *Academy of Management Review*, 9, 389-398.
- Hofstede, G. (1994). *Vivre dans un monde multiculturel: Comprendre nos programmations mentales*. Paris: Les Éditions d'organisation.
- Hofstede, G. (2001). *Culture's consequences: Comparing values, behaviors, institutions and organisation across nations*. London: Sage Publications.
- Hofstede, G., & Hofstede, G. J. (2005). *Cultures and Organizations Software of the Mind*, 2nd ed. New York: McGraw-Hill.
- Hofstede, G., Hofstede, G. J., & Minkov, M. (2010). *Cultures and Organizations: Software of the mind*, 3rd ed. Mc Graw-Hill: New York, NY.
- Holahan, C. J., Moos, R. H., & Schaefer, J. A. (1996). Coping, stress resistance, and growth: Conceptualizing adaptive functioning. Dans M. Zeidner, & N. Endler (dir.), *Handbook of coping: Theory, research and application* (p. 24-43). New York: Wiley.
- Horenczyk, G. (1996). Migrant identities in conflict: Acculturation attitudes and perceived acculturation ideologies. Dans G. Breakwell, & E. Lyons (dir.), *Changing European identities* (p. 241-250). Oxford, UK: Butterworth-Heinemann.
- Hovey, J. D., & Magana, C. G. (2000). Acculturative stress, anxiety, and depression among Mexican immigrant farm workers in the Midwest United States. *Journal of Immigrant Health*, 2, 119-131.
- Hyman, L. (2001). Immigration and Health. Health Policy Working Paper Series (p. 1-5). Ottawa, ON: Health Canada.

- Ilfeld, F. W., Jr. (1978). Psychologic status of community residents along major demographic dimensions. *Archives of General Psychiatry*, 2, 716-725.
- Ilggen, D. R., Lepine, J. A., & Hollenbeck, J. R. (1997). Effective decision making in multinational teams. Dans P. C. Earley, & M. Erez (dir.), *New perspectives in international industrial and organizational psychology* (p. 377-409). San Francisco: Jossey-Bass.
- Jafari, S., Baharlou, S., & Mathias, R. (2008). Knowledge of determinants of mental health among Iranian immigrants of BC, Canada: "A qualitative study". *Journal of Immigrant and Minority Health*, 12(1), 100-106.
- Jahoda, M. (1958). *Current concepts of positive mental health*. New York: Basic Books, Inc.
- Jahoda, M. (1981). Work, employment, and unemployment. Values, theories, and approaches in social research. *American Psychologist*, 36, 184-191.
- Jahoda, M. (1982). *Employment and unemployment and social psychological analysis*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Jasinskaja-Lahti, I., & Liebkind, K. (2001). Perceived discrimination, social support networks, and psychological well-being among three immigrant groups. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 37, 293-311.
- Jayasuriya, L., Sang, D., & Fielding, A. (1992). Ethnicity, immigration and mental illness: A critical review of Australian research. Canberra: Bureau of Immigration Research.
- Jibeen, T. (2011). Moderators of acculturative stress in Pakistani immigrants: The role of personal and social resources. *International Journal of Intercultural Relations*, 35 (5), 523-533.
- Jibeen, T., & Khalid, R. (2010). Predictors of psychological well-being of Pakistani immigrants in Toronto, Canada. *International Journal of Intercultural Relations*, 34, 452-464.
- Jinchereau, F., & Proulx, J. (1993). *Guide de formation en communication interculturelle*. Sherbrooke: Édition Provisoire.
- Kelloway, E. K., & Day, A. L. (2005). Building healthy workplaces: What we know so far. *Canadian Journal of Behavioural Science*, 37(4), 223-235.
- Kessapidou, S., & Varsakelis, N. (2002). The impact of national culture on international business performance: The case of foreign firms in Greece. *European Business Review*, 14(4), 268-275.
- Keyes, C. L. M. (2003). Complete mental health: An agenda for the 21st century. Dans C. L. M. Keyes & J. Haidt, (dir.), *Flourishing: Positive psychology and the life well-lived* (p. 293-312). Washington: American Psychological Association.

- Keyes, C. L. M. (2005). Une conception élargie de la santé mentale. *Revue Québécoise de Psychologie*, 26, 145-163.
- Kim, U. (1988). Acculturation of Korean immigrants to Canada. Unpublished Doctoral Dissertation: Queen's University: Canada.
- Kirmayer, L. J., Weinfeld, M., Burgos, G., Galbaud du Fort, G., Lasry, J. C., & Young, A. (2007). Use of health care services for psychological distress by immigrants in an urban multicultural milieu. *Canadian Journal of Psychiatry*, 52(5), 295-304.
- Kluckhohn, C. (1987). Toward a comparison of value emphasis in different cultures. Dans L. D., White (dir.), *The State of Social Sciences* (p.116-132). Chicago: The University of Chicago Press.
- Kobasa, S. C. (1979). Stressful life events, personality, and health: An inquiry into hardiness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37, 1-11.
- Kobasa, S. C., Maddi, S. R., & Kahn, S. (1982). Hardiness and health: A prospective study. *Journal of Personality and Social Psychology*, 42, 168-177.
- Kritz, M. M., Lim, L. L., & Zlotnik, H. (1992). International migration systems. *A global approach*. New York: Oxford University Press.
- Krishnan, A., & Berry, J. W. (1992). Acculturative stress and acculturation attitudes among Indian immigrants to the United States. *Psychology and Developing Societies*, 4, 187-212.
- Kroeber, A. L., & Kluckhohn, C. (1952). *Culture: A critical review of concepts and definitions*. Vintage Books: New York.
- Labelle, R., Alain, M., Bastin, E., Bouffard, L., Dubé, M., & Lapierre, S. (2001). Bien-être et détresse psychologique: Vers un modèle hiérarchique cognitivo-affectif en santé mentale. *Revue Québécoise de Psychologie*, 22(1), 71-85.
- Lalonde, R. N., & Cameron, J. E. (1993). An intergroup perspective on immigrant acculturation with a focus on collective strategies. *International Journal of Psychology*, 28, 57-74.
- Lapointe, D., Brien, M., & Savoie, A. (2007). Validation préliminaire de l'Échelle de Proactivité Individuelle Globale (EPIG) auprès d'étudiants de premier cycle universitaire. Rapport de recherche inédit. Université de Montréal, Montréal, Canada.
- Lasry, J. C., & Sayegh, L. (1992). Developing an acculturation scale: A bidimensional model. Dans N. Grizenko, L. Sayegh, & P. Migneault (dir.), *Transcultural Issues in Child Psychiatry* (p. 67-86). Verdun: Éditions Douglas.
- Leduc, C. (2009). *La relation entre les facteurs professionnels et la détresse psychologique: Effet modérateur du statut d'immigration* (mémoire de maîtrise, Université de Montréal, Québec, Canada).

- Liebkind, K. (1996). Acculturation and stress: Vietnamese refugees in Finland. *Journal of Cross-Cultural Psychology, 27*, 161-180.
- Lincoln, K. D., Chatters, L. M., & Taylor, R. J. (2003). Psychological distress among Black and White Americans: Differential effects of social support, negative interaction and personal control. *Journal Health Social Behavior, 44*(3), 390-407.
- Lindert, J., Schouler-Ocak, M., Heinz, A., & Priebe, S. (2008). Mental health, health care utilisation of migrants in Europe. *European Psychiatry, 23*, 14-20.
- MacKinnon, D. P. (2008). *Introduction to statistical mediation analysis*. Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Magana, C. G., & Hovey, J. D. (2003). Psychosocial stressors associated with Mexican migrants farmworkers in the midwest of United States. *Journal of Immigrant Health, 5*(2), 75-86.
- Malzberg, B. & Lee, E. S. (1956). *Migration and mental disease: A study of first admissions to hospitals for mental disease*. New York: Social Science Research Council.
- Manpower and Immigration (1974). *Three years in Canada. First report of the longitudinal survey on the economic and social adaptation of immigrants*. Ottawa: Information Canada.
- Marin, G., Sabogal, F., Marin, B., Otero-Sabogal, R., & Perez-Stable, E. J. (1987). Development of a short acculturation scale for Hispanics. *Hispanic Journal of Behavioral Science, 2*, 21-34.
- Markus, H., & Kitayama, S. (1991). Cultural and the self: Implications for cognition, emotion, and motivation. *Psychological Review, 98*(2), 224-253.
- Marquardt, M. J., & Horvath, L. (2001). *Global teams: How top multinational span boundaries and cultures with high-speed teamwork*. Palo Alto, CA: Davis-Black.
- Massé, R., Poulin, C., Dassa, C., Lambert, J., Bélair, S., & Battaglini, A. (1998a). The structure of mental health: Higher-order confirmatory factor analyses of psychological distress and well-being measures. *Social Indicators Research, 45*, 475-504.
- Massé, R., Poulin, C., Dassa, C., Lambert, J. Bélair, S., & Battaglini, A. (1998b). Élaboration et validation d'un outil de mesure du bien-être psychologique: L'ÉMMBEP. *Revue Canadienne de Santé Publique, 89*(5), 352-357.
- Massey, D., Arango, J., Hugo, G., Kouaouci, A., Pellegrino, A., & Taylor, J. E. (1993). Theories of international migration: A review and appraisal. *Population and Development Review, 19*(3), 431-466.
- Mavreas, V., Bebbington, P., & Der, G. (1989). The structure and validity of acculturation: Analysis of an acculturation scale. *Social Psychiatric Epidemiology, 24*, 233-240.

- McDonald, J. T., & Kennedy, S. (2004). Insights into the “Healthy Immigrant Effect”: Health status and health service use of immigrants to Canada. *Social Science and Medicine*, 59, 1613-1627.
- Meglino, B. M., Ravkin, E. C., & Adkins, C. L. (1989). A work values approach to corporate culture. A field test of the value congruence process and its relationship to individual outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 74, 424-432.
- Meier, O. (2006). *Management interculturel: Stratégie, organisation, performance*. Paris: Dunod.
- Morin, E. M. (2003). *Stimuler la santé par le travail? Le cas des cadres supérieurs du réseau de la santé et des services sociaux au Québec*. Acte de congrès: 58^{ième} congrès du département des relations industrielles de l'Université Laval, Ville de Québec, Québec, Canada.
- Morin, E. M., & Forest, J. (2007). Promouvoir la santé au travail: Donner un sens au travail. *Gestion*, 32(2), 32-36.
- Murphy, H. B. M. (1965). Migration and the major mental disorders. Dans M. Kantor (dir.), *Mobility and mental health* (p. 221-249). Springfield: Thomas.
- Neboit, M., & Vézina, M. (2002). *Stress au travail et santé psychique*. Toulouse: Octarès.
- Newman, K. L., & Nollen, S. D. (1996). Culture and congruence: The fit between management practices and national culture. *Journal of International Business Studies*, 27(4), 753-779.
- Norberg, P. (2002). *Final report from the Norwegian language course for adult immigrants 1998-2001*. Trondheim: VOX-The National Institute for Adult Education.
- Nunnally, J.C. (1978). *Psychometric Theory*, 2nd ed. New York: McGraw-Hill.
- Oberg, K. (1960). Culture shock: adjustment to new culture environments. *Practical anthropology*, 7, 177-182.
- Office québécois de la langue française (2009). Grand dictionnaire terminologique. Récupéré [le 20 novembre 2009], de http://www.granddictionnaire.com/btml/fra/r_motclef/index1024_1.asp.
- Olie, R. (1994). Shades of culture and institutions in international mergers. *Organization Studies*, 15(3), 381-405.
- Ong, A. D., Bergeman, C. S., Bisconti, T. L., & Wallace, K. A. (2006). The contours of resilience and the complexity of emotions in later life. *Journal of Personality and Social Psychology*, 91(4), 730-749.
- Organisation Mondiale de la Santé (1946). Préambule à la Constitution de l'Organisation Mondiale de la Santé, tel qu'adopté par la Conférence internationale sur la Santé, New

York, 19-22 juin 1946; signé le 22 juillet 1946 par les représentants de 61 États. *Actes officiels de l'Organisation Mondiale de la Santé, n^o. 2, p. 100*, et entré en vigueur le 7 avril 1948. www.who.int/about/definition/fr/.

- Organisation Mondiale de la Santé (2005). Santé mentale et vie professionnelle: Relever les défis, trouver des solutions. Conférence ministérielle européenne de l'OMS sur la santé mentale. Helsinki, Finlande.
- Parker, B., & McEvoy, G. M. (1993). Model of intercultural adjustment. *International Journal of Intercultural Relations, 355-379*.
- Parker, S. K., & Sprigg, C. A. (1999). Minimizing strain and maximizing learning. The role of job demands, job control, and proactive personality. *Journal of Applied Psychology, 84(6)*, 925-939.
- Pauchant, T. C. (1996). *La quête du sens. Gérer nos organisations pour la santé des personnes, de nos sociétés et de la nature*. Montréal: Québec/Amérique, et Paris : Éditions de l'organisation, Collection Manpower.
- Peterson, C., & Chang, E. C. (2003). Optimism and Flourishing. Dans C. L. M. Keyes, & J. Haidt (dir.), *Flourishing: Positive psychology and the life well-lived* (p. 55-79). Washington, DC: American Psychological Association.
- Phinney, J. (1992). The multigroup ethnic identity measure: A new scale for use with adolescents and young adults from diverse groups. *Journal of Adolescent Research, 7*, 156-176.
- Phinney, J. S., Horenczyk, G., Liebkind, K., & Vedder, P. (2001). Ethnic identity, immigration and well-being: An interactional perspective. *Journal of Social Issues, 57(3)*, 493-510.
- Pierre, M. (2005). Les facteurs d'exclusion faisant obstacle à l'intégration socioéconomique de certains groupes de femmes immigrées au Québec: un état des lieux. *Nouvelles pratiques sociales, 17(2)*, 75-94.
- Polek, E., Wohrie, J., & Van Oudenhoven, J. P. (2010). The role of attachment styles, perceived discrimination, and cultural distance in adjustment of German and Eastern European immigrants in the Netherlands. *Cross-cultural research, 44(1)*, 60-88.
- Portes, A., & Böröcz, J. (1989). Contemporary immigration: Theoretical perspectives on its determinants and modes of incorporation. *International Migration Review, 23(3)*, 606-630.
- Prince, R., Mombour, W., Shiner, E. V., & Roberts, J. (1967). Abbreviated techniques for assessing mental health in interview surveys: An example of central Montreal. *Laval Medical, 38*, 58-62.
- Rafanelli, C., Park, S. K., Ruini, C., Ottolini, F., Cazzaro, M., & Fava, G. A. (2000). Rating well-being and distress. *Stress Medicine, 16*, 55-61.

- Raza, G., Singh, S., & Dutt, B. (2002). Public, science, and cultural distance. *Science Communication, 23*(3), 293-309.
- Redfield, R., Linton, R., & Herskovitz, M. (1936). Memorandum on the study of acculturation. *American Anthropologist, 38*, 149-152.
- Redmond, M. V. (2000). Cultural distance as a mediating factor between stress and intercultural communication competence. *International Journal of Intercultural Relations, 24*, 151-159.
- Rismark, M., & Sitter, S. (2003). Workplaces as learning environments: Interaction between newcomer and work community. *Scandinavian Journal of Educational Research, 47*(5), 495-510.
- Ristner, M., Modai, I., & Ponizovsky, A. (2000). The stress-support patterns and psychological distress of immigrants. *Stress Medicine, 16*, 139-147.
- Ristner, M., & Ponizovsky, A. (2003). Age differences in stress process of recent immigrants. *Comprehensive Psychiatry, 44*, 135-141.
- Roe, R. A., & Ester, P. (1999). Values and Work: Empirical findings and theoretical perspective. *Applied Psychology: An International Review, 48*(1), 1-21.
- Rogler, L. H. (1994). International migrations: A framework for directing research. *American Psychologist, 49*, 701-708.
- Rokeach, M. (1973). *The nature of human values*. New York: The Free Press.
- Rousseau, C., Drapeau, A., & Corin, E. (1997). The influence of culture and context on the pre- and post-migration experience of school-aged refugees from Central America and Southeast Asia in Canada. *Social Science and Medicine, 44*(8), 1115-1127.
- Ryff, C. D. (1995). Psychological well-being in adult life. *American Psychology Society, 4*(4), 99-104.
- Sabatier, C., & Berry, J. W. (2008). The role of family acculturation, parental style and perceived discrimination in the adaptation of second generation immigrant youth in France and Canada. *European Journal of Developmental Psychology, 5*(2), 159-185.
- Safdar, S., Calvez, S., & Lewis, J. R. (2012). Multi-group analysis of the MIDA model: Acculturation of Indian and Russian immigrants to Canada. *International Journal of Intercultural Relations, 36*, 200-212.
- Salanova, M., Bakker, A. B., & Llorens, S. (2006). Flow at work: Evidence for an upward spiral of personal and organizational resources. *Journal of Happiness Studies, 7*, 1-22.
- Santé Canada (1996). *Santé de la population: Définir la notion de santé*. Récupéré [le 3 juillet 2008], <http://www.hcsc.gc.ca/hppb/ddsp/approche/index.html#def.health>.

- Sayegh, L., & Lasry, J. C. (1993). Acculturation, stress et santé mentale des immigrants libanais à Montréal. *Santé Mentale au Québec*, 18(2), 23-52.
- Scheier, M. F., & Carver, C. S. (1987). Dispositional optimism and physical well-being: The influence of generalized expectancies on health. *Journal of Personality*, 55, 169-210.
- Scheier, M. F., Carver, C. S., & Bridges, M. W. (1994). Distinguishing optimism from neuroticism (and trait anxiety, self-mastery, and self-esteem). A re-evaluation of the Life-Orientation Test. *Journal of Personality and Social Psychology*, 67, 1063-1078.
- Schein, E. H. (1992). *Organizational Culture and Leadership* (2nd ed.). San Francisco: Jossey-Bass.
- Schuler, R. S., & Rogovsky, N. (1998). Understanding compensation practice variations across firms: The impact of national culture. *Journal of International Business Studies*, 29(1), 159-177.
- Schwartz, S. H. (1999). A theory of cultural values and some implications for work. *Applied Psychology*, 48(1), 23-47.
- Schwartz, S. H., Sagiv, L., & Boehnke, K. (2000). Worries and values. *Journal of Personality*, 68, 309-346.
- Searle, W., & Ward, C. (1990). The prediction of psychological and sociocultural adjustment during cross-cultural transitions. *International Journal of Intercultural Relations*, 14, 449-464.
- Segall, M. H., Dasen, P. R., Berry, J. W., & Poortinga, Y. H. (1999). *Human behaviour in global perspective. An introduction to Cross-cultural Psychology*. Toronto: Ally & Bacon.
- Seibert, S. E., Crant, J. M., & Kraimer, M. L. (1999). Proactive personality and career success. *Journal of Applied Psychology*, 84(3), 416-427.
- Seligman, M. E. P. (2002). *Authentic happiness: Using the new positive psychology to realize your potential for lasting fulfillment*. New York: Free Press.
- Selmer, J., & De Leon, C. (1996). Parent cultural control through organizational acculturation: MCN employees learning new work values in foreign business subsidiaries. *Journal of Organizational Behavior*, 17, 557-572.
- Shen, B. G., & Takeuchi, D. T. (2001). A structural model of acculturation and mental health status among Chinese Americans. *American Journal of Community Psychology*, 29(3), 387-418.
- Shenkar, O. (2001). Cultural distance revisited: Towards a more rigorous conceptualization and measurement of cultural differences. *Journal of International Business Studies*, 32, 519-535.

- Sheridan, J. E. (1992). Organizational culture and employee retention. *Academy of Management Journal*, 35, 1036-1056.
- Snyder, C. R., Harris, S., Anderson, J. R., Holleran, S. A., Irving, L. M., Sigmon, S. T., Yoshinobu, L., Gibb, J., Langelle, C., & Harney, P. (1991). The will and the ways: Development and validation of an individual-differences measure of hope. *Journal of Personality and Social Psychology*, 60(4), 570-585.
- Spector, P. E., Cooper, C. L., & Sparks, K. (2001). An international study of the psychometric properties of the Hofstede Values Survey Module 1994: A comparison of individual and country/province level results. *Applied Psychology: An International Review*, 50(2), 269-281.
- Spindler, G. D. (1955). *Sociocultural and psychological processes in menomini acculturation*. Berkeley: University of California Press.
- Statistique Canada (2002). État de santé et comportements influant sur la santé des immigrants. *Rapport sur la santé*, 13, 1-13.
- Statistique Canada (2003). Enquête longitudinale auprès des immigrants du Canada : Le processus, les progrès et les perspectives. Récupéré [le 14 avril 2009], de <http://www.statcan.ca>.
- Statistique Canada (2005a). Progrès et défis des nouveaux immigrants sur le marché du travail en 2003. *Enquête longitudinale auprès des immigrants du Canada*, 89-615-XIF, 1-15.
- Statistique Canada (2005b). S'établir dans un nouveau pays : Un portrait des premières expériences. *Enquête longitudinale auprès des immigrants du Canada*, 89-614-XIF, 1-117.
- Statistique Canada (2006). Le Quotidien: Enquête sur la population active. Récupéré [le 10 juin 2012], de <http://www.statcan.gc.ca/daily-quotidien/060505/dq060505a-fra.htm>.
- Statistique Canada (2008). Le Quotidien: Les immigrants sur le marché canadien du travail. Récupéré [le 8 avril 2009], de <http://www.statcan.ca>.
- Statistique Canada (2011). *Immigration et diversité ethnoculturelle au Canada. Enquête nationale auprès des ménages*. Consulté en juin 2013, http://publications.gc.ca/collections/collection_2013/statcan/CS99-010-2011-1-fra.pdf.
- Steenkamp, J. B. E. M. (2001). The role of national culture in international marketing research. *International Marketing Review*, 18(1), 30-44.
- Stening, B. W. (1979). Problems in cross-cultural contact: A literature review. *International Journal of Intercultural Relations*, 3, 269-313.
- Streiff-Fénart, J. (2006). À propos des valeurs en situation d'immigration: Questions de recherche et bilan des travaux. *Revue Française de Sociologie*, 47, 851-875.

- Suinn, R. M., Ahuna, C., & Khoo, G. (1992). The Suinn-Lew asian self-identity acculturation scale: An initial report. *Educational and Psychological Measurement*, 47, 401-402.
- Sundquist, J. (1994). Refugees, labour migrants and psychological distress. *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology*, 29, 20-24.
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Occupational Psychology*, 52, 129-148.
- Sutcliffe, K. M., & Vogus, T. J. (2003). Organizing for resilience. Dans K. S. Cameron, J. E. Dutton, & R. E. Quinn (dir.), *Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline* (p. 94–110). San Francisco: Berrett-Koehler.
- Taylor, C. (1992). *Multiculturalisme, différence et démocratie*. Paris: Aubier.
- Temimi, N. (2011). *Le rôle des dimensions culturelles de Hofstede en regard du fonctionnement interne des équipes de travail pluriculturelles* (thèse doctorale, Université de Montréal, Québec, Canada).
- Temimi, N., Savoie, A., Brien, M., & Duguay, G. (2008). *Mesure des dimensions culturelles de Hofstede au niveau individuel. Développement et validation d'un instrument de mesure en langue française*. Acte de congrès: 15^{ième} congrès de l'association internationale de psychologie du travail de langue française (AIPTLF), Ville de Québec, Québec, Canada.
- Tilden-Machleidt C. (2008). Cross-culture : coaching, language services, cultural projects. Récupéré [le 20 décembre 2013], de http://www.cross-culture.de/intercultural_coaching.htm.
- Ting-Toomey, S. (1981). Ethnic identity and close friendship in Chinese-American college students. *International Journal of Intercultural Relations*, 5, 383-406.
- Ting-Toomey, S. (1988). Intercultural conflict styles: A face-negotiation theory. Dans Y. Y. Kim, & W. B. Gudykunst (dir.), *Theories in intercultural communication* (p. 213–238). Newbury Park, CA: Sage.
- Trottier, C., Mageau, G., Trudel, P., & Halliwell, W. R. (2008). Validation de la version canadienne-française du Life Orientation Test-Revised. *Canadian Journal of Behavioural Science*, 40(4), 238-243.
- Tugade, M. M., & Fredrickson, B. L. (2004). Resilient individuals use positive emotions to bounce back from negative emotional experiences. *Journal of Personality and Social Psychology*, 86, 320–333.
- Van Oudenhoven, J. P. (2001). Do organizations reflect national cultures? A 10-nation study. *International Journal of Intercultural Relations*, 25, 89-107.
- Voyer, P., & Boyer, R. (2001). Le bien-être psychologique et ses concepts cousins: Une analyse conceptuelle comparative. *Santé Mentale au Québec*, 26, 274-296.

- Ward, C., Bochner, S., & Furnham, A. (2001). *The psychology of culture shock*. London: Routledge.
- Ward, C., & Kennedy, A. (1993). Where's the «culture» in cross-cultural transition. *International Journal of Cross-Cultural Psychology*, 24, 221-249.
- Ward, C., & Kennedy, A. (1994). Acculturation strategies, psychological adjustment, and sociocultural competence during cross-cultural transitions. *International Journal of Intercultural Relations*, 18, 329-343.
- Ward, C., & Kennedy, A. (1996). Crossing cultures: The relationship between psychological and sociocultural dimensions of cross-cultural adjustment. Dans J. Pandey, D. Sinha, & D. P. S. Bhawuk (dir.), *Asian contributions to cross-cultural psychology* (p. 289-306). New Delhi, India: Sage.
- Ward, C., Leong, C. H., & Low, M. (2004). Personality and sojourner adjustment: An exploration of the big five and the cultural fit proposition. *Journal of Cross-cultural Psychology*, 35, 137-151.
- Ward, C., Okura, Y., Kennedy, A., & Kojima, T. (1998). The U-curve on trial: A longitudinal study of psychological and sociological adjustment during cross-cultural transition. *International Journal of Intercultural Relations*, 22, 277-291.
- Ward, C., & Rana-Deuba, A. (1999). Acculturation and Adaptation Revisited. *Journal of Cross-cultural Psychology*, 30(4), 422-442.
- Ward, C., & Rana-Deuba, A. (2000). Home and host culture influences on sojourner adjustment. *International Journal of Intercultural Relations*, 24, 291-306.
- Ward, C., & Searle, W. (1991). The impact of values discrepancies and cultural identity on psychological and sociocultural adjustment of sojourners. *International Journal of Intercultural Relations*, 15, 209-225.
- Warr, P. (1987). *Work, unemployment and mental health*. Oxford: Clarendon.
- Warr, P. B. (1990). The measurement of well-being and other aspects of mental health. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 193-210.
- Weinreich, P. (1998). Social exclusion and multiple identities. *Soundings: A Journal of Politics and Culture*, 9, 139-144.
- World Health Organization (1991). *The mental health problems of migrants: Report from six European countries*. Geneva: WHO.
- Whyte, S. R., Van der Guest, S., & Hardon, A. (2002). *Social Lives of Medicines*. Cambridge: University Press.

- Williams, R. M. (1970). *American society: A sociological interpretation* (3rd ed.). New York: Knopf.
- Winter-Ebmer, R. (1994). Motivation for migration and economic success. *Journal of Economic Psychology*, 15(2), 269-284.
- Yee, B. W. K. (1990). Elders in Southeast Asian refugee families. *Generations*, 24-27.
- Yee, B. W. K. (1992). Markers of successful aging among Vietnamese refugee women. *Women and Therapy*, 13, 221-238.
- Ying, Y., & Liese, H. (1991). Emotional well-being of Taiwan foreign students in the U.S: An examination of pre-to post-arrival differential. *International Journal of Intercultural Relations*, 15(3), 345-366.
- Zacharyas, C. (2010). *La résilience sous l'angle de l'autodétermination pour une meilleure santé psychologique des enseignants: Déterminer des types de résilience* (mémoire de maîtrise, Université de Montréal, Québec, Canada).
- Zak, I. (1973). Dimensions of Jewish-American identity. *Psychological Reports*, 33, 891-900.
- Zheng, X., & Berry, J. W. (1991). Psychological adaptation of Chinese sojourners in Canada. *International Journal of Psychology*, 26, 451-471.
- Zunzunegui, M. V., Forster, M., Gauvin, L., Raynault, M. F. & Willms, J. D. (2006). Community unemployment and immigrants' health in Montreal. *Social Science and Medicine*, 63, 485-500.

ANNEXES

ANNEXE 1: QUESTIONNAIRE DES DIMENSIONS CULTURELLES D'HOFSTEDE

Questionnaire de mesure des dimensions culturelles de Hofstede au niveau individuel (Temimi et al., 2008)

SECTION I

CONSIGNE

Les énoncés suivants concernent des valeurs relatives au travail. Veuillez indiquer à quel point vous êtes d'accord avec chacun de ces énoncés. Répondez en fonction de votre représentation du milieu de travail.

1	2	3	4	5
Fortement en désaccord	En désaccord	Neutre	En accord	Fortement en accord

1. Les employés ne devraient poursuivre leurs objectifs personnels qu'une fois l'intérêt du groupe pris en considération.	→ 1 2 3 4 5
2. Les règlements et procédures sont importants parce qu'ils informent les employés de ce que l'organisation attend d'eux.	→ 1 2 3 4 5
3. La réussite du groupe est plus importante que la réussite individuelle.	→ 1 2 3 4 5
4. La résolution des problèmes organisationnels requiert généralement une approche musclée propre aux hommes.	→ 1 2 3 4 5
5. Il est important que l'environnement de travail encourage tout le personnel à exprimer ses sentiments et ses opinions.	→ 1 2 3 4 5
6. Les individus peuvent s'attendre à renoncer à leurs buts personnels pour favoriser la réussite du groupe.	→ 1 2 3 4 5
7. Les gestionnaires devraient rarement demander l'opinion de leurs employés.	→ 1 2 3 4 5
8. Il est plus important pour les hommes d'avoir une carrière professionnelle que ce ne l'est pour les femmes.	→ 1 2 3 4 5
9. Il est important d'énoncer en détail les exigences et les directives reliées au travail afin que les employés sachent toujours ce qui est attendu d'eux.	→ 1 2 3 4 5
10. Maintenir de bons rapports avec les collègues n'est pas aussi important que d'accomplir ses tâches.	→ 1 2 3 4 5
11. Les gestionnaires devraient encourager la loyauté vis-à-vis du groupe même si les buts individuels en souffrent.	→ 1 2 3 4 5
12. Les procédures formelles et les normes de fonctionnement sont utiles aux employés dans l'exécution de leur travail.	→ 1 2 3 4 5
13. Les hommes résolvent habituellement les problèmes par analyse logique, alors que les femmes se fient à leur intuition.	→ 1 2 3 4 5

CONSIGNE

Les énoncés suivants concernent des valeurs relatives au travail. Veuillez indiquer à quel point vous êtes d'accord avec chacun de ces énoncés. Répondez en fonction de votre représentation du milieu de travail.

1	2	3	4	5
Fortement en désaccord	En désaccord	Neutre	En accord	Fortement en accord

14. Les employés ne devraient pas être en désaccord avec les décisions de la direction.	→ 1 2 3 4 5
15. Le bien commun du groupe est plus important que les gains individuels.	→ 1 2 3 4 5
16. Les membres d'une équipe devraient être attentifs aux besoins de leurs coéquipiers.	→ 1 2 3 4 5
17. Les superviseurs s'attendent à ce que les employés suivent fidèlement les directives et les procédures.	→ 1 2 3 4 5
18. Les superviseurs ne devraient pas déléguer de tâches importantes aux employés.	→ 1 2 3 4 5
19. Il vaut mieux avoir un homme qu'une femme pour occuper un poste de haut niveau.	→ 1 2 3 4 5
20. Des directives opérationnelles sont importantes pour les employés dans l'exécution de leurs tâches.	→ 1 2 3 4 5
21. Cultiver de bonnes relations au travail entre collègues est aussi important que le temps consacré à la réalisation des objectifs de travail.	→ 1 2 3 4 5
22. Les superviseurs devraient prendre la plupart des décisions sans consulter leurs subordonnés.	→ 1 2 3 4 5
23. Les réunions sont habituellement conduites plus efficacement lorsqu'elles sont menées par un homme.	→ 1 2 3 4 5
24. Être accepté par les membres de son groupe de travail est très important.	→ 1 2 3 4 5
25. Il est souvent nécessaire à un superviseur d'utiliser son autorité et son pouvoir quand il transige avec ses subordonnés.	→ 1 2 3 4 5

SECTION II

CONSIGNE

Les énoncés suivants concernent les valeurs. Veuillez indiquer à quel point vous êtes d'accord avec chacun de ces énoncés.

1	2	3	4	5
Fortement en désaccord	En désaccord	Neutre	En accord	Fortement en accord

26. La persévérance est essentielle aux succès futurs.	→ 1 2 3 4 5
27. Les valeurs traditionnelles sont importantes pour moi.	→ 1 2 3 4 5
28. Je planifie mes activités à long terme.	→ 1 2 3 4 5
29. Il faut persévérer dans l'effort pour obtenir les résultats souhaités.	→ 1 2 3 4 5
30. J'accorde beaucoup d'importance à mes expériences passées.	→ 1 2 3 4 5
31. Je travaille fort pour réussir dans l'avenir.	→ 1 2 3 4 5
32. Le respect des traditions est important pour moi.	→ 1 2 3 4 5
33. Il m'est égal de sacrifier les plaisirs immédiats en vue de succès futurs.	→ 1 2 3 4 5
34. Les traditions familiales sont importantes pour moi.	→ 1 2 3 4 5

ANNEXE 2: QUESTIONNAIRE SUR L'OPTIMISME

Adaptation francophone du Revised Life Orientation Test (LOT-R) de Scheier, Carver et Bridges (1994).

CONSIGNE

En utilisant l'échelle de réponse ci-dessous, indiquez votre niveau d'accord concernant chaque situation selon votre perception.

1	2	3	4	5	6
Tout à fait en désaccord	Assez fortement en désaccord	Un peu en désaccord	Un peu en accord	Assez fortement en accord	Tout à fait en accord

Dans ma vie, en général:

1. J'ai de la facilité à me relaxer.	1	2	3	4	5	6
2. Dans les moments d'incertitude, je m'attends à ce que les choses évoluent positivement.	1	2	3	4	5	6
3. S'il y a des chances que ça aille mal pour moi, ça ira mal.	1	2	3	4	5	6
4. Je suis toujours optimiste face à mon avenir.	1	2	3	4	5	6
5. J'apprécie beaucoup mes amis.	1	2	3	4	5	6
6. C'est important pour moi de me tenir occupé.	1	2	3	4	5	6
7. Je ne m'attends presque jamais à ce que les choses aillent comme je le voudrais.	1	2	3	4	5	6
8. Je ne me fâche pas très facilement.	1	2	3	4	5	6
9. Je m'attends rarement à ce que de bonnes choses m'arrivent.	1	2	3	4	5	6
10. Je m'attends à ce qu'il m'arrive plus de bonnes choses que de mauvaises.	1	2	3	4	5	6

ANNEXE 3: QUESTIONNAIRE SUR LA RÉSILIENCE

Échelle de Hardiesse-Résilience (EHR) de Brien, Brunet, Boudrias, Savoie et Desrumaux (2008)

CONSIGNE

En utilisant l'échelle ci-dessous, indiquez la situation qui vous correspond. ATTENTION. La section suivante porte sur votre vie en général et pas seulement sur votre travail.

1	2	3	4	5
Presque jamais	Rarement	La moitié du temps	Fréquemment	Presque toujours

Lorsque survient une grande difficulté (adversité, stress), j'ai tendance à :

1. Chercher une solution pour y faire face.	1	2	3	4	5
2. Ne pas la laisser affecter toutes les sphères de ma vie.	1	2	3	4	5
3. Me sentir capable d'influencer le cours des choses.	1	2	3	4	5
4. Voir la difficulté comme un défi.	1	2	3	4	5
5. Persévérer dans la résolution du problème.	1	2	3	4	5
6. Croire que je peux faire avancer les choses.	1	2	3	4	5
7. Douter que je vais surmonter le problème.	1	2	3	4	5
8. Continuer d'avancer malgré les embûches.	1	2	3	4	5
9. Me sentir impuissant devant la difficulté.	1	2	3	4	5
10. M'impliquer dans la résolution du problème.	1	2	3	4	5
11. Croire que je peux contrôler ce qui arrive.	1	2	3	4	5
12. Voir la difficulté comme une opportunité d'avancer.	1	2	3	4	5
13. Voir l'obstacle de façon positive.	1	2	3	4	5
14. Prendre les choses en main.	1	2	3	4	5
15. Croire que je possède les habiletés pour agir sur le problème.	1	2	3	4	5
16. Voir le côté positif du problème.	1	2	3	4	5
17. Voir les bénéfices que la résolution de cette difficulté peut m'apporter.	1	2	3	4	5
18. Me voir réussir plutôt qu'échouer.	1	2	3	4	5

Suite à une grande difficulté (adversité, stress), j'ai tendance à :

1. Rebondir avec plus de compétences.	1	2	3	4	5
2. Ressortir plus fort.	1	2	3	4	5
3. Développer de nouvelles habiletés.	1	2	3	4	5
4. Être davantage en mesure de faire face à une nouvelle difficulté.	1	2	3	4	5
5. Développer de nouvelles connaissances.	1	2	3	4	5

ANNEXE 4: QUESTIONNAIRE SUR LA PROACTIVITÉ

Échelle de Proactivité Individuelle Globale (EPIG) de Lapointe, Brien et Savoie (2007)

CONSIGNE

En utilisant l'échelle ci-dessous, indiquez la situation qui vous correspond. **ATTENTION.** La section suivante porte sur votre vie en général et pas seulement sur votre travail.

1	2	3	4	5
Presque jamais	Rarement	La moitié du temps	Fréquemment	Presque toujours

Lorsqu'une situation qui m'importe est à venir, j'ai tendance à:

Veillez indiquer la situation qui vous correspond

1. L'identifier avant qu'elle ne survienne.	1	2	3	4	5
2. Observer les événements avant d'agir.	1	2	3	4	5
3. Anticiper son déroulement.	1	2	3	4	5
4. Changer ce qui doit être changé.	1	2	3	4	5
5. Prendre les devants.	1	2	3	4	5
6. Accepter les choses telles qu'elles sont.	1	2	3	4	5
7. Agir sans être contraint de le faire.	1	2	3	4	5
8. Penser peu à ce qui peut survenir.	1	2	3	4	5
9. Attendre d'avoir assez d'informations avant d'agir.	1	2	3	4	5
10. Prendre des dispositions pour tirer profit de la situation.	1	2	3	4	5
11. Ne pas laisser les difficultés m'empêcher d'agir.	1	2	3	4	5

ANNEXE 5: QUESTIONNAIRE DE BIEN-ÊTRE PSYCHOLOGIQUE AU TRAVAIL
(Gilbert *et al.*, 2010)

CONSIGNE

Veillez indiquer la situation qui correspond le mieux à ce que vous vivez dans votre milieu de travail.

1	2	3	4	5
Presque jamais	Rarement	La moitié du temps	Fréquemment	Presque toujours

Ces temps-ci, dans mon emploi :

1. Je me sens en confiance.	1	2	3	4	5
2. Je suis satisfait de mes réalisations, je suis fier de moi.	1	2	3	4	5
3. Je suis fonceur, j'entreprends plein de choses.	1	2	3	4	5
4. Je me sens équilibré émotionnellement.	1	2	3	4	5
5. Je me sens aimé et apprécié.	1	2	3	4	5
6. J'ai des buts, des ambitions.	1	2	3	4	5
7. J'ai le goût de pratiquer mes loisirs et activités préférés en dehors du travail.	1	2	3	4	5
8. Je me sens utile.	1	2	3	4	5
9. J'ai facilement un beau sourire.	1	2	3	4	5
10. Je suis égal à moi-même, naturel, en toutes circonstances.	1	2	3	4	5
11. Je suis à l'écoute de mes collègues de travail.	1	2	3	4	5
12. Je suis curieux, je m'intéresse à toutes sortes de choses.	1	2	3	4	5
13. Je peux faire la part des choses lorsque je suis confronté à des situations complexes.	1	2	3	4	5
14. Je trouve mon travail excitant et j'ai envie d'en profiter.	1	2	3	4	5
15. J'ai un équilibre entre mes activités professionnelles, familiales et personnelles.	1	2	3	4	5
16. Je suis plutôt calme et posé.	1	2	3	4	5
17. Je trouve facilement des solutions à mes problèmes.	1	2	3	4	5
18. Je suis en bon terme avec mes collègues de travail.	1	2	3	4	5
19. Je travaille avec modération, en évitant de tomber dans les excès.	1	2	3	4	5
20. J'ai l'impression de vraiment apprécier mon travail.	1	2	3	4	5
21. J'ai beaucoup d'humour, je fais facilement rire mes collègues de travail.	1	2	3	4	5
22. Je suis bien dans ma peau, en paix avec moi-même.	1	2	3	4	5
23. Je me sens en santé, en pleine forme.	1	2	3	4	5
24. Je sais affronter positivement les situations difficiles.	1	2	3	4	5
25. J'ai un bon moral.	1	2	3	4	5

ANNEXE 6: QUESTIONNAIRE DE DÉTRESSE PSYCHOLOGIQUE AU TRAVAIL
(Gilbert *et al.*, 2010)

CONSIGNE

Veillez indiquer la situation qui correspond le mieux à ce que vous vivez dans votre milieu de travail.

1	2	3	4	5
Presque jamais	Rarement	La moitié du temps	Fréquemment	Presque toujours

Ces temps-ci, dans mon emploi :

1. Je suis agressif pour tout et pour rien.	1	2	3	4	5
2. J'ai tendance à m'isoler, à me couper du monde.	1	2	3	4	5
3. J'ai l'impression d'avoir raté ma carrière.	1	2	3	4	5
4. J'éprouve de la difficulté à faire face à mes problèmes.	1	2	3	4	5
5. Je suis facilement irritable, je réagis plutôt mal et/ou avec colère aux commentaires qu'on me fait.	1	2	3	4	5
6. Je n'ai plus le goût de faire quoi que ce soit de plus.	1	2	3	4	5
7. Je me sens dévalorisé, je me sens diminué.	1	2	3	4	5
8. Je suis en conflit avec mes collègues de travail.	1	2	3	4	5
9. J'ai envie de tout lâcher, de tout abandonner.	1	2	3	4	5
10. Je me sens triste.	1	2	3	4	5
11. J'ai l'impression que personne ne m'aime.	1	2	3	4	5
12. Je suis arrogant et même " bête " avec mes collègues de travail.	1	2	3	4	5
13. Je manque de confiance en moi.	1	2	3	4	5
14. Je me sens préoccupé, anxieux.	1	2	3	4	5
15. Je perds patience facilement.	1	2	3	4	5
16. Je me sens déprimé, ou " down ".	1	2	3	4	5
17. Je manque d'initiative en général, je suis moins fonceur.	1	2	3	4	5
18. J'ai le sentiment d'être inutile.	1	2	3	4	5
19. Je me sens désintéressé par mon travail.	1	2	3	4	5
20. Je me sens mal dans ma peau.	1	2	3	4	5
21. Je me sens stressé, sous pression.	1	2	3	4	5
22. J'ai tendance à être moins réceptif aux idées (opinions) de mes collègues de travail.	1	2	3	4	5
23. J'éprouve de la difficulté à me concentrer sur quoi que ce soit.	1	2	3	4	5

ANNEXE 7 : RESSOURCES POUR LES IMMIGRANTS ET LES ENTREPRISES
Ressources d'aide à la recherche d'emploi pour les nouveaux arrivants :

- Accueil aux immigrants de l'Est de Montréal
- Action travail des femmes
- Accueil liaison pour arrivants (ALPA)
- Alternatives, réseau d'action et de communication pour le développement international
- Association des professionnels en conception et dessin assistés par ordinateur (APCDAQ)
- Cari St-Laurent
- Carrefour BLE
- Carrefour Jeunesse-Emploi de l'Ouest de l'île
- Carrefour Jeunesse-Emploi de Notre-Dame-de-Grâce
- Centre communautaire Tyndale St-Georges
- Centre d'action socio-communautaire de Montréal
- Centre d'appui aux communautés immigrantes de Bordeaux-Cartierville
- Centre de recherche d'emploi Côte-des-Neiges (CRECN)
- Centre de recherche d'emploi de l'Est (CREE) Inc.
- Centre d'intégration multi-services de l'Ouest de l'île (CIMOI)
- Centre génération emploi
- Centre N.A. Rive de Montréal
- Centre social d'aide aux immigrants
- CESAREI-Carrefour interculturel et de média communautaire de Verdun
- CLAM (Carrefour de Liaison et d'Aide Multi-Ethnique)
- Clef pour l'intégration au travail des immigrants
- Club de recherche d'emploi Montréal Centre-Nord (CREMCN) INC.
- Club micro-ordinateur de Montréal-Nord
- Concertation-Femme
- Filière employabilité
- Groupe orientation emploi
- Impulsion travail
- L'hirondelle, services d'accueil et d'intégration des immigrants
- Travail sans frontières
- Petites-mains
- PROMIS (Promotion-Intégration-Société Nouvelle)
- Resto Plateau
- Rond-Point Jeunesse au travail
- S.I.M.O (service d'intégration au marché du travail par objectifs)
- Service à la famille chinoise du grand Montréal Inc
- Service d'aide et de liaison pour immigrants la Maisonnée

ANNEXE 7 : RESSOURCES POUR LES IMMIGRANTS ET LES ENTREPRISES (suite)

Formations universitaires d'actualisation des compétences

- *Comptabilité* : Certificat d'accès à la profession comptable – HEC
- *Génie* : Programmes de perfectionnement en ingénierie des diplômés en génie de l'étranger – Polytechnique
- *Technologies de l'information* : Microprogramme de 2^{ième} cycle d'actualisation des compétences en technologies de l'information – Université de Sherbrooke

Services d'orientation – Bilan de compétences offerts par :

- Accès de travail de Montréal
- Carrefour Jeunesse Emploi Bourassa-Sauvé
- Centre Euréka
- Club de recherche d'emploi de Pointe-Claire
- CODEM
- Impulsion travail
- L'enjeu cap sur l'emploi
- Service d'aide à l'emploi de l'Est
- Services de bilan professionnel d'objectif emploi
- SESNO (Service Économique et Social du Nord-Ouest)

Comités sectoriels de main-d'œuvre et organismes pour le soutien aux entreprises ouvertes à la main-d'œuvre qualifiée issue de l'immigration

- Conférence régionale des élus de Montréal – Alliés Montréal
- Montréal Invivo et Pharmabio Développement – site Biopharma RH Connect
- Chambre de Commerce du Montréal Métropolitain – Programme Interconnexion
- Emploi-Québec – Subvention Prime
- IC Formation – Groupe d'entraide diversité
- Technocompétences – Projet Intégration Montréal