

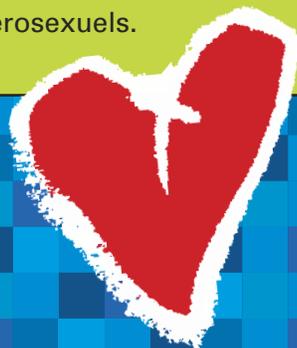
## Diversité sexuelle

Pour un  
environnement  
professionnel  
accueillant



# Introduction

**M**algré les considérables avancées juridiques du Québec au cours des dernières années, les gais et lesbiennes vivent encore parfois dans un environnement social homophobe. Ainsi, les recherches sur les gais et lesbiennes ont démontré que, d'un point de vue médical, ils sont considérés comme une population à risque. Il est toutefois important de noter que ces études N'INDIQUENT PAS que TOUS les gais et lesbiennes souffrent de problèmes de santé, mais bien que la proportion de gais et lesbiennes qui connaît des problèmes de santé est plus grande que chez les hétérosexuels.



**B**ien que certaines études présentent divers problèmes techniques, une récente recension des écrits<sup>1</sup> du mois de janvier 1990 au mois d'août 2002, suggère que, comparativement aux hétérosexuels, la communauté gaie, lesbienne et bisexuelle est plus susceptible d'être confrontée à divers problèmes de santé tels l'alcoolisme, le tabagisme, la toxicomanie, les problèmes de santé mentale, la dépression, la victimisation, les idées suicidaires et les tentatives de suicide. Quoique les données soient relativement limitées pour l'instant, de semblables conclusions pourraient être tirées pour les personnes transidentitaires.

Il est raisonnable de croire que les membres de la commu-

*Il est raisonnable de croire que les membres de la communauté lesbienne, gaie, bisexuelle et transidentitaire (LGBT), au même titre que toute autre minorité, est plus à risque d'être exposée au stress de la stigmatisation associée à l'orientation et à l'identité sexuelle.*

nauté lesbienne, gaie, bisexuelle et transidentitaire (LGBT)<sup>2</sup>, au même titre que toute autre minorité, est plus à risque d'être exposée au stress de la stigmatisation associée à l'orientation

et à l'identité sexuelle. Les personnes LGBT qui font également partie d'une communauté ethnique différente ressentiront le stress supplémentaire d'être doublement minoritaires.

L'homophobie et l'hétérosexisme<sup>3</sup> peuvent mener à des pratiques professionnelles inappropriées et entraîner un faible taux de consultation. En tant que professionnels des services sociaux, nous nous efforçons sans cesse d'être accueillants et de venir en aide à ceux qui en ont le plus besoin. Nous savons que certains de nos clients peuvent être des personnes gaies, lesbiennes, bisexuelles ou transidentitaires (LGBT) ou qu'ils peuvent également être parents, frères et

sœurs ou amis de personnes LGBT. De plus, certains de nos collègues peuvent ne pas être hétérosexuels. À cet égard, nous souhaiterions créer un environnement professionnel

1. Julien, D. et Chartrand, E. (2003). Recension des écrits sur la santé des personnes gaies, lesbiennes et bisexuelles. Recherche subventionnée par le Fonds Québécois de Recherche sur la Société et la Culture SR-4203.

2. Les gais et les lesbiennes sont, respectivement, des hommes et des femmes attirés par des personnes du même sexe. Les personnes bisexuelles sont attirées par des personnes des deux sexes. Une personne transidentitaire est quelqu'un dont l'identité sexuelle diffère des attentes conventionnelles.

3. L'hétérosexisme est la présomption que tout le monde est hétérosexuel, de même que la croyance que d'être hétérosexuel est préférable à être gai, lesbienne ou bisexuel.

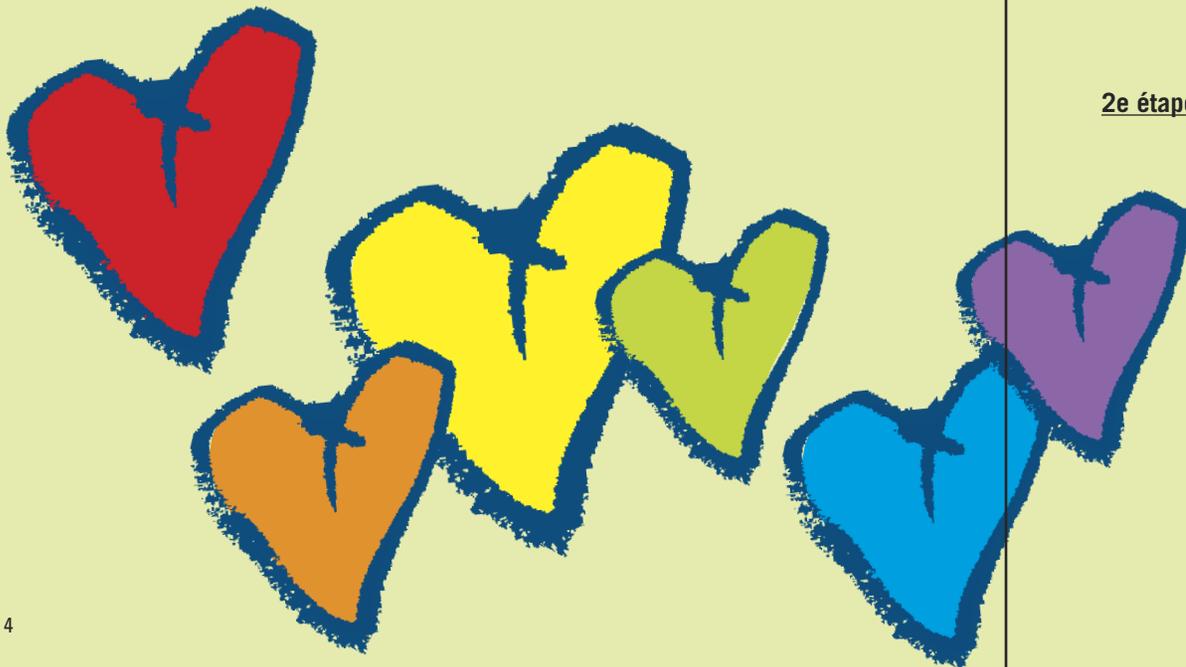
accueillant et sain pour tous nos clients et collègues, sans se soucier de leur orientation ou de leur identité sexuelle.

qui pourrait engendrer des malentendus et un soutien inadéquat. Nous aimerions joindre ces personnes, mais comment y parvenir?

*La recherche démontre que les personnes LGBT se considèrent différentes et, par conséquent, ont besoin de reconnaissance explicite afin de se sentir bienvenues et en confiance.*

La recherche démontre que les personnes LGBT se considèrent différentes et, par conséquent, ont besoin de reconnaissance explicite afin de se sentir bienvenues et en confiance. Sans cette reconnaissance, certaines personnes LGBT se sentent contraintes de se « faire passer pour » hétérosexuelles, fournissant ainsi une information incomplète ou inexacte

**Sans être exhaustif, le présent guide offre des suggestions et des ressources aux travailleurs des services sociaux et communautaires en exercice au Québec.** Plus vous explorerez ces problématiques, plus vous cumulerez d'information et de ressources par vous-même. Ce guide se veut un bon point de départ.



## Comment rendre votre organisme plus accueillant pour les personnes lesbiennes, gaies, bisexuelles et transidentitaires (LGBT) en 8 étapes.

### 1ère étape :

Considérez qu'il y a parmi vos clients des personnes lesbiennes, gaies, bisexuelles et transidentitaires. De surcroît, présumez que plusieurs personnes rencontrées dans votre exercice quotidien ont des parents, des frères, des sœurs, des enfants et des amis qui sont lesbiennes, gaies, bisexuelles et transidentitaires. On estime qu'une personne sur dix est lesbienne, gaie, bisexuelle ou transsexuelle. Ne présumez pas connaître l'orientation sexuelle d'autrui. Bien que de nombreuses personnes soient à l'aise avec leur orientation sexuelle, d'autres ne savent pas exactement comment s'identifier ou préfèrent peut-être ne pas étiqueter leur orientation sexuelle. Chaque personne doit avoir la chance de se questionner, de s'interroger, de s'exprimer et possiblement de tirer des conclusions dans un environnement sûr.

### 2e étape :

Informez-vous sur les réalités des personnes lesbiennes, gaies, bisexuelles et transgenres. Ne présumez pas que, en raison des fréquentes allusions aux gais et lesbiennes dans la culture populaire, vous soyez professionnellement compétent pour traiter les demandes d'une personne qui ne s'identifie pas comme étant hétérosexuelle. L'une des réalités des personnes LGBT est d'être une minorité stigmatisée à risque, en regard de leur santé physique et mentale. Si vous vivez au sein de cette culture en tant que membre de la majorité hétérosexuelle, vous n'êtes probablement pas très au fait des problématiques LGBT, à moins de ne vous y être intéressé de près. N'hésitez pas à utiliser certaines des activités et des ressources proposées dans ce guide afin de poursuivre votre formation et d'explorer les problématiques LGBT.

### 3e étape :

Que ce soit au cours d'une discussion individuelle ou de groupe, favorisez toujours un langage intégrateur. Ne présumez pas que vos collègues et clients sont hétérosexuels. Ce n'est pas toujours le cas. Par exemple, lorsque quelqu'un suppose que tout le monde est hétérosexuel, il demandera à une femme si elle a un petit ami ou vice versa, sans vraiment se préoccuper de son orientation sexuelle. Ce genre de langage peut ériger une barrière d'hétérosexisme involontaire entre les gens. Il est tout aussi simple de demander à quelqu'un s'il ou elle a un « partenaire » ou s'il y a « quelqu'un » dans sa vie, ce qui ouvre la porte aux confidences sur la vie intime. Dans l'exercice de vos fonctions, n'ayez pas peur d'intégrer des exemples et des activités qui font allusion à l'existence de personnes de divers horizons, que ce soit l'orientation sexuelle, la race, le sexe, etc.

### 4e étape :

Réagissez contre le langage hétérosexiste et les expressions manifestes de préjugé et d'intolérance envers les personnes LGBT, même les plaisanteries. Il va sans dire que les plaisanteries racistes, sexistes et anti-gaies sont blessantes, mais les gens tendent à l'oublier. Faire face à ces situations peut parfois être difficile. Toutefois, si vous le faites, non seulement les propos cesseront, mais vous gagnerez aussi la confiance des personnes LGBT de votre entourage. Attention, certaines personnes tenteront de vous discréditer lorsque vous confronterez leur langage : « On ne peut plus plaisanter? », « Tu n'as pas le sens de l'humour? ». Faites-leur part ouvertement de vos inquiétudes. Expliquez-leur que vous souhaitez que l'organisme soit accueillant pour tous ses clients et employés. Une bonne façon d'y parvenir est d'appliquer la méthode du « nommer, affirmer et blâmer ». Ainsi, vous cernez clairement la situation et le problème (i.e. **vous nommez**) : « Vous utilisiez le terme gai de façon péjorative. » ; **vous affirmez** : « Je n'aime pas que vous utilisiez ce terme de façon péjorative parce que je sais que les personnes gaies n'apprécient pas que leur identité soit usurpée pour signifier quelque chose d'idiote ou de démodé. » et, finalement, **vous blâmez** : « Ce n'est

pas très gentil de votre part et vous paraissez du coup ignorant. » C'est une façon efficace de transformer une situation délicate en une expérience formatrice. C'est également une occasion de remplacer les mythes et la désinformation par des faits.

### 5e étape :

Rendez votre environnement de travail ouvert aux personnes LGBT. Affichez bien en vue au bureau (dans la salle d'attente, à l'accueil, sur votre porte, etc.) des images positives comme des affiches, des autocollants, des brochures et des livres concernant les personnes LGBT. Le simple fait de voir un drapeau arc-en-ciel<sup>4</sup> ou une affiche montrant des personnes LGBT pourrait suffire à encourager quelqu'un à vous parler librement.

### 6e étape :

Dans vos publicités, publications et événements prévus, vous pouvez distinctement commander le respect des personnes de diverses cultures et orientations sexuelles en donnant voix à tous et chacun. Il pourrait s'avérer utile d'inclure des énoncés d'acceptation et de respect de la diversité sexuelle. Réfléchissez au lien entre l'événement à organiser ou l'allocution à présenter et les problématiques d'orientation sexuelle et efforcez-vous de le traiter. Souvenez-vous que tout sujet abordé affecte également les personnes LGBT.

### 7e étape :

Prenez le temps de réfléchir à vos propres valeurs et opinions sur l'orientation sexuelle. Interrogez-vous sur le genre de climat que vous créez pour les personnes LGBT au sein de votre organisme et dans vos relations avec la clientèle. Quelle image projetez-vous à vos clients et à vos collègues?

### 8e étape :

Appréciez la particularité des personnes lesbiennes, gaies, bissexuelles et transgenres. Les personnes LGBT, bien que confrontées à de difficiles défis, ne sont pas à plaindre. La sexualité est un précieux cadeau pour tous. Prenez le temps de célébrer la diversité !

4. Le drapeau arc-en-ciel, que l'on reconnaît à ses six couleurs, est un symbole de la fierté LGBT.

# Des activités pour vous et vos collègues

Il y a beaucoup de choses intéressantes à faire. Le simple fait d'avoir une discussion ouverte peut s'avérer très utile. La première règle d'adéquation est d'identifier à qui s'adresse l'activité en question. Posez-vous les questions suivantes avant de décider du type d'activité :

- 1 Quel est le degré de compréhension de ce groupe en regard de la problématique LGBT ?
- 2 Quelle est la volonté de ce groupe à aborder des problématiques émotionnelles et controversées ?
- 3 Le groupe a-t-il déjà éprouvé des difficultés au sujet de cette problématique ? (par ex. : y a-t-il eu un incident au cours d'une précédente rencontre, existe-t-il un problème de langage homophobe, etc.)

Une fois la dynamique de groupe cernée, vous aurez plus de facilité à décider de l'activité adéquate. Voici quelques exemples :

- Visionner un film traitant de sujets lesbiens, gais, bisexuels et transidentitaires, à faire suivre d'une discussion. L'Office nationale du film du Canada propose une variété de films célébrant la diversité sexuelle, particulièrement axés sur la jeunesse LGBT (voir la liste des ressources).
- Animer une table ronde réunissant des personnes LGBT pour répondre aux questions anonymes écrites sur des fiches ou directement de l'assistance, dépendamment du degré d'aise du groupe. S'assurer que des personnes de diverses orientations sexuelles soient de toutes les formations et conférences concernant les problématiques LGBT. Autrement dit, il ne suffit pas de donner la parole aux personnes LGBT du panel, il faut également susciter des échanges. Ces sujets doivent rejoindre tous et chacun, quelles que soient l'orientation et l'identité sexuelle.
- Inviter un conférencier LGBT qui partagera son expérience personnelle. Son histoire pourrait aider à dissiper les stéréotypes et à illustrer les conséquences des préjugés. Il est important de souligner le fait que l'on peut apprendre de l'expérience d'autrui, mais qu'une seule personne ne peut se faire porte-parole de tout un groupe. Par exemple, un gai ne parle pas au nom de tous les gais.
- Participer à un atelier ou à une session de formation par le ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS), le Groupe de recherche et d'intervention sociale, région de Montréal (GRIS-Montréal), Projet 10, etc. (voir la liste des ressources).
- Tenir un forum pour les collègues. Encourager les discussions explorant les avantages et les inconvénients des problématiques liées à l'orientation sexuelle, qu'il s'agisse d'un débat sur les gais et l'armée, le mariage entre conjoints de même sexe, homoparentalité, l'inné et l'acquis en matière d'orientation sexuelle, etc. Présenter les stéréotypes entretenus par vos collègues au sujet de l'orientation sexuelle en leur demandant de vous faire part de façon anonyme d'un ou de deux préjugés. Discuter des causes des stéréotypes, des fausses idées qu'ils véhiculent et de la façon de les combattre.

# Les ressources



Les questions au sujet des personnes LGBT sont nombreuses. Vous trouverez ci-dessous une liste de ressources indispensables sur l'homophobie, l'hétérosexisme et les réalités des personnes LGBT. Il est important de se souvenir, toutefois, que la compréhension et l'acceptation nécessitent une collaboration entre vous et des personnes LGBT, au même titre que les blancs et les personnes de couleurs doivent travailler main dans la main à éradiquer le racisme.

Bien que certaines des ressources listées ci-dessous puissent s'avérer utiles pour vos clients LGBT, il est crucial que vous soyez avant tout leur allié plutôt que de simplement les diriger vers un organisme de services sociaux. Ces clients vous ont consulté car vous faites partie de leur communauté. En étant leur allié, vous pouvez les guider vers l'acceptation de soi, les aider à briser l'isolement et à intégrer leurs diverses identités.

## Action Séro Zéro

Un organisme sans but lucratif qui a pour mission de développer et de coordonner des activités d'éducation, de promotion de la santé et de prévention des ITS (infections transmises sexuellement) et du VIH/Sida dans le milieu homosexuel et bisexuel de la région montréalaise. Séro Zéro a également publié un guide bilingue intitulé « Je suis plusieurs couleurs à la fois » traitant des questions d'identité sexuelle et ethnoculturelle.

(514) 521-7778  
[www.sero-zero.qc.ca](http://www.sero-zero.qc.ca)

## AlterHéros

Un site dont la mission est de sensibiliser le public aux questions liées à l'orientation sexuelle et à l'homophobie. Ce site comprend également une intéressante section pour les parents de jeunes LGBT.

[www.alterheros.com](http://www.alterheros.com)

## American Psychological Association

Ce site Web comprend une excellente section sur les problématiques lesbiennes, gaies et bisexuelles.

[www.apa.org/pi/lgbc/](http://www.apa.org/pi/lgbc/)

## Amnistie internationale – Réseau LGBT

En tant que populaire organisme international de défense des droits de la personne, Amnistie internationale joue un rôle spécifique et salutaire pour situer les droits des LGBT en regard des droits de la personne en général, non pas en tant que droits particuliers, mais bien en tant que droits fondamentaux garantis à chaque membre de la société.

[www.ai-lgbt.org](http://www.ai-lgbt.org)

## Association canadienne pour la santé mentale – Filiale de Montréal

Créée en 1979, l'Association canadienne pour la santé mentale (ACSM), filiale de Montréal, est un organisme sans but lucratif oeuvrant à la promotion de la santé mentale et à la prévention de la maladie mentale. Le comité *Famille et qualité de vie des gais et lesbiennes* organise des conférences et développe des ressources pour une meilleure compréhension des communautés LGBT. Au nombre de ses récentes publications, on retrouve « Comprendre la diversité sexuelle », « L'homophobie à l'école : en parler et agir », « Parentalité gaie et lesbienne : famille en marge ? », etc.

(514) 521-4993  
[www.acsmmontreal.qc.ca](http://www.acsmmontreal.qc.ca)  
[acsmtl@cam.org](mailto:acsmtl@cam.org)

## Association des lesbiennes et des gais sur Internet

Des nouvelles et un babillard d'événements communautaires LGBT au Québec.

[www.algi.qc.ca](http://www.algi.qc.ca)

## Association des mères lesbiennes du Québec (AML)

Fondé en 1998, ce groupe bilingue de mères et de futures mères lesbiennes propose une communauté, le partage d'informations et de ressources ainsi que des activités amusantes pour toute la famille. L'AML travaille à promouvoir les droits des mères lesbiennes et de leurs enfants auprès du gouvernement et des médias.

(514) 846-1543  
[www.aml-lma.org](http://www.aml-lma.org)  
[info@aml-lma.org](mailto:info@aml-lma.org)

## Centre d'orientation sexuelle de l'Université McGill (COSUM)

Le COSUM a été fondé à la suite de la reconnaissance du manque de services psychiatriques adaptés à la population lesbienne, bisexuelle et gaie (LBG) dans le réseau québécois de services de santé. Les mandats du COSUM sont d'assurer des soins psychiatriques de qualité à la communauté LGB ainsi qu'à toute personne qui se questionne sur sa sexualité, en plus d'offrir de l'information et du soutien aux familles, aux proches et aux amis des LBG désireux de parler à un professionnel.

Département de psychiatrie  
Hôpital général de Montréal  
1547, avenue des Pins Ouest  
(514) 934-1934, poste 43585

## Direction de la santé publique de Montréal

Coffret d'intervention sur l'orientation sexuelle

Dans le but de soutenir et d'outiller les intervenants jeunesse des réseaux publics et communautaires et leur permettre de sensibiliser les jeunes et leur milieu au respect de la diversité des orientations sexuelles, la Direction de la santé publique de Montréal-Centre a rassemblé divers outils et ressources qui leur permettront d'être mieux informés et plus aptes à contrer l'homophobie et l'hétérosexisme dans leur milieu. Ce coffret complète la formation intitulée *Pour une nouvelle vision de l'homosexualité* offerte par le ministère de la Santé et des Services sociaux.

(514) 528-2400  
[www.santepub-mtl.qc.ca](http://www.santepub-mtl.qc.ca)

## Égale-Canada

Le principal groupe de pression LGBT au Canada.

1 888 204-7777  
[www.egale.ca](http://www.egale.ca)

## Feygelah

Un organisme communautaire d'encadrement pour les gais, lesbiennes, bisexuels, transgenres et transsexuels juifs de Montréal.

[www.feygelah.org](http://www.feygelah.org)

## Gai Écoute

Un centre d'écoute téléphonique qui offre, de façon anonyme et confidentielle, de l'aide et du soutien aux gais, aux lesbiennes ainsi qu'à leurs proches.

(514) 866-0103  
1 888 505-1010  
[www.gai-ecoute.qc.ca](http://www.gai-ecoute.qc.ca)  
[aide@gai-ecoute.qc.ca](mailto:aide@gai-ecoute.qc.ca)

## Gay Line

Une ligne d'écoute et de renseignements pour la population LGBT anglophone du Québec. Un des plus anciens organismes gais de Montréal, Gay Line est ouvert de 7 h à 23 h, 365 jours par année.

(514) 866-5090  
1 888 505-1010  
[www.gayline.qc.ca](http://www.gayline.qc.ca)

## Gais et lesbiennes asiatiques de Montréal (GLAM)

Un groupe social de soutien pour les LGBT asiatiques de Montréal dont la mission est d'aider ces personnes à mieux comprendre et à assumer leur sexualité en leur offrant un environnement sain et accueillant où ils peuvent fraterniser, partager leurs expériences personnelles et se sentir partie intégrante d'une communauté. Les personnes LGBT asiatiques, qu'elles soient nées au Canada ou non, font face à des problématiques particulières tel le conflit entre les valeurs parentales et celles de la société nord-américaine. GLAM s'attaque à ces problématiques.

(514) 528-8424  
[www.glamontreal.org](http://www.glamontreal.org)  
[glamtl@yahoo.ca](mailto:glamtl@yahoo.ca)

## GRIS-Montréal

(Groupe de recherche et d'intervention sociale, région de Montréal)

Un organisme communautaire sans but lucratif dont la mission générale est de favoriser une meilleure connaissance des réalités homosexuelles et de faciliter l'intégration des gais et lesbiennes dans la société. Les bénévoles du GRIS visitent régulièrement les écoles secondaires pour démythifier le «style de vie» LGBT.

(514) 590-0016  
[www.gris.qc.ca](http://www.gris.qc.ca)  
[info@gris.ca](mailto:info@gris.ca)

## HELEM

Un organisme lesbien, gai, bisexuel et transidentitaire (LGBT) sans but lucratif oeuvrant pour l'avancement des droits, de la santé et de la culture des personnes LGBT au Liban et au Canada.

(514) 306-1000  
[www.helem.net](http://www.helem.net)  
[mtl@helem.net](mailto:mtl@helem.net)

## Human Rights Campaign (HRC)

Le plus important organisme gai et lesbien d'Amérique, le HRC travaille à la défense de l'égalité en fonction de l'orientation, de l'expression et de l'identité sexuelles afin que tous les gais, lesbiennes, bisexuels et transgenres américains puissent s'affirmer ouvertement en toute sécurité à la maison, au travail et dans la communauté. D'excellents guides sur l'affirmation de sa sexualité, en particulier pour les personnes LGBT de couleur, sont disponibles en ligne.

[www.hrc.org](http://www.hrc.org)

## McGill Equity Subcommittee on Queer People

Un excellent site sur l'hétérosexisme et l'homophobie.

<http://www.mcgill.ca/queerequity/>

## Ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS)

Formation : Pour une nouvelle vision de l'homosexualité :  
Intervenir dans le respect des orientations sexuelles

Des sessions de formation offertes par le MSSS dont le but est de permettre au personnel des réseaux scolaire, de la santé, des services sociaux et des organismes communautaires d'agir sur les facteurs de vulnérabilité des personnes d'orientation homosexuelle et bisexuelle et d'améliorer l'accessibilité et la qualité des services offerts.

Information et inscription à Montréal :

Collège de Maisonneuve  
(514) 254-7131, poste 4178

À l'extérieur de Montréal :

Communiquez avec l'Agence de développement de réseaux locaux de services de santé et de services sociaux de votre région.

## Office national du film du Canada

L'ONF propose une grande variété de documentaires sur des thématiques LGBT, particulièrement en regard des jeunes. Le moteur de recherche du site (par ex. en entrant le mot « gai ») donne accès à tous les films disponibles.

[www.onf.ca](http://www.onf.ca)

## Nice Jewish Girls

Un groupe social pour les lesbiennes, bisexuelles et transidentitaires juives de tous âges.

[NiceJewishGirls@aol.com](mailto:NiceJewishGirls@aol.com)

## PFLAG CANADA

PFLAG organise régulièrement à Montréal des rencontres ouvertes à tous, sans égard à l'identité. Le fil conducteur étant une volonté de mieux comprendre les problématiques LGBT en toute sécurité et solidarité.

[pflagmtl@gmail.com](mailto:pflagmtl@gmail.com)

## Projet Interaction

Une ressource de l'Université McGill proposant des consultations psychologiques individuelles et de groupe, des initiatives de pression et d'organisation communautaire, de formation, d'éducation et de recherche.

[www.mcgill.ca/interaction](http://www.mcgill.ca/interaction)

## Projet 10

Un groupe de soutien pour les jeunes LGBT de Montréal qui offre également du soutien aux parents. Le *Allies Program*, développé par Projet 10 et Queer McGill (en collaboration avec Projet Interaction), se penche sur l'homophobie à l'école et y organise des conférences.

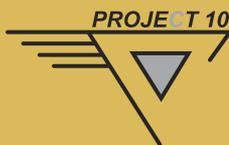
(514) 989-4585  
[www.p10.qc.ca](http://www.p10.qc.ca)  
[projet10@p10.qc.ca](mailto:projet10@p10.qc.ca)

## Q2 Ally Network

Un réseau composé d'étudiants et de membres du personnel enseignant et administratif de Concordia ayant pour objectifs communs de soutenir et de célébrer la diversité sexuelle. Le réseau offre un excellent manuel en ligne pour devenir un allié.

<http://q2.concordia.ca/about/>

*Ce document n'aurait pu voir le jour sans la contribution de nombreux organismes que l'Association canadienne pour la santé mentale, filiale de Montréal, tient chaleureusement à remercier :*



SÉRO ZÉRO



Patrimoine  
canadien

Canadian  
Heritage



**ASSOCIATION CANADIENNE POUR LA SANTÉ MENTALE  
FILIALE DE MONTRÉAL**

847, rue Cherrier, bureau 201

Montréal, QC H2L 1H6

Tél. : (514) 521-4993

Télééc. : (514) 521-3270

Courriel : [acsmtl@cam.org](mailto:acsmtl@cam.org)

Site Internet : [www.acsmmontreal.qc.ca](http://www.acsmmontreal.qc.ca)