

**RÈGLEMENT 2575-005**

<b>TITRE :</b>	<b>Exonération des droits de scolarité</b>		
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
Entrée en vigueur :	le 1 <sup>er</sup> septembre 1968		

**TABLE DES MATIÈRES**

1.	<b>DÉFINITION DES TERMES</b> .....	<b>2</b>
2.	<b>ADMISSIBILITÉ</b> .....	<b>3</b>
3.	<b>TARIFICATION</b> .....	<b>3</b>
4.	<b>APPLICATION</b> .....	<b>4</b>
5.	<b>DÉROGATION</b> .....	<b>4</b>
6.	<b>RESPONSABILITÉ</b> .....	<b>4</b>
7.	<b>ENTRÉE EN VIGUEUR</b> .....	<b>4</b>

**ANNEXES**

**TABLEAU I – Employée régulière et employé régulier**

**TABLEAU II – Définition du statut de personnel régulier**

## 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 :** le mot conjointe ou conjoint désigne :

- la personne avec qui l'employée ou l'employé est légalement uni par un mariage reconnu comme valide par les lois du Québec, ou
- la personne avec qui l'employée ou l'employé réside en permanence depuis plus d'un an.

**1.3 Droits de scolarité :** montants exigés par l'Université, conformément aux directives du ministère de l'Éducation du 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 selon la définition donnée dans le Tableau I en annexe et selon le groupe de référence.

Nonobstant ce qui précède, les employées régulières et les employés réguliers conservent ce statut durant leur période de probation dans un poste régi par une autre convention collective de travail, protocole ou règlement.

**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**

Les employées et employés de l'Université sont admissibles à l'exonération si elles ou ils respectent 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.

### **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 compléter 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 ou le directeur 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 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, membres SEESUS de l'unité 74 et membres de l'UES) 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, déjà 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 à la communauté universitaire peut autoriser des dérogations à cette directive.

## **6. RESPONSABILITÉ**

La vice-rectrice ou le vice-recteur à la communauté universitaire 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<sup>er</sup> septembre 1968.

Les présentes modifications au Règlement entrent en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2003.

**TABLEAU I**  
**EMPLOYÉE RÉGULIÈRE ET EMPLOYÉ RÉGULIER**

<b>GROUPES DE RÉFÉRENCE</b>	<b>PERSONNEL RÉGULIER ADMISSIBLE</b>	<b>PERSONNEL RETRAITÉ ADMISSIBLE</b>
SPPUS	Professeure régulière et suppléante ou professeur régulier et suppléant <sup>1</sup>	Selon le groupe de référence Au moins 12 années à titre d'employée ou employé de l'Université
AIPSA	Ingénieure-professeure régulière ou ingénieur-professeur régulier <sup>1</sup>	Selon le groupe de référence Au moins 12 années à titre d'employée ou employé de l'Université
APPFMUS	Professeure ou professeur <sup>1</sup>	Au moins 12 années à titre d'employée ou employé de l'Université
Chargés de cours : SCCCUS IC (AIPSA)	En cours de négociation	
APECFMUS	-	-
APAPUS	Personne professionnelle régulière <sup>1</sup>	Selon le groupe de référence Au moins 12 années à titre d'employée ou employé de l'Université
APAPUS - Recherche	2400 heures effectivement travaillées et en emploi au moment de la demande	Au moins 12 années à titre d'employée ou employé de l'Université
SEESUS <sup>2</sup>	Personne salariée régulière <sup>1</sup>	Selon le groupe de référence Au moins 12 années à titre d'employée ou employé de l'Université
SEESUS - Recherche	2400 heures effectivement travaillées et en emploi au moment de la demande	Au moins 12 années à titre d'employée ou employé de l'Université
UES <sup>2</sup>	Personne salariée régulière <sup>1</sup>	Selon le groupe de référence Au moins 12 années à titre d'employée ou employé de l'Université
APCUS	Personne cadre régulière <sup>1</sup>	Selon le groupe de référence Au moins 12 années à titre d'employée ou employé de l'Université
Personnel non couvert par une convention ou un protocole	Personne employée régulière <sup>1</sup>	Selon le groupe de référence Au moins 12 années à titre d'employée ou employé de l'Université

1. Aux fins de l'application du présent Règlement, le statut d'employée régulière ou d'employé régulier est celui défini au Tableau II.
2. Voir la clause d'exception (article 3.2) dans le présent Règlement.

## TABLEAU II

### DÉFINITION DU STATUT DE PERSONNEL RÉGULIER

#### SPPUS

**3.16 Professeure régulière ou professeur régulier** : toute professeure ou tout professeur embauché par l'Université pour occuper un poste et pour exercer les fonctions d'enseignement, de recherche, de participation à la vie universitaire et de service à la collectivité.

#### AIPSA

**2.18 I.P. régulière ou I.P. régulier** : désigne toute I.P. ou tout I.P. autre qu'une I.P. suppléante ou un I.P. suppléant, embauché pour occuper un poste à temps complet ou à demi-temps et détenant le rang de chargée d'enseignement ou de chargé d'enseignement, de professeure adjointe ou de professeur adjoint, d'agrégée ou d'agrégé ou de titulaire et rattaché à l'un ou l'autre des départements de la Faculté. Cette personne fait partie de l'unité de négociation.

#### APPFMUS

**2.10 Professeure ou professeur** : une personne engagée par l'Université à titre de professeure permanente ou de professeur permanent, de professeure ou professeur sous contrat avec renouvellement annuel ou de professeure ou professeur sous contrat à terme pour accomplir à la Faculté de médecine les activités d'enseignement et d'encadrement, de recherche, d'administration et de service à la collectivité qui lui sont assignées.

#### APAPUS

**1-1.23 Professionnelle régulière ou professionnel régulier** : professionnelle ou professionnel engagé par l'Université à ce titre pour occuper un poste ou professionnelle ou professionnel qui a complété sa période de probation.

#### SEESUS

**1-1.31 Personne salariée régulière** : personne salariée occupant normalement un poste et qui a complété sa période de probation.

#### UES

**2.01 b) Personne salariée régulière** : personne salariée qui a complété sa période de probation.

#### APCUS

**2.09 Personne cadre régulière** : personne engagée ou nommée par l'Université à ce titre pour occuper un poste, personne cadre qui a complété sa période de probation ou professionnelle ou professionnel régulier nommé par l'Université pour occuper un poste de cadre et qui a complété sa période d'essai.

#### Personnel non couvert par une convention ou un protocole

**Personne employée régulière** : personne employée qui a complété sa période de probation ou sa période d'essai.