

DANS CE NUMÉRO :

Le formulaire 8- 2
9.07

Les communau- 3
tés d'apprentis-
sage profession-
nelles (CAP)

Les profs sont 4
libérés à coup de
demi-journées,
en Ontario, pour
participer aux
CAP

Décision arbi- 4
trale sur les plans
d'intervention

Session de prépa- 6
ration à la re-
traite

Bienvenue au 6
nouveau conseil-
ler du SEHY

Assurance- 7
salaire longue
durée : le droit
d'y renoncer

Reconnaissance 8
de votre expé-
rience vs salaire

Bonne rentrée à toutes et à tous!

Ces quelques semaines de vacances qui viennent de se terminer vous auront permis, nous l'espérons, de vous remettre sur pieds et de refaire le plein d'énergie pour cette nouvelle année scolaire qui commence et qui, ma foi, s'annonce déjà très riche en activités syndicales.

Dans son mot de bienvenue au personnel de la Commission scolaire du Val-des-Cerfs (CSVDC) affiché sur First Class, le directeur général, M. André Messier, après avoir rappelé « cette mission qui est notre raison d'être : la réussite de nos élèves, jeunes et adultes! », nous rappelle que « plusieurs grands chantiers seront au rendez-vous de cette année » en donnant quelques exemples tels que :

- la mise en œuvre d'un nouveau plan stratégique 2013-2016;
- une nouvelle convention de partenariat;
- de nouvelles conventions de gestion et de réussite éducative;
- la construction d'une nouvelle école à Granby (nous devons donc réviser les secteurs scolaires) et l'agrandissement des écoles Saint-Bernard et Saint-André;

- l'amélioration des communications internes.

Au moment d'écrire ces lignes, nous avons déjà reçu quelques appels à la fin de l'année scolaire passée et dans les derniers jours de la part de membres qui s'inquiètent déjà eu égard aux bribes d'informations qu'ils ont obtenues de la partie patronale quant à leur tâche pour l'année scolaire qui commence. En effet, dans le présent *Éclair*, vous pourrez lire un texte de Martin Laboissonnière, membre du conseil d'administration du SEHY, sur les communautés d'apprentissage pédagogique (CAP). Notre employeur ici a souvent la fâcheuse habitude d'avoir de grands projets qui impliquent les enseignants au quotidien pour assurer la réussite des élèves, le tout, sans consacrer à ces projets les ressources nécessaires, ce qui a malheureusement pour effet d'alourdir la tâche des enseignants. N'oubliez pas que, dans vos milieux de travail, vous êtes nos yeux et nos oreilles. Faites-le-nous savoir rapidement si l'on **exige** de vous du bénévolat.

Par ailleurs, dans un autre ordre d'idées, nous avons reçu, le 19 août dernier, la décision de l'arbitre Villaggi

dans la sentence arbitrale 8705, dans l'affaire où le SEHY contestait la suspension de deux jours d'un enseignant qui avait quitté sa classe le 23 mars 2011 en solidarité avec une élève TED intimidée et sa mère. Dans cette affaire, l'employeur avait suspendu l'enseignant deux jours en raison de son attitude, de ses propos et de son comportement qui constituaient, selon la CSVDC, une négligence dans l'accomplissement des devoirs de l'enseignant ainsi qu'un manque de loyauté envers son supérieur immédiat.

Après avoir analysé le comportement de l'enseignant quant aux faits reprochés notamment, des discussions avec sa direction où l'enseignant avait manifesté ses désaccords et des opinions contraires à ce dernier devant des élèves et des parents, l'arbitre conclut que l'enseignant n'a fait qu'exprimer une opinion protégée par la Charte et confirme que l'enseignant n'a pas à souscrire à l'opinion de sa direction dans son devoir de loyauté. (suite à la page suivante)



Bonne rentrée à toutes et à tous! (suite)

De plus, l'arbitre conclut que l'enseignant n'a pas été irrespectueux et dénigrant envers sa direction en exprimant son opinion contraire. L'autre élément important dans cette décision de l'arbitre, c'est qu'il a conservé la ligne jurisprudentielle qui indique que le premier devoir de loyauté d'un enseignant est envers ses élèves. Cette ligne avait été établie une première fois dans la sentence 7376, où l'auteur de ces lignes avait été suspendu cinq jours sans sa-

laire. La sentence 7376 avait forcé l'employeur à rembourser mon salaire ainsi que les intérêts légaux.

Avec la sentence du 19 août dernier, l'arbitre conclut que le seul reproche qu'il retient contre l'enseignant est le fait d'avoir quitté sa classe, violant ainsi ses obligations contractuelles et rendant son comportement inconciliable avec l'article 22 de la Loi sur l'instruction publique (LIP). Le SEHY et l'enseignant con-

cerné sont très heureux de cet important dénouement.

D'autres dossiers importants pour le SEHY et ses membres sont en cours et nous en attendons avec impatience les dénouements. Nous vous tiendrons informés au fur et à mesure des résultats.

Bonne rentrée scolaire à tous et salutations syndicales!

Éric Bédard, président

Le formulaire 8-9.07

En ce début d'année, j'ose croire et espérer que votre direction vous a présenté le formulaire 8-9.07. Voyez-vous, ce formulaire est la porte d'entrée afin que les élèves puissent obtenir les services suffisants auxquels ils sont en droit de recevoir. Comment une direction peut-elle nier l'existence de ce formulaire, fermer les yeux à sa seule vue, se boucher les oreilles aux seuls sons « 8-9-0-7 » ou oublier de vous présenter ce formulaire si elle a réellement à cœur la réussite des élèves? Est-ce que votre direction vous l'a présenté? Votre direction vous a-t-elle fortement recommandé d'en compléter au besoin?

Le formulaire 8-9.07 est le fruit d'un travail commun

fait par le comité paritaire au niveau de la Commission scolaire et du SEHY. Voilà la raison pour laquelle les 2 logos se retrouvent sur ce document. Il ne s'agit donc pas d'un document purement *syndical*. C'est pour le bien des élèves.

Si votre direction ne vous a pas parlé de ce formulaire, sachez qu'elle connaît son existence. Si jamais vous deviez lui remettre quelques formulaires, votre direction devrait vous remercier d'avoir à cœur vos élèves et le souci que ceux-ci puissent obtenir l'aide et le support nécessaire dont ils ont besoin pour passer une année. Les démarches que les enseignants font dans le cadre des élèves handicapés ou en difficulté d'adapta-

tion ou d'apprentissage (EHDAA) sont d'abord et avant tout pour le bien des élèves. Il devrait en être ainsi aussi pour votre direction d'école.

Ce formulaire vous prendra assurément moins de temps à remplir que ce que vous prenez en temps afin de partager vos frustrations vécues avec vos collègues.

L'erreur classique est que les enseignants attendent d'être au bout du rouleau avant de remplir ce formulaire. Pour le bien de qui?

**Martin Laboissonnière,
deuxième directeur
(primaire)**

Les communautés d'apprentissage professionnelles (CAP)

Vous avez assurément entendu parler des communautés d'apprentissage professionnelles (CAP). Non? Ça s'en vient, n'avez crainte...

Que sont, au juste, les communautés d'apprentissage professionnelles? D'abord, sachez que je ne suis pas un expert dans ce domaine. Voici ce qu'est une CAP selon le Secrétariat de la littératie et de la numératie dans son édition spéciale d'octobre 2007 (http://www.edu.gov.on.ca/fre/literacynumeracy/inspire/research/PLC_fr.pdf):

« Le grand objectif d'une CAP peut se résumer en cinq mots : améliorer le rendement des élèves. Même si l'expression en est venue à englober divers concepts et pratiques, une CAP demeure un groupe de personnes qui sont motivées par une vision de l'apprentissage et qui s'entraident afin de la concrétiser. Une CAP :

- mise sur un effort collectif pour améliorer l'apprentissage des élèves;
- encourage et entretient l'apprentissage de tous les professionnels d'une école;
- accroît ses connaissances par le questionnement;
- analyse et utilise les données recueillies pour stimuler la réflexion et les améliorations. »
(Bolam et coll., 2005)

Ce que je sais aussi des CAP, c'est que l'an dernier, quelques délégations de directions et d'enseignants se sont rendues en On-

tario afin de découvrir le fonctionnement et assurément le bon côté des CAP.

Afin que les CAP fonctionnent, il est primordial que les enseignants travaillent étroitement ensemble et que ceux-ci soient liés par le même objectif qu'est la réussite des élèves. Je suis persuadé que tous les professeurs ont à cœur la réussite des élèves. Pour arriver à cet objectif, il ne faut surtout pas, selon mon humble avis, que les profs soient obligés de faire partie des CAP. Il faut plutôt qu'ils soient prêts, sur une base volontaire, à adhérer à ce mouvement qui les obligera assurément à faire quelques heures de bénévolat, à moins que les directions leur reconnaissent tout ce temps dans leur grille horaire... Rien n'est moins sûr. Déjà, un enseignant intéressé par les CAP nous a contactés à ce sujet. Il a mentionné à sa direction qu'il voyait d'un bon œil les communautés d'apprentissage professionnelles et qu'il souhaitait y participer. Ensuite, il a mentionné à sa direction qu'afin qu'il y participe, il tenait à ce que son temps investi pour les CAP fasse partie de sa grille horaire. Sa direction lui a répondu quelque chose du genre : « Si tu es pour compter ton temps, tu ne feras pas partie des CAP! » Wow! Si les communautés d'apprentissage professionnelles sont si importantes pour la réussite des élèves, pourquoi une direction refuserait-elle à un enseignant intéressé par les CAP que le temps qu'il y passera puisse être comptabilisé dans son

horaire de 32 heures? C'est à n'y rien comprendre!

Si votre direction vous parle de CAP, demandez-lui où, dans votre horaire, votre temps sera reconnu. Si vous ne le faites pas, ces CAP vous occasionneront assurément une surcharge de travail. Selon le témoignage reçu de l'enseignant, les CAP semblent être destinées aux seuls profs qui sont prêts à faire beaucoup d'heures de bénévolat.

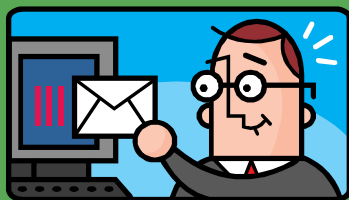
Je vous rappelle que le fait de faire ce qui est prévu à notre horaire ne se fait pas au détriment des élèves. L'horaire appartient à la direction et c'est à elle d'y inclure ce qu'elle juge important pour la réussite des élèves. En tant qu'enseignants, nous faisons ce que la direction nous demande en fonction de l'horaire qu'elle nous remet. Si l'on veut en faire plus, qu'on le fasse, mais que l'on ne nous l'impose pas. Du bénévolat ne devrait jamais nous être imposé. Il y a un terme pour cela.

Si votre direction devait refuser de vous reconnaître du temps pour que vous fassiez partie des CAP ou si la direction vous force à participer aux CAP sans vous accorder le temps nécessaire à votre horaire, contactez-nous et nous nous assurerons de faire respecter vos droits.

Gardez le *cap*!

Martin Laboissonnière, deuxième directeur (primaire)

Les profs sont libérés à coup de demi-journées, en Ontario, pour participer aux CAP



Voici, ci-dessous, le témoignage d'une enseignante de l'Ontario que j'ai contacté au sujet des CAP. Seules quelques coquilles furent corrigées du texte original. Vous trouverez, ci-dessous, les échanges de courriels que j'ai eus avec cette enseignante.

Salut,

Je suis de retour au travail et depuis l'an dernier, nous entendons parler des communautés d'apprentissage professionnelles (CAP) qui nous arrivent... de l'Ontario!

Peux-tu me dire, brièvement, ce que tu en sais et ce que tu en penses? Êtes-vous libérés pour participer aux rencontres entre collègues ou est-ce du bénévolat? Est-ce que cela fonctionne?

Fais-moi un petit portrait stp!

Merci!

Martin

Sa réponse :

Salut!

À notre école, on a souvent des CAP. C'est des

rencontres qui permettent aux profs de collaborer, de créer du matériel ou de partager des idées... C'est généralement en lien avec le projet d'école. Par exemple, l'an passé, notre but comme école était d'améliorer les compétences en lecture chez nos élèves pour qu'ils réussissent mieux lors des tests provinciaux de 3^e et de 6^e année. Donc, en premier, on s'est assis ensemble par cycle et on a regardé nos résultats de tests... On a discuté de ce qui semble fonctionner et de ce qui ne fonctionne pas. On a essayé de trouver des stratégies et d'établir un plan avec des objectifs à court terme (environ 6 semaines). Par exemple, on a décidé de tester tous nos élèves avec la ressource GB+ pour savoir à quel niveau chaque élève se situait. Lors de cette évaluation-là, on observait aussi quels types d'erreurs nos élèves faisaient pour ensuite apporter un enseignement ciblé selon les besoins. On a ensuite fait des regroupements d'élèves en fonction des besoins puis on a ajusté l'horaire de l'enseignant ressource pour avoir plus d'appui dans certaines classes auprès d'élèves particuliers.

J'aime les CAP, car ça permet aux profs de se rencontrer pendant les heures de classe. Ça se passe durant une ½ journée et on est remplacé pendant ce temps-là. On peut aussi faire la demande pour une CAP en fonction de nos besoins et là on peut inclure les professionnels de notre choix (ex. : la direction, l'enseignant-ressource, un conseiller pédagogique, une aide-enseignante, etc.) J'aime en particulier le fait qu'on a du temps pour faire des choses concrètes qui nous sont utiles en salle de classe.

J'espère que ça t'aide un peu...

Si tu as des questions, n'hésite pas.

En passant, on a encore un poste à temps plein à combler. C'est pour enseigner une classe de maternelle/jardin d'environ 18 élèves. Fais-moi savoir si quelqu'un se cherche quelque chose. N'oublie pas de leur mentionner que le salaire en Ontario est beaucoup plus haut qu'au Québec (presque 100 000 \$ après 10 ans d'expérience). Alors, ça vaut vraiment le déplacement.

Les profs sont libérés à coup de demi-journées, en Ontario, pour participer aux CAP (suite)

Bye!

Nicole (prénom fictif afin de protéger l'identité de l'enseignante).

J'avais d'autres questions à lui demander :

Salut,

À quelle fréquence (une fois semaine, une fois aux 2 semaines?), êtes-vous libérés en demi-journée?

Avez-vous des CAP après les heures de classe? Est-ce que le temps des CAP est reconnu dans votre horaire?

Peux-tu me rappeler en quelle année tu enseignes (il me semble que tu enseignes au secondaire, mais bon...)?

Si tu enseignes au secondaire, au meilleur de tes connaissances, est-ce qu'au primaire les CAP ont lieu aussi sur les heures de cours et par demi-journée?

Merci beaucoup!

Martin

Voici les réponses de l'enseignante de l'Ontario :

Resalut!

Je dirais que la fréquence des

CAP est prévue par ceux qui y participent et en fonction des besoins. L'an passé, celles de littérature étaient d'environ chaque 6 semaines et incluaient toujours les mêmes personnes. C'est toujours pendant les heures de classe et quand c'est possible, le directeur essaie de ne pas nous faire manquer nos temps de préparation. Ces journées-là, ils font rentrer des suppléantes qui font ½ journée dans une classe et l'autre moitié dans une autre. Un inconvénient des CAP c'est qu'on doit quand même prendre le temps de préparer des choses pour la suppléante, mais d'un autre côté, si tu as une garde c'est la suppléante qui la fait, car on prend nos pauses de récréation même lors des CAP. À notre école, la journée est séparée en bloc de 3 x 100 minutes. Donc on termine ou commence notre CAP après 50 minutes du deuxième bloc d'enseignement. (Si tu veux voir un horaire, je peux t'en envoyer une, mais c'est à l'école et je suis à la maison).

Une moins bonne expérience avec les CAP... Moi, j'enseigne la classe de 5^e et 6^e et le boss m'a obligée à participer à une CAP en maths avec des profs de notre école secondaire. C'était environ chaque mois. Pour celle-là, le boss venait me remplacer en salle de classe vers 12 h 20 pour que je me rende à l'école secondaire où la réunion avait lieu de 12 h 30 à

13 h 30. Le problème était que, puisqu'ils n'ont pas le même horaire que nous, j'ai dû manquer mon dîner ces journées-là. Par contre, j'avais un temps de préparation en revenant alors ce n'était pas si pire. Comme tu peux voir, le temps de cette CAP était plus court; c'est généralement les participants qui décident/suggèrent le déroulement à long terme en fonction de leurs besoins.

À part de ça, on n'a jamais de CAP en dehors des heures de classe. On a une réunion du personnel obligatoire par mois (3 h 35 à 5 h). Puis, parfois des équipes-écoles (avant ou après l'école, ou pendant notre temps de préparation) pour trouver des solutions pour les élèves qui ont des difficultés... mais c'est à notre demande.

Es-tu de retour en salle de classe? Si oui, quelle année?

Nicole (prénom fictif afin de protéger l'identité de l'enseignante).

Voilà! Je vous laisse le soin de tirer vos propres conclusions.

Martin Laboissonnière, deuxième directeur (primaire)

Plan d'intervention : un arbitre de grief

accueille partiellement un grief d'un syndicat...

PLAN D'INTERVENTION : UN ARBITRE DE GRIEF ACCUEILLE PARTIELLEMENT UN GRIEF D'UN SYNDICAT PUISQUE L'EMPLOYEUR AVAIT DÉSIGNÉ UNE ORTHOPÉDAGOGUE SUR L'ÉQUIPE DU PLAN D'INTERVENTION AU LIEU D'UN RESPONSABLE DE LA DIRECTION D'ÉCOLE
([HTTP://WWW.RIVESTSCHM](http://www.rivestschm)

[IDT.QC.CA/FR/EDUCATION/2013.08.HTM](http://www.rivestschm)

« Dans l'affaire *Syndicat des enseignantes et enseignants des Laurentides c. Commission scolaire des Laurentides*, SAE 8676 [...], l'arbitre retient que l'équipe du plan d'intervention, selon l'article 8-9.09 C) de la convention collective, est composée d'un représentant de la direction de l'école, de l'enseignant ou des enseignants con-

cernés et des parents. L'orthopédagogue ne peut être désignée comme représentante de la direction de l'école au sein de l'équipe. Elle y agit comme professionnelle dans le cadre de ses fonctions. Il n'y avait donc pas de représentant de la direction en l'espèce qui a participé à l'équipe du plan et il faut constater que l'équipe n'était pas conforme à la convention collective. »

Session de
préparation à la
retraite: 8 et
9 novembre 2013

Session de préparation à la retraite

Les membres qui prévoient prendre leur retraite d'ici quatre ans et moins sont invités à s'inscrire à la session de préparation à la retraite auprès de Chantal St-Germain par téléphone

au 450-375-3521 ou par courriel à l'adresse suivante : chantalstgermain@sehy.qc.ca au plus tard le 23 septembre 2013. Cette session aura lieu les 8 et 9 novembre 2013 à l'hô-

tel Castel & Spa Confort de Granby. Les membres n'ont pas à assumer les frais d'inscription. La conjointe ou le conjoint invité doit déboursier les frais d'inscription de 70 \$.

Bienvenue au nouveau conseiller du SEHY

Comme annoncé dans la dernière édition de l'Éclair paru en juin dernier, Dominic Campeau, conseiller en relations du travail, est maintenant en

poste au SEHY. Ce conseiller venu d'un autre syndicat affilié à la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) remplace Emilie Lacasse

pendant son congé de maternité.

L'équipe du SEHY lui souhaite la bienvenue!

Assurance-salaire longue durée : le droit d'y renoncer

L'assurance-salaire longue durée est obligatoire, mais certaines personnes ont le droit d'y renoncer :

- Celles qui participent au RRE, au RRF ou au RRCE;
- Celles qui ont 53 ans ou plus (il est préférable de nous appeler avant);
- Celles qui ont 33 années de service cotisées ou plus au RREGOP.

Cette assurance entre en vigueur après la 104^e semaine d'invalidité. L'assurance-salaire longue durée vous assure un revenu jusqu'à 65 ans lorsque vous êtes déclaré invalide et incapable d'accomplir votre travail après les 104 semaines.

Lorsqu'un enseignant est en invalidité et qu'il atteint un critère de rente de retraite sans réduction actuarielle, soit à 35 années cotisées ou à 60 ans d'âge, *La Capitale* l'oblige à prendre sa retraite.

Donc, si vous êtes à moins de deux ans de l'atteinte de l'un de ces deux critères et que vous êtes sûr de recevoir une rente suffisante, vous n'avez aucun intérêt à garder cette protection. Les personnes suivantes n'ont aucun intérêt à continuer d'y participer, car elles seront admissibles à une rente de retraite sans réduction qui viendrait diminuer les prestations d'assurance-salaire :

- Celles qui ont 58 ans ou plus (il est préférable de nous appeler avant);

- Celles qui ont 33 années de service cotisées ou plus au RREGOP;
- Celles qui sont en retraite progressive, s'il leur reste deux années ou moins avant la date de leur départ à la retraite.

Dans le doute, il est préférable de vérifier auprès de votre syndicat. Vous pouvez vous procurer le formulaire auprès du service des ressources humaines de la Commission scolaire.

N'hésitez pas à communiquer avec moi pour tout complément d'information.

Julie Labrecque, CRIA, conseillère en relations du travail

À surveiller...

Il y aura bientôt (probablement le mardi 1^{er} octobre 2013) une formation, en soirée, pour les personnes déléguées d'école. Un cartable d'informations syndicales leur sera remis lors de cette réunion. Ce cartable pourra être très utile aux membres.



Reconnaissance de votre expérience vs salaire

Comme vous le savez sûrement, votre salaire est basé sur deux choses, soit sur votre scolarité et sur votre expérience. De ce fait, si vous avez acquis, avant votre arrivée à la Commission scolaire du Val-des-Cerfs, de l'expérience à titre d'enseignant dans une institution d'enseignement du Québec reconnue par le Ministère (DN 6-4.02) ou dans le cadre de l'exercice d'un métier ou d'une profession qui a un rapport étroit avec la fonction d'un enseignant (DN 6-4.06), vous pouvez faire reconnaître cette expérience sous réserve de certains critères.

Pour obtenir plus de détails et d'informations sur

le sujet, vous pouvez communiquer avec moi au 450-375-3521, ou par courriel à dominiccampeau@sehy.qc.ca. Je tiens à vous préciser que, pour pouvoir faire reconnaître de l'expérience, vous devez transmettre à la Commission scolaire, avant le 1^{er} novembre, vos documents établissant que vous avez une ou des années additionnelles d'expérience (DN 6-4.08). Le rajustement de votre salaire se fera rétroactivement au début de l'année scolaire. Si vous transmettez vos documents après le 31 octobre, votre salaire ne sera pas rajusté rétroactivement.

Il est très important de ne pas tarder à transmettre

vos documents à la Commission scolaire parce qu'il est déjà arrivé dans le passé que des enseignants n'étaient pas au bon échelon depuis des années puisqu'ils n'avaient jamais transmis leurs documents justifiant de l'expérience supplémentaire à la Commission scolaire.

Dominic Campeau conseiller en relations du travail (à partir d'un texte d'Emilie Lacasse)



Un congé parental pour bientôt

Vous avez la possibilité de venir me rencontrer individuellement pour avoir un portrait de votre congé parental, une explication des différentes options qui se présentent à vous ainsi que les lettres que vous devez

faire parvenir à la Commission scolaire. Je vous suggère de venir me rencontrer trois mois avant la date prévue de votre départ.

Si vous avez des questions, vous pouvez me

joindre par courriel à l'adresse suivante : julie-labrecque@sehy.qc.ca au bureau du Syndicat.

Julie Labrecque, CRIA, conseillère en relations du travail

La parole aux membres

**Cet espace vous est réservé :
faites-nous parvenir vos textes
d'opinion à info@sehy.qc.ca.**



Pour nous joindre

Présidence

Éric Bédard : ericbedard@sehy.qc.ca

Relations du travail

Dominic Campeau : dominiccampeau@sehy.qc.ca

Julie Labrecque : julielabrecque@sehy.qc.ca

Le Secrétariat : de 8 h 30 à 12 h - 13 h à 16 h 30

Téléphone: 450-375-3521

Sans frais: 1-877-293-3521

Télécopieur: 450-375-0407

Site Web du SEHY :

www.sehy.qc.ca

Courriel : info@sehy.qc.ca



Dates à retenir

- **Semaine pour l'école publique (SPEP) : 29 septembre au 5 octobre 2013;**
- **Assemblée générale du SEHY le 21 octobre 2013;**

Conseil fédératif :

- 18, 19 et 20 septembre 2013;
- 28, 29 et 30 octobre 2013;
- 11, 12 et 13 décembre 2013;
- 5, 6 et 7 février 2014;
- 19, 20 et 21 mars 2014;
- 23, 24 et 25 avril 2014;
- 28, 29 et 30 mai 2014;
- 18, 19 et 20 juin 2013.

Vous pouvez nous faire parvenir vos questions et vos commentaires à info@sehy.qc.ca.



Soyez à l'affût de toutes les nouveautés sur le site du SEHY!

*Correction et mise en page par
Marie-Ève Picard*