

RÈGLEMENT 2575-005

TITRE : Règlement sur l'exonération des droits de scolarité

ADOPTÉE PAR :	Conseil d'administration	Résolution :	3041-8-68
		Date :	1968-08-14
MODIFIÉE PAR :	Conseil d'administration	Résolution :	A-7490
		Date :	1978-01-30
		Résolution :	A-8127
		Date :	1981-11-09
		Résolution :	A-8754
		Date :	1985-05-27
		Résolution :	CA-99-2-10
		Date :	1999-08-30
		Résolution :	CA-2003-03-31-12
		Résolution :	CA-2003-09-30-13
		Résolution :	CA-2015-03-23-22
		Résolution :	CA-2017-08-22-02
		Résolution :	CA-2018-10-22-11

Entrée en vigueur : le 1^{er} septembre 1968

TABLE DES MATIÈRES

1.	DÉFINITION DES TERMES	2
2.	ADMISSIBILITÉ.....	3
3.	TARIFICATION	3
4.	APPLICATION	3
5.	DÉROGATION.....	4
6.	RESPONSABILITÉ	4
7.	ENTRÉE EN VIGUEUR.....	4
	TABLEAU I	5

1. DÉFINITION DES TERMES

- 1.1 Activités pédagogiques :** activités définies par le *Règlement des études*, à savoir, démarches d'apprentissage reconnues par l'Université, généralement sanctionnées par l'attribution d'un nombre entier de crédits, visant l'acquisition ou la production de savoirs et pour lesquelles des droits de scolarité sont exigés.
- 1.2 Conjointe, conjoint :** voir la convention collective ou le règlement s'appliquant à la personne qui fait la demande.
- 1.3 Droits de scolarité :** montants exigés par l'Université, conformément aux directives du ministère responsable de la formation supérieure au Québec, pour des activités pédagogiques dispensées par l'Université. Ces montants ne comprennent pas les autres frais qui s'ajoutent à ces droits, tels que les cotisations aux associations étudiantes, les frais afférents, etc.
- 1.4 Employée, employé :** toute personne embauchée par l'Université et désignée dans le Tableau I en annexe.

Nonobstant ce qui précède, les employées régulières et les employés réguliers qui bénéficient de l'exonération conservent cet avantage durant leur période de probation dans un poste régi par une autre convention collective de travail, protocole ou règlement qui ne prévoit pas le bénéfice de l'exonération.

- 1.5 Enfant :** le mot enfant désigne l'enfant à charge soit : personne admissible qui réside au Canada et qui :
- a) a moins de 21 ans et à l'égard de laquelle l'employé ou l'employée exerce une autorité parentale ou exerçait une autorité parentale jusqu'à ce qu'elle ait atteint l'âge de la majorité;
 - b) n'a pas de conjointe ou conjoint, a 25 ans ou moins et fréquente à temps complet, à titre d'étudiante ou d'étudiant dûment inscrit, un établissement d'enseignement et à l'égard de laquelle l'employée ou l'employé exercerait l'autorité parentale si elle était mineure;
 - c) est âgée de 18 ans et plus, sans conjointe ou conjoint et est atteinte d'une déficience fonctionnelle visée par le règlement d'application de la Loi sur l'assurance-médicaments adopté par le gouvernement du Québec, déficience qui doit être survenue lorsque l'état de la personne correspondait à ce qui est prévu en a) ou en b) dans la présente définition, étant aussi entendu que l'employée ou l'employé exercerait l'autorité parentale sur la personne déficiente si elle était mineure.
- 1.6 Exonération :** avantage dont peut se prévaloir l'employée ou l'employé de l'Université, soit pour elle-même ou pour lui-même, soit pour son ou ses enfants, soit pour sa conjointe ou son conjoint, et donnant droit à une dispense totale ou partielle des droits de scolarité jusqu'à concurrence du montant des droits de scolarité facturés pour les résidents permanents du Québec.

Il appartient à l'employée ou à l'employé d'analyser l'impact fiscal de cet avantage.

2. ADMISSIBILITÉ

2.1 Règle générale

L'employée ou l'employé pour laquelle ou lequel une convention collective, un protocole d'entente ou un règlement régissant ses conditions de travail prévoit une exonération est admissible à cette exonération si elle ou il respecte les critères d'admissibilité prévus au présent règlement.

Les employées et employés de l'Université qui prennent leur retraite selon les dispositions prévues à la convention collective, le protocole d'entente ou le règlement qui régit leurs conditions de travail continuent de bénéficier de l'exonération, tant que le groupe de référence de personnel auquel elles ou ils appartenaient continue à en bénéficier (tableau 1).

2.2 Limites

La personne qui bénéficie de l'exonération doit se soumettre au *Règlement des études*, aux règles, normes et conditions touchant les formalités établies par l'Université.

2.3 Présentation des demandes

L'employée ou l'employé désirant se prévaloir de l'exonération pour elle-même ou lui-même, pour sa conjointe ou son conjoint, ou pour son ou ses enfants, doit remplir un formulaire de demande d'exonération disponible au bureau de la doyenne ou du doyen de la faculté où elle ou il travaille ou au bureau de la directrice ou du directeur de l'institut, de l'observatoire ou du service où elle ou il travaille. La doyenne ou le doyen, la directrice générale ou le directeur général achemine la demande pour validation au Service des ressources humaines.

2.4 Restrictions

Aucune demande d'exonération ne sera considérée si elle est présentée plus de dix jours après la date limite établie pour l'inscription à une ou des activités pédagogiques ou programmes auxquels l'exonération pourrait s'appliquer.

3. TARIFICATION

3.1 Règle générale

Les personnes visées par le présent règlement jouissent d'une exonération partielle des droits de scolarité à 50%.

3.2 Exception

Conformément aux décisions prises par le conseil d'administration le 9 novembre 1981 et le 30 août 1999, les membres du personnel de soutien (non-syndiqués et membres SEESUS de l'unité 74) à l'emploi de l'Université en date du 9 novembre 1981, et leurs enfants, jouissent d'une exonération complète des droits de scolarité à 100%.

4. APPLICATION

4.1 Obligations inhérentes à l'emploi

L'employée ou l'employé, s'inscrivant à une ou des activités pédagogiques à l'Université et désirant bénéficier de l'exonération, doit s'assurer auprès de sa supérieure immédiate ou de son supérieur immédiat avant de présenter sa demande d'inscription à une ou des activités

pédagogiques que le fait de suivre les activités pédagogiques auxquelles elle ou il désire s'inscrire ne nuira pas aux obligations inhérentes à l'emploi qu'elle ou il occupe à l'Université.

4.2 Décès au cours de l'emploi

Lorsqu'une employée ou un employé décède, alors qu'elle ou il est encore à l'emploi de l'Université, l'enfant, la conjointe ou le conjoint, bénéficiaire de l'exonération, pourra conserver cet avantage compte tenu des autres conditions.

4.3 Décès au cours de la retraite

Lorsqu'une employée ou un employé décède alors qu'elle ou il n'est plus à l'emploi de l'Université en raison d'un départ à la retraite et après y avoir accumulé au moins douze (12) ans de service continu, l'enfant, la conjointe ou le conjoint peut bénéficier de l'exonération, compte tenu des autres conditions.

4.4 Autres situations

La personne dont le parent, la conjointe ou le conjoint a perdu son statut d'employée ou d'employé de l'Université pour d'autres raisons qu'un départ à la retraite, bénéficie de l'exonération jusqu'à la fin de l'année universitaire en cours, mais n'est plus admissible par la suite.

5. DÉROGATION

À titre exceptionnel, la vice-rectrice ou le vice-recteur de qui relève le Service des ressources humaines peut autoriser des dérogations à ce règlement.

6. RESPONSABILITÉ

La vice-rectrice ou le vice-recteur de qui relève le Service des ressources humaines est responsable de la diffusion, de l'application et de la mise à jour de ce règlement.

7. ENTRÉE EN VIGUEUR

Le présent règlement est entré en vigueur le 1^{er} septembre 1968.

Les présentes modifications au règlement entrent en vigueur le 27 août 2018.

TABLEAU I

GROUPES DE RÉFÉRENCE	PERSONNEL ADMISSIBLE	PERSONNEL RETRAITÉ ADMISSIBLE
SCCCUS	Selon la convention collective en vigueur	Personne ayant donné au moins 180 heures de cours par année pendant 12 années durant les 15 années précédant son départ à la retraite
APAPUS – Recherche	Selon la convention collective en vigueur	À la date de la retraite, faire valoir au moins 12 années à titre d'employée ou employé de l'Université
SEESUS	Selon la convention collective en vigueur	À la date de la retraite, faire valoir au moins 12 années à titre d'employée ou employé de l'Université
Personnel de soutien non-syndiqué	Selon le présent règlement et en cohérence avec la convention collective SEESUS en vigueur	À la date de la retraite, faire valoir au moins 12 années à titre d'employée ou employé de l'Université