

Version pour la procédure de consultation



Loi sur la Haute école pédagogique germanophone (LHEP) (Modification)

Table des matières

1.	Synthèse	1
1.1	Renforcement de l'autonomie des hautes écoles dans le domaine du droit du personnel	1
1.2	Détachement de l'Institut des degrés préscolaire et primaire NMS de la PHBern	1
1.3	Autres modifications nécessaires dans la législation sur les hautes écoles	2
2.	Contexte	2
2.1	Renforcement de l'autonomie des hautes écoles dans le domaine du droit du personnel	2
2.2	Détachement de l'Institut des degrés préscolaire et primaire NMS de la PHBern	3
2.3	Autres modifications nécessaires dans la législation sur les hautes écoles	3
3.	Caractéristiques de la nouvelle réglementation	3
3.1	Renforcement de l'autonomie des hautes écoles dans le domaine du droit du personnel	3
3.1.1	Possibilité de dérogation à la loi sur le personnel en cas de conditions spécifiques aux rapports de travail dans les hautes écoles	3
3.1.2	Possibilité de dérogation à la loi sur le personnel pour le personnel engagé par des fonds de tiers	4
3.1.3	Introduction de contrats relevant du droit des obligations (CO ; RS 220)	4
3.1.4	Degré d'occupation / fourchette	6
3.1.5	Entretien d'évaluation périodique, évaluation des performances et du comportement et progression des traitements	6
3.1.6	Modèle de temps de travail	7
3.1.7	Remboursement des frais	8
3.1.8	Suppression de l'obligation d'accord ou d'approbation d'un organe cantonal	8
3.1.9	Activités annexes	9
3.1.10	Résiliation des rapports de travail en cas d'épuisement des fonds de tiers	9
3.1.11	Propriété intellectuelle	10
3.2	Détachement de l'Institut des degrés préscolaire et primaire NMS de la PHBern	10
3.3	Autres modifications nécessaires dans la législation sur les hautes écoles	10
4.	Commentaire des articles	12
4.1	Loi du 19 juin 2003 sur la Haute école spécialisée bernoise (LHESB ; RSB 435.411)	12
4.2	Loi du 5 septembre 1996 sur l'Université (LUni ; RSB 436.11)	26
4.3	Loi du 8 septembre 2004 sur la Haute école pédagogique germanophone (LEHP ; RSB 436.91)	37
5.	Place du projet dans le programme gouvernemental de législation (programme législatif) et dans d'autres planifications importantes	56
6.	Répercussions financières	56
7.	Répercussions sur le personnel et l'organisation	56
8.	Répercussions sur les communes	57
9.	Répercussions sur l'économie	57
10.	Résultat de la procédure de consultation	57
11.	Proposition	57

Rapport
du Conseil-exécutif à l'intention du Grand Conseil
concernant la loi sur la Haute école spécialisée bernoise (LHESB) (Modifica-
tion), la loi sur l'Université (LUni) (Modification) et la loi sur la Haute école pé-
dagogique germanophone (LHEP) (Modification)

1. Synthèse

1.1 Renforcement de l'autonomie des hautes écoles dans le domaine du droit du personnel

Les trois hautes écoles du canton de Berne sont des établissements de droit public autonomes dans les limites fixées par la Constitution et la loi, leur autonomie étant également inscrite dans la loi fédérale sur l'encouragement des hautes écoles et la coordination dans le domaine suisse des hautes écoles (loi sur l'encouragement et la coordination des hautes écoles, LEHE ; RS 414.20). La présente révision a pour objectif de renforcer l'autonomie des hautes écoles en matière de droit du personnel dans la même mesure que l'autonomie qui leur est accordée pour leur pilotage général et, sur le plan financier, pour leur système de subventionnement.

Les expériences réalisées en matière de pilotage des hautes écoles au moyen de mandats de prestations et avec leur financement à l'aide du système de subventionnement introduit entre 2013 et 2014 ont montré que l'autonomie accrue consentie a fait ses preuves tant du côté des hautes écoles que de celui du canton. Les trois institutions atteignent leurs objectifs et sont capables de s'affirmer face à la concurrence nationale et internationale.

Etant donné que les trois hautes écoles assument une mission de service public, c'est en principe le droit public sur le personnel qui s'applique à leur personnel. Ce principe sera maintenu, bien que, dans la pratique, la situation des hautes écoles est considérablement différente de celle de l'administration cantonale dans certains domaines du droit du personnel. Pour ces domaines, qui sont liés à l'accomplissement autonome des tâches des hautes écoles, les lois sur les hautes écoles seront adaptées de manière ciblée et analogue à ce qui a déjà été fait au niveau financier afin d'étendre la marge de manœuvre des hautes écoles.

1.2 Détachement de l'Institut des degrés préscolaire et primaire NMS de la PHBern

L'Institut privé des degrés préscolaire et primaire de l'association NMS de Berne (IVP NMS) a été affilié à la Haute école pédagogique de Berne (PHBern) le 1^{er} septembre 2005. Cette solution avait été choisie pour que les diplômes délivrés par l'IVP NMS soient reconnus à l'échelle de la Suisse.

La LEHE, entrée en vigueur en 2005, prévoit la possibilité d'accréditer des institutions privées du domaine des hautes écoles. Les expériences réalisées depuis 2005 ont montré que l'affiliation de l'IVP NMS à la PHBern a donné lieu à certaines lacunes et ambivalences dans la gouvernance. Celles-ci peuvent être corrigées si l'IVP NMS devient autonome, mais que le canton de Berne continue de financer la formation dans la même mesure.

En collaboration avec les directions de la PHBern et de la NMS, un modèle qui prévoit que l'IVP NMS soit à l'avenir géré comme un institut autonome privé des hautes études pour la formation des enseignants et enseignantes du degré primaire a été conçu. En tant que tel, l'institut devra donc obtenir une accréditation autonome conformément à la LEHE et sa formation et ses diplômes continueront d'être soumis à la reconnaissance de la Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique (CDIP).

L'IVP NMS recevra dès 2022 la nouvelle appellation « Pädagogisches Hochschulinstitut NMS Bern » (institut des hautes études en pédagogie NMS Bern).

1.3 Autres modifications nécessaires dans la législation sur les hautes écoles

La présente révision vise à introduire différentes modifications supplémentaires qui se révèlent utiles ou nécessaires au vu des évolutions et expériences récentes. Trois d'entre elles concernent les trois hautes écoles, les autres portant seulement sur une ou deux hautes écoles. Le chapitre 3.3 répertorie ces modifications en précisant quelles hautes écoles sont concernées. Elles sont expliquées en détail au chapitre 4.

2. Contexte

2.1 Renforcement de l'autonomie des hautes écoles dans le domaine du droit du personnel

Les hautes écoles du canton de Berne, soit la Haute école spécialisée bernoise (BFH), l'Université de Berne et la Haute école pédagogique germanophone (PHBern), sont des établissements de droit public autonomes dans les limites fixées par les législations fédérale et cantonale. Sous la responsabilité de leur organe de direction constitué à cet effet, elles remplissent de manière indépendante le mandat défini par la loi et précisé dans les mandats de prestations du Conseil-exécutif. Pour pouvoir faire leurs preuves dans le domaine dynamique de la recherche scientifique et des études supérieures et pour être compétitives, les hautes écoles doivent être dotées d'une autonomie aussi large que possible. Des hautes écoles fortes sont un élément essentiel de l'attractivité de la Suisse et du canton de Berne.

Dans le domaine du pilotage financier, les hautes écoles ont été dissociées du processus de comptabilité cantonal grâce à l'introduction du système de subventionnement en 2013 (pour l'Université) et en 2014 (pour la BFH et la PHBern). Tous les outils de la planification financière, du pilotage des ressources et de la comptabilité sont depuis du ressort des organes de direction des hautes écoles, qui doivent respecter des normes fixées par le canton, tandis que le Conseil-exécutif se charge de la surveillance et du controlling dans le cadre d'un processus commun clairement défini.

Selon la Constitution fédérale et la Constitution cantonale, l'exploitation des hautes écoles est une mission de service public. Le canton de Berne ne peut donc pas la déléguer ou la privatiser entièrement. Par conséquent, le droit cantonal en matière de personnel s'applique généralement au domaine du droit du personnel des hautes écoles du canton ; il est complété par des dispositions spécifiques dans la législation sur les hautes écoles. Contrairement au domaine financier, le domaine du droit du personnel des hautes écoles est encore largement intégré au système réglementaire du canton. Les hautes écoles sont toutefois déjà autonomes dans un aspect central de leur politique en matière de personnel : elles effectuent tous les engagements de personnel sans l'aval du canton, dont la compétence se limite à la désignation des organes suprêmes de direction (conseils d'école et direction de l'Université).

La présente révision législative a pour objectif de renforcer l'autonomie des hautes écoles dans le domaine du droit du personnel dans la même mesure que l'autonomie qui leur est accordée pour leur pilotage général et, sur le plan financier, pour leur système de subventionnement. Après un examen approfondi des différents avantages et inconvénients, il a été décidé de renoncer à viser cet objectif en édictant une loi cantonale sur le personnel des hautes écoles s'appliquant de manière subsidiaire à la loi sur le personnel et un document régissant le statut sur le personnel interne aux hautes écoles. Au contraire, il s'agit de préserver le principe des engagements de droit public selon la loi cantonale sur le personnel car le personnel de l'enseignement et de la recherche des hautes écoles assume une mission de service public définie par la loi et jouit en outre de la protection particulière de la liberté de l'enseignement et de la recherche. Par contre, le mandat des hautes écoles diffère considérablement de celui de l'administration cantonale. Dès lors, le présent projet de révision entend donner aux organes de direction des hautes écoles des compétences supplémentaires dans des domaines du droit du personnel portant sur des tâches spécifiques afin d'optimiser la marge de manœuvre des hautes écoles dans leur environnement concurrentiel.

2.2 *Détachement de l'Institut des degrés préscolaire et primaire NMS de la PHBern*

L'IVP NMS a été affilié à la PHBern le 1^{er} septembre 2005. Cette option avait été choisie à l'époque pour garantir que la filière d'études de l'IVP NMS soit reconnue à l'échelle nationale.

La LEHE, entrée en vigueur en 2005, prévoit la possibilité d'accréditer des institutions privées du domaine des hautes écoles. Les expériences réalisées depuis 2005 et la procédure achevée en 2017 concernant l'accréditation institutionnelle de la PHBern ont montré que l'affiliation de l'IVP NMS à la PHBern a donné lieu à certaines lacunes et ambivalences dans la gouvernance. Celles-ci peuvent être corrigées si l'IVP NMS devient autonome. (par exemple : l'affiliation contraignante prévue par la loi de l'IVP NMS à la PHBern, mais sans que le recteur ou la rectrice de la PHBern ne soit responsable de l'IVP NMS dans le domaine de l'assurance et du développement de la qualité et sans qu'il ou elle ne puisse influencer sur les rapports de l'IVP NMS ou sur son plan d'études).

Dans le cadre d'un projet mené sous la responsabilité de la Direction de l'instruction publique et avec la participation des directions de l'institut NMS et de la PHBern, deux variantes concernant la gestion future de l'IVP NMS ont été élaborées. La première prévoit la possibilité d'une gestion de l'IVP NMS en tant qu'institut indépendant sous la surveillance du canton et la deuxième la possibilité d'une intégration complète de l'IVP NMS à la PHBern en tant que second Institut des degrés préscolaire et primaire, ayant ses propres caractéristiques.

L'évaluation des variantes a mis en avant la solution adaptée suivante : le modèle d'autonomie avec partenariat défini (« Autonomie mit verankerter Partnerschaft »). Celui-ci prévoit que l'IVP NMS ne soit à l'avenir plus affilié à la PHBern, mais soit géré et accrédité sous la forme d'un institut indépendant des hautes études pour la formation d'enseignants et enseignantes du degré primaire. Son financement sera similaire au système en vigueur actuellement et assuré par une subvention cantonale.

La surveillance de l'IVP NMS incombe déjà à la Direction de l'instruction publique (dans le cadre de la surveillance de la PHBern). La Direction de l'instruction publique continuera à assumer cette fonction. C'est pourquoi l'institut rendra désormais des comptes directement à celle-ci. Les détails de la formation, des rapports et du financement seront réglés dans un contrat conclu entre le Conseil-exécutif et la NMS Bern, de façon similaire au mandat de prestations attribué à la PHBern.

Le nouveau modèle prévoit de maintenir la collaboration entre l'IVP de la PHBern et celui de la NMS dans le domaine de la formation d'enseignants et d'enseignantes du degré primaire. Dans le mandat de prestations attribué par le Conseil-exécutif à la PHBern, une disposition correspondante sera ajoutée. En outre, la collaboration des deux institutions sera définie dans la LHEP.

2.3 *Autres modifications nécessaires dans la législation sur les hautes écoles*

Des modifications supplémentaires sont nécessaires en partie en raison de difficultés d'applicabilité et de changements des conditions dans le contexte des hautes écoles. En outre, la CDIP a rendu des décisions qui doivent être prises en compte et appliquées.

L'harmonisation renforcée du paysage suisse des hautes écoles, notamment suite à l'introduction de la LEHE, requiert également quelques adaptations dans les lois sur les hautes écoles.

3. **Caractéristiques de la nouvelle réglementation**

3.1 *Renforcement de l'autonomie des hautes écoles dans le domaine du droit du personnel*

3.1.1 Possibilité de dérogation à la loi sur le personnel en cas de conditions spécifiques aux rapports de travail dans les hautes écoles

La loi règle désormais de manière générale que le Conseil-exécutif peut prévoir des dispositions dérogatoires à la législation cantonale sur le personnel si les conditions sont spécifiques aux hautes écoles et qu'une dérogation se justifie. Le fait de ne plus limiter d'éventuelles dérogations aux domaines de l'enseignement et de la recherche et développement mais les associer, d'une manière plus générale, aux exigences liées aux spécificités des hautes écoles se justifie car, dans la pratique, il s'agit d'un critère de distinction simple. Dans bien des cas, les hautes écoles emploient des collaborateurs et des collaboratrices qui travaillent dans plusieurs domaines des hautes écoles ; une séparation claire des domaines pose des difficultés. Ainsi, de nombreux projets de recherche requièrent du personnel technique qui ne fait pas partie des catégories de personnel actives dans l'enseignement, la recherche ou le développement, mais qui est tout de même concerné par les conditions spécifiques aux hautes écoles. Cela pose souvent de grandes difficultés en termes de politique du personnel dans les hautes écoles. Afin de répondre de façon globale à cette problématique, les dérogations au droit cantonal du personnel porteront à l'avenir sur les conditions spécifiques à certaines catégories de collaborateurs et collaboratrices et à leurs rapports de travail. A l'inverse, il ne sera toujours pas possible de déroger au droit du personnel si les conditions générales relatives au personnel des hautes écoles continuent dans une large mesure à être identiques à celles du personnel de l'administration cantonale.

3.1.2 Possibilité de dérogation à la loi sur le personnel pour le personnel engagé par des fonds de tiers

Une des caractéristiques les plus importantes des hautes écoles dans le domaine du personnel est la part élevée d'engagements financés par des fonds de tiers obtenus dans un cadre compétitif. Ces activités financées par des fonds de tiers appartiennent en général au mandat légal de base des hautes écoles dans la recherche et l'enseignement ; c'est pourquoi les rapports de travail concernant le personnel engagé à cet effet sont régis par le droit public. Environ un tiers des collaborateurs et collaboratrices de l'Université et un cinquième des collaborateurs et collaboratrices de la BFH sont engagés à un poste financé par des fonds de tiers. Ces derniers sont la plupart du temps des contributions liées à des projets, qui sont accordées dans le cadre de l'encouragement à la recherche ou de projets de coopération dans le domaine de la recherche et développement. De ce fait, ils sont presque toujours octroyés pour une période limitée, en fonction de la durée du projet. Cette particularité des fonds de tiers a des conséquences sur les engagements qui en découlent, ceux-ci étant également pour la plupart limités dans le temps. Les engagements à durée déterminée sont une caractéristique reconnue des projets financés par des fonds de tiers et font partie des conditions générales pour le personnel de ce domaine. Il est dans l'intérêt de la haute école et du canton responsable que, à l'échéance d'un projet limité dans le temps, les obligations financières qui y sont liées prennent également fin.

Selon le droit en vigueur, le Conseil-exécutif peut prévoir des dispositions dérogatoires à la législation sur le personnel exclusivement pour les collaborateurs et collaboratrices des domaines de l'enseignement, de la recherche et du développement (ainsi que pour les membres des directions de la BFH et de la PHBern), alors que, dans la pratique, tous les employés et employées financés par des fonds de tiers ne travaillent pas directement dans un de ces domaines ou qu'il est difficile de distinguer clairement ces domaines des autres activités de la haute école. Ainsi, dans de nombreux projets de recherche financés par des fonds de tiers, du personnel est aussi engagé pour effectuer des tâches de soutien technique ou administratif. Par conséquent, les lois sur les hautes écoles permettront désormais au Conseil-exécutif de prévoir des dérogations à la loi sur le personnel pour tous les employés et employées financés par des fonds de tiers dans les domaines clairement définis par la loi.

3.1.3 Introduction de contrats relevant du droit des obligations (CO ; RS 220)

Alors qu'en principe les contrats de travail dans les hautes écoles relèvent du droit public, celles-ci pourront désormais conclure des contrats de droit privé dans un cadre strictement délimité. Cela permettra de renforcer leur flexibilité et leur capacité d'action dans les domaines entrepreneuriaux dans lesquels elles effectuent non pas des tâches définies dans la loi, mais

des prestations d'intérêt public pour lesquelles elles ont des compétences particulières et doivent s'affirmer dans un environnement concurrentiel comprenant des prestataires privés tout en étant soumises à des conditions les obligeant à couvrir les coûts.

Les hautes écoles ont pour mandat légal de développer la recherche et l'enseignement ainsi que de fournir des services dans les domaines qui participent de ses mandats de recherche et de formation. Dans ce domaine, les hautes écoles sont liées au droit public.

Outre ces tâches légales, les hautes écoles fournissent toutefois dans un cadre limité des prestations pour lesquelles elles sont en concurrence avec des prestataires privés. Il s'agit d'activités qui relèvent de l'intérêt public et pour lesquelles elles ont des compétences particulières. Dans ces domaines, qu'elles doivent financer elles-mêmes, la marge de manœuvre des hautes écoles est souvent insuffisante, ce qui n'est pas le cas pour la concurrence, qui relève du droit privé.

Toutes les hautes écoles étant plus ou moins confrontées à cette situation, la possibilité de conclure des contrats de droit privé a été introduite dans la plupart des universités suisses, à l'exception de celles de Berne et de Saint-Gall qui ne les autorisent pas jusqu'ici. Selon la doctrine actuelle, les hautes écoles peuvent en principe engager des collaborateurs et collaboratrices au moyen de contrats de droit privé dans le cadre des fonds de tiers si le personnel ne remplit pas directement de mandat légal et si la prestation est fournie en situation de concurrence avec des prestataires privés. A l'Université de Berne, il n'y a que quelques dizaines d'engagements qui appartiennent à la catégorie très limitée décrite ci-dessus. A la BFH également, les engagements de droit privé répondant à cette définition ne devraient pas dépasser la dizaine. Pour la Haute école pédagogique, aucun champ d'application pour ce type d'engagements n'est prévu actuellement.

A titre d'exemple, les deux secteurs suivants pourront conclure des contrats selon le droit des obligations :

Engagements à l'organisation BNF (conseiller, développer le réseau, encourager) à l'Université de Berne : Un programme de qualification national financé par la Confédération soutient les diplômés et diplômées universitaires dans les moments clés de leur carrière en leur offrant des conseils personnalisés, une mise en réseau avec d'autres spécialistes et des formations ciblées. L'organisation BNF met en œuvre ce programme sur mandat du Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO). Elle est rattachée à l'Université de Berne, mais il n'existe aucun mandat légal pour l'exercice de cette activité de conseil. Le financement de la BNF par des fonds de tiers est assuré par le SECO comme mesure du marché du travail d'intérêt public. Bien que la BNF exerce donc une activité d'intérêt public, elle la mène dans un contexte où des prestataires privés offrent des services similaires tels que les agences de placement ou les agences de coaching professionnel. Par conséquent, la BNF doit se positionner sur le marché et s'y faire une place.

Laboratoires nationaux de référence à l'Université de Berne : Les laboratoires nationaux de référence sont désignés par l'Office fédéral de la sécurité alimentaire et des affaires vétérinaires (OSAV). Leurs tâches principales sont de garantir le diagnostic des épizooties et de surveiller la qualité de ce diagnostic. L'Université n'a pas de mandat légal pour exploiter un ou plusieurs laboratoires de référence, mais l'OSAV confie souvent ce type de tâches aux hautes écoles universitaires car elles disposent des compétences spécialisées requises. L'Université de Berne entre ici en concurrence avec d'autres prestataires de droit privé et public. Il s'agit généralement d'engagements financés par des fonds de tiers provenant des recettes de l'exploitation du laboratoire national de référence.

3.1.4 Degré d'occupation / fourchette

Pour certaines catégories de personnel des hautes écoles, en particulier pour les enseignants et enseignantes à temps partiel, le volume d'enseignement peut varier fortement d'un semestre à un autre selon quel thème ou cours est suivi par combien d'étudiants et étudiantes. Selon la loi en vigueur, il est possible de proposer des degrés d'occupation fluctuant dans une fourchette uniquement pour les membres du corps enseignant de la BFH et de la PHBern qui dispensent un enseignement individuel (p. ex. cours d'instrument de musique). Autrement, ce type de rapport de travail est actuellement réglé soit par un mandat d'enseignement semestriel soit par un contrat de travail à durée déterminée qui doit être renouvelé chaque semestre avec une adaptation du nombre d'heures.

Cette possibilité de degrés d'occupation fluctuant dans une fourchette sera également introduite pour les collaborateurs et collaboratrices à temps partiel dont le volume d'enseignement varie fortement, de façon similaire à ce que prévoit la loi du 20 janvier 1993 sur le statut du corps enseignant (LSE ; RSB 430.250). Si, lors de l'engagement, le degré d'occupation est défini par une fourchette, la différence entre la valeur supérieure et la valeur inférieure de cette fourchette ne dépassera pas 20 pour cent de degré d'occupation.

Cette modification permettra aux hautes écoles d'engager de manière durable les collaborateurs et collaboratrices concernés exerçant en particulier une activité d'enseignement, de recherche ou de développement, sans perdre la flexibilité semestrielle requise en matière d'enseignement. Ainsi, le nombre de contrats à durée déterminée et la charge administrative qui en découle chaque semestre en seront réduits et les hautes écoles pourront plus facilement entretenir leur lien étroit avec le monde professionnel en engageant sur le long terme du personnel à temps partiel exerçant ses activités principales en dehors du domaine académique.

3.1.5 Entretien d'évaluation périodique, évaluation des performances et du comportement et progression des traitements

Les domaines de l'entretien d'évaluation périodique, de l'évaluation des performances et du comportement ainsi que de la progression des traitements sont au centre de la politique du personnel d'une institution et ont aussi des répercussions financières sur les charges de personnel de celle-ci. Les tâches du personnel des hautes écoles, en particulier dans l'enseignement, la recherche et le développement diffèrent souvent considérablement de celles du personnel de l'administration cantonale. Elles sont également soumises à des procédures d'évaluation des prestations dans l'enseignement et la recherche dans le cadre du système d'assurance qualité propre aux hautes écoles. Dans le cadre du système de subventionnement, les hautes écoles tiennent leur propre comptabilité et disposent d'une large autonomie financière. Pour cette raison, il est logique que, dans la perspective d'une autonomie renforcée dans le domaine du droit du personnel, les hautes écoles soient également responsables de l'organisation concrète des entretiens d'évaluation périodique, de l'évaluation des performances et du comportement ainsi que de la progression des traitements qui en découle.

Les principes essentiels qui s'appliquent dans le droit du personnel cantonal, tels que l'obligation de conduire des entretiens d'évaluation périodique, seront donc intégrés à la législation spéciale des hautes écoles afin qu'il n'y ait pas de divergences importantes par rapport aux normes correspondantes dans le droit du personnel cantonal. Les moyens financiers alloués à la progression des traitements lors de l'évaluation des performances et du comportement dans les hautes écoles seront toujours fixés par le Conseil-exécutif dans le cadre de ses décisions annuelles concernant les salaires. En outre, les lois sur les hautes écoles et les normes de qualité à respecter pour obtenir l'accréditation institutionnelle prévoient un système contraignant de participation des différentes catégories de personnel. Cette participation garantit la protection contre les décisions arbitraires lors de la définition des processus internes des hautes écoles.

Afin que les hautes écoles puissent régler les modalités de l'entretien d'évaluation périodique, de l'évaluation des performances et du comportement ainsi que de la progression des traitements de manière autonome selon leurs besoins spécifiques, il est prévu que le

Conseil-exécutif puisse déléguer ses compétences en la matière au conseil de l'école ou à la direction de l'Université.

3.1.6 Modèle de temps de travail

Concernant les horaires de travail des collaborateurs et collaboratrices, une série de particularités découle des tâches des hautes écoles dans les domaines de l'enseignement, de la recherche et du développement qui justifie des dispositions divergentes de celles pour le personnel de l'administration cantonale. Le terme « modèle de temps de travail » regroupe les domaines de réglementation décrits ci-après. La disposition proposée offrira suffisamment de latitude pour concrétiser de manière appropriée l'autonomie dans le domaine du droit du personnel au niveau de l'ordonnance ou du règlement et permettra ainsi d'éviter que des aspects qui sont déjà réglementés par voie d'ordonnance dans le droit du personnel du canton (p. ex. compte épargne-temps) ne soient aussi réglementés dans les lois spéciales. En parallèle, il convient de définir la norme de sorte que le législateur sache ce qu'il réglemente et quelles particularités de l'exploitation des hautes écoles nécessitent une réglementation divergente de la loi cantonale sur le personnel. C'est pourquoi chaque point sur lequel il faut légiférer dans le domaine du temps de travail est décrit ci-dessous.

3.1.6.1 Saisie du temps de travail / vacances

Le quotidien des hautes écoles est souvent très différent de celui de l'administration cantonale pour ce qui est de l'organisation du temps de travail et des vacances. Cela s'explique par la structure de l'année en semestres et en périodes situées en dehors des cours, par des horaires irréguliers imposés par des activités de recherche ou par la grande flexibilité requise en matière d'organisation des heures de travail pour l'accomplissement de tâches spécifiques. Pour ces raisons, les hautes écoles auront la possibilité de régler elles-mêmes, pour tous les collaborateurs et collaboratrices, la saisie du temps de travail ainsi que les vacances, en fonction des conditions spécifiques aux hautes écoles en lien avec un rapport de travail ou une catégorie de personnel. Les points clés du droit du personnel tels que le temps de travail réglementaire et le droit aux vacances restent inchangés.

3.1.6.2 Solde annuel d'heures de travail

Les hautes écoles pourront régler elles-mêmes le montant maximum du solde d'heures de travail pouvant être reporté sur l'année suivante pour les collaborateurs et collaboratrices en particulier des domaines de l'enseignement, de la recherche et du développement ainsi que des employés et employées financés par des fonds de tiers. Cela se justifie par leur mandat spécial qui exige une certaine flexibilité afin de pouvoir garantir le fonctionnement ordinaire des hautes écoles.

3.1.6.3 Travail effectué dans des conditions spéciales

Le Conseil-exécutif aura désormais la possibilité de définir des dispositions spécifiques aux hautes écoles concernant le travail effectué dans des conditions spéciales si les circonstances l'exigent. Les dispositions relatives au travail effectué dans des conditions spéciales (service de garde, travail de nuit, de fin de semaine ou par équipes, etc.) inscrites dans la loi cantonale sur le personnel et ses dispositions d'exécution sont conçues pour les collaborateurs et collaboratrices de l'administration cantonale centrale. A l'exception de catégories professionnelles spécifiques, la législation sur le personnel réglemente les cas exceptionnels où un collaborateur ou une collaboratrice doit travailler pendant la nuit ou les week-ends. Dans les hautes écoles toutefois, la situation est différente pour certaines tâches et domaines d'activité, en particulier dans la recherche et l'enseignement. Ainsi, dans certains laboratoires ou dans le cadre de projets de recherche, le travail de nuit régulier ou ponctuel est courant et nécessaire. Dans certains domaines de l'enseignement, à la Haute école des arts de la BFH par exemple, il n'est pas inhabituel que les événements aient lieu le soir ou le samedi.

3.1.6.4 Congé payé de courte durée

Le droit du personnel cantonal régit l'octroi de congés payés de courte durée dans différents cas, tels qu'un mariage ou un déménagement. La durée du congé est laissée à l'appréciation du supérieur ou de la supérieure hiérarchique. Elle doit se situer dans une des fourchettes fixées par la législation sur le personnel. Les hautes écoles sont tenues de garantir le bon fonctionnement de l'enseignement. A cet effet, elles pourront désormais mieux faire concorder la prise de congés payés de courte durée avec les besoins liés à cette exigence.

3.1.6.5 Congés de recherche ou de formation

Le principe selon lequel des congés de recherche ou de formation peuvent être octroyés aux enseignants et enseignantes sera maintenu. Les hautes écoles pourront cependant régler elles-mêmes, dans les limites de leur autonomie, la forme que revêtiront ces congés.

3.1.6.6 Primes de fidélité

La loi sur le personnel prévoit que les collaborateurs et collaboratrices ont droit à des primes de fidélité, qui peuvent être obtenues sous la forme de jours de congés supplémentaires ou d'une indemnité. Le droit aux primes et leur fréquence resteront pour les hautes écoles conformes à la législation cantonale sur le personnel. Afin d'assurer le bon fonctionnement de l'enseignement, les hautes écoles pourront cependant réglementer elles-mêmes les modalités d'octroi de la prime de fidélité aux collaborateurs et collaboratrices, par exemple en prévoyant la possibilité de prendre congé en dehors des périodes d'enseignement. Les hautes écoles doivent tenir compte du fait qu'un vrai repos est possible pour les collaborateurs et collaboratrices concernées et que le travail restant ne doit pas être exécuté en moins de temps.

3.1.7 Remboursement des frais

Le domaine du remboursement des frais n'est pour l'instant pas réglé dans les lois sur les hautes écoles mais est régi par la législation sur le personnel. Les hautes écoles, en particulier la BFH et l'Université, se distinguent de l'administration cantonale par le nombre élevé d'activités qui ne sont pas financées par le canton mais par d'autres fonds publics ou des fonds de tiers. Concernant la recherche, les organes de financement tiers ont souvent leurs propres réglementations relatives au remboursement des frais (Fonds national suisse, Inno-suisse, etc.). Cela peut mener dans les hautes écoles à des contradictions entre ces normes et les prescriptions de la législation sur le personnel et à des incertitudes quant aux règlements à appliquer. En outre, les hautes écoles ont également des dépenses spécifiques (p. ex. voyages à l'étranger, séjours consacrés à la recherche, excursions, etc.), qui sont difficilement remboursables dans le cadre de la réglementation cantonale des frais, ou des dépenses dont la nature et l'étendue sont inconnues de l'administration centrale (p. ex. frais de déplacement des formateurs et des formatrices en établissement de la PHBern).

Partant de ce constat, une nouvelle réglementation sur le remboursement des frais sera conçue sur la base de la situation spécifique aux trois hautes écoles dans le respect des principes inscrits dans la législation sur le personnel. Les hautes écoles se verront accorder par voie d'ordonnance la compétence d'édicter chacune un règlement sur le remboursement des frais. La teneur et l'utilisation de ces règlements internes, qui devront être portés à la connaissance de la Direction de l'instruction publique, seront soumis aux instruments ordinaires de la surveillance exercée par le canton. Dans sa fonction de surveillance, la Direction de l'instruction publique se fondera sur les dispositions de la législation cantonale sur le personnel ainsi que sur les normes des bailleurs de fonds.

3.1.8 Suppression de l'obligation d'accord ou d'approbation d'un organe cantonal

Les hautes écoles sont déjà entièrement autonomes dans l'aspect le plus important de leur politique du personnel : elles peuvent choisir et engager elles-mêmes leur personnel. Seule la désignation des organes de direction que sont les conseils d'école et la direction de l'Université est soumise à l'approbation du Conseil-exécutif.

Cependant, étant donné que les hautes écoles sont soumises à la législation sur le personnel, elles sont encore liées à certains processus cantonaux concernant des décisions individuelles pour lesquelles l'approbation de l'Office du personnel ou de la Direction des finances est prévue. Il y a par exemple une réglementation dérogatoire pour des cas particuliers dans le cadre de la conclusion de contrats de travail, de conventions de départ ainsi que de la détermination de la faute en matière de prévoyance.

Les autorisations délivrées au cas par cas par l'Office du personnel sont en contradiction avec l'autonomie des hautes écoles dans le domaine financier et ne sont pas conformes à l'autonomie dont elles disposent actuellement pour le recrutement du personnel des hautes écoles. Il est donc possible de renoncer à l'outil de contrôle au cas par cas qui est utilisé par la Direction des finances et en confier la responsabilité aux hautes écoles. Le respect des dispositions légales et l'utilisation appropriée du pouvoir d'appréciation par les hautes écoles pourront toujours être vérifiés à l'aide des instruments ordinaires de surveillance déjà en place (contrat de prestations et rapports, révision par le Contrôle des finances, audit, voies de droit et de recours).

3.1.9 Activités annexes

Conformément au droit en vigueur, les activités annexes des membres d'une haute école sont soumises à deux types de réglementations : selon la catégorie de poste et en partie selon l'activité annexe concrète (à l'intérieur ou à l'extérieur du domaine spécialisé), différentes dispositions du droit cantonal sur le personnel ou de la législation spéciale correspondante s'appliquent. Dans la pratique, cette différenciation prête souvent à confusion. En outre, la charge administrative est très grande, en particulier pour les personnes qui sont soumises aux deux réglementations (p. ex. enseignant-e-s qui exercent une activité annexe à l'intérieur et à l'extérieur de leur domaine).

Au niveau de la loi, les principes essentiels portant sur les activités annexes qui visent à éviter les conflits d'intérêt et à garantir l'utilisation conforme des ressources financières publiques seront conservées. Au lieu d'une réglementation détaillée des activités annexes par voie d'ordonnance, les organes de direction des hautes écoles seront chargés de définir ce domaine dans un règlement spécifique aux hautes écoles dans le cadre des lignes directrices prévues par la loi. Le respect des dispositions légales et l'utilisation appropriée du pouvoir d'appréciation par les hautes écoles pourront toujours être vérifiés à l'aide des instruments ordinaires de surveillance du canton (mandat de prestations et rapports, révision par le Contrôle des finances, audit, voies de droit et de recours).

3.1.10 Résiliation des rapports de travail en cas d'épuisement des fonds de tiers

Désormais, les trois lois sur les hautes écoles prévoiront que l'épuisement des contributions de tiers est un motif valable de résiliation des rapports de travail. Il s'agit d'un motif de licenciement qui ne s'applique pas dans l'administration cantonale car les fonds de tiers n'y jouent pas de rôle significatif.

Comme les hautes écoles doivent garantir que la suppression des fonds de tiers marque également la fin des obligations financières qui y sont liées, l'épuisement de fond de tiers en tant que motif de résiliation est déjà réglé dans l'ordonnance sur l'Université et dans l'ordonnance sur la BFH. Un motif de résiliation devait être inscrit au niveau de la loi, ce qui a lieu dans le cadre de la présente révision. En outre, le projet de révision précise que, dans le cas des engagements financés par des fonds de tiers, cette disposition s'applique indépendamment du fait que l'engagement ait lieu dans le cadre ou en dehors d'activités d'enseignement, de recherche ou de développement.

Pour définir une réglementation équilibrée dans le domaine des engagements financés par des fonds de tiers, il est inscrit par voie d'ordonnance que les contrats financés depuis longtemps par des fonds de tiers donnent lieu en contrepartie à certaines obligations pour les hautes écoles. En cas de licenciement de collaborateurs ou collaboratrices de longue date en raison de l'épuisement des fonds de tiers, les hautes écoles seront tenues de verser à ces personnes une indemnité de départ s'inspirant de la loi sur le personnel.

3.1.11 Propriété intellectuelle

La loi sur le personnel règle la question de la propriété intellectuelle au sein de l'administration cantonale. Etant donné que la recherche et le développement sont des éléments essentiels du mandat des hautes écoles, la problématique de la propriété intellectuelle a pour elles une signification particulière, différente de celle de l'administration cantonale. Depuis longtemps déjà, la loi sur l'Université comprend à cet effet une disposition qui prend en compte les circonstances spécifiques aux hautes écoles. Cette disposition sera également intégrée à la LHESB et à la LHEP.

3.2 *Détachement de l'Institut des degrés préscolaire et primaire NMS de la PHBern*

L'IVP NMS continuera de contribuer, selon le souhait explicite du législateur, à la formation d'enseignants et d'enseignantes du degré primaire dans le canton de Berne, non pas en tant qu'institut privé affilié à la PHBern, mais en tant qu'institut des hautes études autonome relevant de l'association NMS Bern soumis à la surveillance du canton. Il sera toujours subventionné par le canton pour ses prestations dans la formation de base. Toutefois, ses offres de formation continue ne seront plus financées par le canton. Cependant, l'IVP NMS aura toujours la possibilité de proposer des formations continues garantissant la couverture des coûts.

En tant qu'institut à part entière, l'IVP NMS devra obtenir une accréditation indépendante au sens de la LEHE. Il devra pour cela être conforme aux normes de qualité fixées dans la LEHE et dans ses dispositions d'exécution, que doit également respecter la PHBern pour pouvoir recevoir son accréditation et qui vaut pour les domaines de l'enseignement, de la recherche et des services. Il devra également continuer de recevoir la reconnaissance de sa formation par la CDIP. Le canton de Berne assurera le financement de façon similaire au système actuel, soit moyennant une subvention cantonale annuelle dont le montant sera en principe calculé selon le tarif de l'accord intercantonal sur les hautes écoles spécialisées à partir de 2005 (AHES ; RSB 439.21-1), avec la possibilité toutefois de limiter le nombre d'étudiants et étudiantes bernois à financer en cas de situation financière difficile dans le canton. La surveillance continuera d'être assurée par la Direction de l'instruction publique. L'IVP NMS rendra désormais des comptes à la Direction de l'instruction publique. Les dispositions correspondantes ainsi que les services devant être fournis par l'IVP NMS seront réglés dans un contrat de prestations entre le Conseil-exécutif et l'association NMS Bern.

Dans le domaine de la formation des enseignants et enseignantes du degré primaire, la collaboration entre l'IVP de la PHBern et celui de la NMS sera maintenue. Outre la mention explicite de cette collaboration dans la LHEP, le contrat de prestations entre le Conseil-exécutif et la PHBern comportera une disposition portant sur cet objectif ou précisera la disposition actuelle.

3.3 *Autres modifications nécessaires dans la législation sur les hautes écoles*

En plus des modifications dans le domaine du droit du personnel, les adaptations suivantes s'imposent pour les raisons invoquées au chapitre 2.3. Les thèmes ci-après concernent les trois hautes écoles dans la même mesure :

- Nouvelles dispositions sur l'intégrité scientifique et les bonnes pratiques scientifiques ainsi que sur l'échange d'informations en cas de violation de celles-ci
- Adaptation de la disposition concernant les titres et les attestations ainsi que de la disposition pénale et des voies de droit qui en découlent
- Modification du calcul des taxes prélevées auprès des auditeurs et auditrices

Les thèmes suivants concernent la BFH et la PHBern :

- Non-admission après exclusion définitive d'une haute école également valable pour les étudiants et étudiantes de la BFH et de la PHBern. Création d'une base légale pour les deux hautes écoles

- Réglementation des compétences du conseil d'école concernant l'engagement du directeur administratif ou de la directrice administrative ainsi que des vice-recteurs et vice-rectrices
- Création d'une base légale pour la BFH et la PHBern, en vertu de laquelle le Conseil-exécutif peut déléguer au conseil d'école la compétence de réglementer les taxes d'examens
- Introduction d'une disposition selon laquelle l'admission aux formations de base de la PHBern et à certaines filières de la BFH présuppose de pouvoir justifier d'une bonne réputation

Les thèmes suivants ne concernent que la BFH :

- Adaptation du préambule de la LHESB en raison de l'abrogation de la loi fédérale sur les hautes écoles spécialisées (LHES)
- Suppression du principe, caduc suite à l'abrogation de la LHES, selon lequel la BFH propose, dans le cadre d'une coordination nationale, des filières d'études relevant de la compétence réglementaire du canton et de la Confédération. La LEHE, qui remplace la LHES, règle les conditions générales, mais ne prévoit pas de compétence législative de la Confédération au niveau des filières d'études.
- Les différentes formes d'études (formation à plein temps, en cours d'emploi, etc.) ne seront plus réglementées dans la loi.
- Les collaborateurs et collaboratrices scientifiques pourront également exercer des activités d'enseignement et être engagés non seulement à durée indéterminée, mais aussi à durée déterminée.
- Renvoi dynamique aux conditions d'admission aux études de bachelor dans la LEHE et dans ses dispositions d'exécution
- Ajout d'une nouvelle disposition sur l'admission aux études de master
- Le conseil d'école statuera à la place du Conseil-exécutif sur les filières d'études, sous réserve de l'approbation du mandat de prestations par le Conseil-exécutif.
- Réglementation du statut d'organe et des compétences des vice-recteurs et vice-rectrices et du directeur administratif ou de la directrice administrative
- Changement dans la composition de la direction de la haute école spécialisée et inscription dans la loi
- Suppression de l'obligation de désigner les commissions permanentes
- Réglementation de la composition de la direction de département dans les statuts
- Modification de la disposition sur l'organisation des études

Les thèmes suivants ne concernent que l'Université :

- Suppression de la nécessité, pour l'Université, de proposer des restrictions d'admission aux études de médecine
- Admission aux filières de bachelor pour les détenteurs et detentrices d'un certificat de maturité spécialisée complété d'un certificat d'examen complémentaire
- Octroi et retrait par la direction de l'Université du titre et de l'autorisation d'enseigner pour les privat-docents et les privat-docentes
- Suppression de l'obligation d'approuver les contrats entre l'Université et des prestataires autres que les hôpitaux universitaires bernois

Les thèmes suivants ne concernent que la PHBern :

- Introduction de taxes couvrant les coûts pour les étudiants et étudiantes étrangers résultant de la mise en œuvre d'une décision prise dans le cadre du programme d'allègement 2018 déjà en vigueur pour l'Université et la BFH
- Adaptation de l'admission à la filière d'études du degré secondaire II au règlement de reconnaissance des diplômes d'enseignement de la CDIP révisé au 1^{er} janvier 2020
- Réglementation du statut d'organe et des compétences du vice-recteur ou de la vice-rectrice
- Changement dans la composition de la direction d'école

Les points de la révision sont plus amplement décrits dans le commentaire des articles (voir ci-dessous).

4. Commentaire des articles

4.1 Loi du 19 juin 2003 sur la Haute école spécialisée bernoise (LHESB ; RSB 435.411)

Article 1

Depuis l'abrogation de la LHES, les filières d'études des hautes écoles spécialisées ne sont plus coordonnées à l'échelle nationale et ne relèvent plus de la compétence réglementaire de la Confédération. La disposition correspondante (deuxième phrase de l'alinéa 1) peut donc être supprimée car l'abrogation de la LHES dégage la Confédération de son obligation d'approuver, d'une part, la création et la gestion des hautes écoles spécialisées et, d'autre part, les filières de bachelor et de master. En outre, les programmes de bachelor et de master n'ont, en règle générale, plus besoin d'être accrédités.

Article 2

Les différentes formes d'études (formation à plein temps, formation en cours d'emploi) sont actuellement régies par la loi. L'actuel alinéa 1 se rapporte essentiellement aux dispositions correspondantes du droit fédéral. Or la LEHE ne mentionne plus les différentes formes d'études mais a introduit une disposition régissant la nature des études dans les hautes écoles spécialisées afin de garantir le profil des hautes écoles spécialisées et la coordination avec la formation professionnelle supérieure.

En vertu de l'actuel alinéa 2, la structure et la durée des études sont conformes aux directives nationales et internationales reconnues. Il n'est donc plus nécessaire de réglementer les formes d'études dans la loi, car celle-ci ne correspond pas au niveau normatif adapté. Il convient en revanche de continuer à prévoir, dans le mandat de prestations confié par le Conseil-exécutif à la BFH, une disposition prévoyant que la BFH s'investit en faveur de la conciliation entre vie professionnelle, vie familiale et études.

Article 3

Depuis le 1^{er} janvier 2020, la désignation des titres sanctionnant les différents cycles d'études est harmonisée au niveau national. Les hautes écoles spécialisées délivrent donc des titres de bachelor et de master (art. 12 de l'ordonnance du 29 novembre 2019 du Conseil des hautes écoles sur la coordination de l'enseignement dans les hautes écoles suisses [SR 414.205.1]). D'une manière générale, les hautes écoles ne peuvent donc plus délivrer d'autres titres aux deux premiers cycles d'études.

En ce qui concerne les autres cursus suivis dans le cadre notamment de cours préparatoires, de la formation continue ou en complément des deux premiers cycles d'études, les hautes écoles peuvent délivrer des « attestations », mais pas des titres. Font par exemple partie de ces attestations le Diploma of Advanced Studies (DAS) ou les attestations délivrées à la fin d'un cours préparatoire comme celui du PreCollege Bern HKB, tout comme les attestations délivrées par la BFH dans le cadre des études de bachelor ou de master ou dans le cadre d'une autre filière d'études.

Article 10

Le nouvel alinéa 3 définit la notion de personnel engagé par des fonds de tiers. Le personnel peut être engagé par des fonds de tiers dans la quasi-totalité des catégories de personnel existantes. Il s'agit donc d'une catégorie de membres de la BFH distincte des catégories définies à l'alinéa 2. Ainsi, tous les collaborateurs et collaboratrices peuvent, quelle que soit la catégorie à laquelle ils appartiennent selon l'alinéa 2, être rémunérés par des fonds de tiers. L'alinéa 3 permet donc de préciser que les membres du personnel engagés par contrat financé par des fonds de tiers sont toujours membres de la BFH. Une telle définition est utile car les nouveautés prévues dans le domaine des fonds de tiers (cf. art. 24a et 24b) nécessitent une démarcation entre le personnel engagé par des fonds de tiers et les autres collaborateurs et collaboratrices.

La définition du personnel engagé par des fonds de tiers est aussi délimitée par la nature du financement du poste. Ainsi, une personne ne peut être liée par un contrat de travail financé par des fonds de tiers que si son salaire est exclusivement financé par des tiers. Par ailleurs, les fonds de tiers doivent être affectés de plein gré et pour un usage précis à la BFH. « De plein gré » signifie que l'organisme tiers finance le poste par un acte délibéré et que la BFH estime que le financement a été obtenu de manière compétitive. « Pour un usage précis » signifie que le bailleur de fonds décide de l'utilisation des moyens qu'il met à disposition. Dans le domaine des hautes écoles, l'usage précis signifie généralement la réalisation du projet de recherche pour lequel les fonds ont été requis. Enfin, le mode de financement du personnel engagé par des fonds de tiers est expressément stipulé dans le contrat de travail.

L'alinéa 4 précise que le Conseil-exécutif pourra, en cas de nécessité, définir d'autres catégories de collaborateurs et collaboratrices.

Article 18

Cette modification touche les trois lois sur les hautes écoles et doit être effectuée de manière harmonisée.

L'article 18 constitue la disposition majeure de la LHESB en matière de droit du personnel. Il régit le rapport avec la législation cantonale sur le personnel. La formulation choisie est conforme au niveau normatif de la loi et laisse une latitude suffisante pour permettre une application adaptée au niveau de l'ordonnance ou des règlements. La loi spéciale doit éviter de réglementer ce qui est déjà réglementé dans l'ordonnance sur le personnel.

Le projet de loi est toutefois formulé de manière suffisamment précise pour que le législateur sache ce qu'il réglemente et quels sont les domaines concernés par le renforcement de l'autonomie des hautes écoles dans le domaine du droit du personnel.

Alinéa 2

Le nouvel alinéa 2 définit de manière détaillée le cadre régissant la délégation de compétences au Conseil-exécutif, à savoir les domaines pour lesquels le Conseil-exécutif peut prévoir des dispositions dérogeant à la législation sur le personnel. La disposition en vigueur s'est en effet révélée trop concrète pour le niveau normatif de la loi. Il semble donc utile de revoir cet article.

Le projet de modification prévoit la possibilité, pour le Conseil-exécutif, d'édicter des dispositions dérogeant à la législation sur le personnel dans la mesure où les conditions spécifiques aux rapports de travail à la BFH le justifient. Les dérogations qui sont dans l'intérêt de la haute école mais qui ne sont pas justifiées par des circonstances se distinguant de celles de l'administration centrale du canton seront irrecevables. Cela permettra de garantir que des conditions d'engagement fondamentales de la législation cantonale sur le personnel, notamment la durée du congé de paternité ou de maternité ayant pour but de mieux concilier vie familiale et vie professionnelle, continuera de s'appliquer aux hautes écoles.

Le cercle des personnes intéressées sera élargi dans la mesure où il ne se limitera plus aux collaborateurs et collaboratrices des domaines de l'enseignement, de la recherche et du développement. Il ne sera plus suffisant qu'une personne soit engagée dans un de ces trois do-

maines pour déroger à la législation sur le personnel. Il faudra en revanche montrer dans quelle mesure les rapports de travail de l'employé ou de l'employée (ou de la catégorie de collaborateurs et collaboratrices dont il ou elle fait partie) se distinguent fondamentalement des rapports de travail dans l'administration cantonale.

En outre, le domaine d'application matériel sera modifié dans sa structure, formulé de manière plus abstraite et complété par des domaines du droit du personnel dans lesquels une plus grande autonomie sera accordée aux hautes écoles. L'énumération au nouvel alinéa 2 n'est pas exhaustive, ce qui permettra d'éviter que cette disposition ne doive être révisée régulièrement afin d'ajouter d'autres domaines dérogatoires justifiés par des conditions spécifiques aux hautes écoles.

Les nouvelles compétences de délégation remplissent les conditions de l'article 69 de la Constitution du canton de Berne (ConstC ; RSB 101.1). En vertu de celui-ci, les compétences du corps électoral peuvent être déléguées au Grand Conseil et au Conseil-exécutif à condition que la délégation soit limitée à un domaine déterminé et soit prévue par une loi qui en fixe le cadre. La restructuration de l'alinéa 2 n'enfreint pas cette base légale. Le but de la délégation ressort du contexte général de l'article 18 LHESB : il ne sera possible de déroger à la législation sur le personnel que dans les domaines où la situation particulière de la BFH le justifie. Les limites de la délégation seront donc clairement définies.

Le Conseil-exécutif pourra déléguer la totalité ou une partie des compétences définies à l'alinéa 2 au conseil de l'école (al. 3), ce qui lui permettra de tenir compte des besoins spécifiques des hautes écoles (décrits ci-après) et de renforcer l'autonomie ainsi que la position du conseil de l'école en tant qu'organe de conduite stratégique de la BFH.

Lettre a : durée du contrat

La lettre a prévoit la possibilité de déroger aux règles cantonales dans le domaine de la durée des rapports de travail, à l'instar du droit en vigueur pour le personnel exerçant des activités d'enseignement ou de recherche et développement. Selon la loi sur le personnel, les contrats à durée déterminée sont automatiquement transformés en contrats à durée indéterminée au bout de cinq ans. Des dispositions dérogatoires ne seront possibles que pour les engagements dont la durée est déjà limitée par la loi ainsi que, par exemple, pour l'engagement d'assistants et d'assistantes ou de personnes dont le contrat est financé par des fonds de tiers et dont le financement est naturellement limité.

Lettre b : termes, délais et conséquences de la résiliation des rapports de travail

Le droit en vigueur prévoit déjà la possibilité de déléguer ces domaines au Conseil-exécutif. Des dispositions dérogatoires se justifient par exemple dans les domaines suivants : possibilité pour les membres du corps enseignant de démissionner pour la fin d'un semestre uniquement ou engagement des personnes dont le contrat est financé par des fonds de tiers.

Lettre c : degré d'occupation défini par un pourcentage ou par une fourchette

Ce domaine est nouveau. Cette modification touche les trois lois sur les hautes écoles et doit être effectuée de manière harmonisée.

Les enseignants et les enseignantes dispensant un enseignement individuel ou d'une forme particulière ont déjà la possibilité d'être engagés à un taux d'occupation fluctuant dans une fourchette de 20 pour cent de degré d'occupation (art. 22a de l'ordonnance du 5 mai 2004 sur la Haute école spécialisée bernoise [OHESB ; RSB 436.811]). Le projet de révision prévoit la possibilité, pour tous les collaborateurs et collaboratrices, d'être engagés selon un degré d'occupation fluctuant dans une fourchette si des conditions spécifiques à la haute école le justifient. Il pose donc le principe selon lequel le degré d'occupation devra être fixé en pour cent. Celui-ci pourra toutefois être défini par un pourcentage fixe ou par une fourchette (comme dans l'art. 4 LSE).

Lettre d : fixation du traitement à l'entrée en fonction et progression individuelle du traitement

1. Fixation du traitement à l'entrée en fonction : le Conseil-exécutif est déjà compétent pour les exceptions dans ce domaine. Il peut ainsi fixer des dispositions dérogatoires pour le calcul du traitement dans la limite des plafonds légaux.

2. Entretien d'évaluation périodique, évaluation des performances et du comportement et progressions salariales : il s'agit de donner une plus grande latitude aux hautes écoles dans ces domaines. Le nouvel alinéa 2, lettre *d* prévoit notamment pour l'ensemble du personnel de la BFH des dispositions dérogeant à la législation sur le personnel dans ces domaines, certains rapports de travail à la BFH n'étant pas comparables à ceux du canton (notamment les diverses activités concernant l'enseignement, la recherche et les prestations de services, les postes qualifiants à durée déterminée ou les postes financés par des fonds de tiers). C'est la raison pour laquelle la réalisation uniforme de ces évaluations selon les dispositions de la législation cantonale sur le personnel s'est révélée problématique. Par ailleurs, nombreux sont les membres du personnel administratif et technique qui ont deux postes ou qui participent à des projets et travaillent en étroite collaboration avec des enseignants et enseignantes, des collaborateurs et collaboratrices scientifiques ou des assistants et assistantes. Il est donc nécessaire de pouvoir adapter la réglementation dans les domaines de l'entretien d'évaluation périodique, de l'évaluation des performances et du comportement et de la progression salariale.

Lettre e - modèle de temps de travail

Le modèle de temps de travail regroupe les domaines suivants : indemnisation financière du solde de vacances et du solde horaire, compte épargne-temps, travail effectué dans des conditions spéciales, solde annuel d'heures de travail, saisie du temps de travail et vacances, congés payés de courte durée et prime de fidélité.

Explications concernant les différents domaines réglementés :

1. Indemnisation financière du solde de vacances et du solde horaire : l'objectif de cette disposition est de permettre au Conseil-exécutif de déléguer au conseil de l'école l'indemnisation financière du solde de vacances et du solde horaire de l'ensemble du personnel si la situation particulière de la haute école justifie de déroger à la loi sur le personnel. Dans la loi en vigueur, le Conseil-exécutif est seul à pouvoir prévoir des exceptions pour les personnes travaillant dans l'enseignement et dans la recherche et développement. La nouvelle teneur permet donc de tenir compte des particularités de la BFH. En outre, le but étant de renforcer l'autonomie des hautes écoles dans le domaine du personnel, il ne serait pas judicieux d'étendre le pouvoir de délégation du Conseil-exécutif aux domaines de la saisie du temps de travail et des vacances mais de ne pas le faire pour le domaine de l'indemnisation financière du solde de vacances et du solde horaire, la (non) prise de vacances étant par exemple étroitement liée à son indemnisation.

2. Compte épargne-temps : il s'agit d'un compte individuel, qui contient exclusivement du temps (jours ouvrés) et qui sert à enregistrer les jours de vacances non pris. Selon le droit en vigueur, le Conseil-exécutif ne peut prévoir des réglementations dérogeant à la législation sur le personnel que pour le personnel exerçant des activités d'enseignement ou de recherche et développement. Le projet de révision entend donner au Conseil-exécutif la possibilité d'édicter lui-même des dispositions relatives au compte épargne-temps pour l'ensemble du personnel de la BFH ou de déléguer cette tâche au conseil de l'école, ce qui permettra de mieux tenir compte des besoins spécifiques à la BFH en matière de conduite et d'organisation du personnel et autorisera une plus grande flexibilité, étant donné notamment que l'année civile et le semestre ou l'année d'études ne coïncident pas.

3. Travail effectué dans des conditions spéciales : le Conseil-exécutif pourra prévoir des réglementations dérogeant à la législation sur le personnel pour le personnel de la BFH devant travailler dans des conditions spéciales (notamment service de garde, travail de nuit, de fin de semaine ou par équipes, cf. art. 77 LPers). Conformément au nouvel alinéa 3, une délégation des compétences du Conseil-exécutif au conseil de l'école sera également possible dans ce domaine. En revanche, une délégation globale dans ce domaine sensible n'est pas prévue.

4. Solde annuel d'heures de travail : la BFH pourra réglementer elle-même le montant maximum du solde d'heures de travail pouvant être reporté sur l'année suivante car le mandat particulier d'un grand nombre de collaborateurs et collaboratrices et l'organisation qui en découle pour les horaires de travail exigent une certaine flexibilité afin d'assurer le bon fonctionnement des études.

La réglementation du solde annuel d'heures de travail sera donc déléguée au Conseil-exécutif, qui pourra à son tour, conformément à l'alinéa 3, déléguer cette compétence au conseil de l'école. Pour des raisons liées à la protection des employés et employées, mais aussi pour des raisons financières, il est prévu de fixer par voie d'ordonnance un solde maximum de 200 heures en plus ou en moins (ce solde est de 100 heures en plus ou en moins dans la législation sur le personnel). Dans des cas exceptionnels motivés, le recteur ou la rectrice pourra autoriser un report plus élevé du solde horaire sur l'année suivante.

5. Saisie du temps de travail et vacances : afin de renforcer l'autonomie de la BFH dans le domaine du droit du personnel, il convient de donner à celle-ci la possibilité de fixer elle-même les modalités relatives à la saisie du temps de travail et aux vacances pour l'ensemble de son personnel. Cela permettra de tenir compte de ses besoins spécifiques, à savoir une grande flexibilité en matière d'organisation des horaires de travail d'un grand nombre de ses collaborateurs et collaboratrices. La réglementation relative à la saisie du temps de travail et aux vacances sera par conséquent déléguée au Conseil-exécutif, qui pourra à son tour, conformément à l'alinéa 3, déléguer cette compétence au conseil de l'école.

6. Congés payés de courte durée : la BFH se verra octroyer la possibilité de mieux faire concorder la prise de congés payés de courte durée avec les besoins liés au bon fonctionnement de l'enseignement. Le droit aux congés de courte durée au sens de la LPers sera maintenu mais la BFH pourra régler elle-même les modalités concernant la manière de les prendre.

La réglementation relative aux congés payés de courte durée sera par conséquent déléguée au Conseil-exécutif, qui pourra à son tour, conformément à l'alinéa 3, déléguer cette compétence au conseil de l'école.

7. Prime de fidélité : conformément à la législation sur le personnel, le personnel de la BFH a droit à des primes de fidélité. Ce droit, tout comme le montant des primes, resteront conformes à la législation sur le personnel, mais la BFH pourra elle-même régler les modalités de versement des primes. La nouvelle disposition permettra de ne pas perturber le fonctionnement ordinaire de la haute école (p. ex. prise du congé en dehors des périodes de cours ou pendant les vacances semestrielles).

La réglementation relative à la prime de fidélité sera par conséquent déléguée au Conseil-exécutif, qui pourra à son tour, conformément à l'alinéa 3, déléguer cette compétence au conseil de l'école.

Lettre f : remboursement des frais

Cette modification touche les trois lois sur les hautes écoles et doit être effectuée de manière harmonisée.

Une disposition dérogatoire sur le remboursement des frais sera ajoutée à l'alinéa 2, lettre f. Le principe de la loi sur le personnel selon lequel les frais occasionnés aux membres du personnel de la BFH par l'accomplissement de leurs tâches leur sont remboursés sera inscrit dans la législation d'exécution. Conformément à ce principe, il sera possible d'édicter des dispositions régissant le remboursement des frais spécifiques aux hautes écoles.

La réglementation relative au remboursement des frais sera par conséquent déléguée au Conseil-exécutif, qui pourra à son tour, conformément à l'alinéa 3, déléguer cette compétence au conseil de l'école.

Alinéa 3

Le nouvel alinéa 3 est l'une des modifications principales de la présente révision législative. Il constitue la base légale permettant au Conseil-exécutif de déléguer certaines compétences au conseil de l'école, notamment dans des domaines où il semble utile et possible de délég-

guer à la BFH une compétence réglementaire permettant de renforcer son autonomie dans le domaine du droit du personnel.

Dans la mesure où le Conseil-exécutif pourra déléguer par voie d'ordonnance des compétences au conseil de l'école, ce dernier sera habilité à réglementer lui-même, par voie de règlement, les domaines concernés dans les limites définies par la loi.

Le pouvoir de délégation prévoyant la possibilité de déléguer les attributions du Conseil-exécutif au conseil de l'école portera non seulement sur les nouveaux domaines de réglementation délégués au Conseil-exécutif (degré d'occupation et fourchette, solde annuel d'heures de travail, saisie du temps de travail et vacances, congés payés de courte durée, prime de fidélité, entretien d'évaluation périodique, évaluation des performances et du comportement, progressions salariales ainsi que travail effectué dans des conditions spéciales), mais aussi sur les domaines déjà délégués au Conseil-exécutif par le droit en vigueur (durée des rapports de travail, fixation du traitement, termes, délais et conséquences de la résiliation des rapports de travail, indemnisation financière du solde de vacances et du solde horaire, compte épargne-temps).

Article 18a

Cette modification formelle touche les trois lois sur les hautes écoles et doit être effectuée de manière harmonisée.

La réglementation des compétences liées aux engagements et à d'autres aspects du droit du personnel continuera d'être déléguée au Conseil-exécutif et pourra faire l'objet d'une sous-délégation au conseil de l'école.

Article 18b

Cette modification touche les trois lois sur les hautes écoles et doit être effectuée de manière harmonisée.

Le nouvel article 18b régit l'abandon de l'obligation d'approbation par un organe cantonal. La BFH sera dispensée de toute obligation d'accord ou d'approbation par un organe cantonal prévue par la législation sur le personnel.

Cette disposition énonce un principe général, ce qui permettra de couvrir les nouvelles dispositions de la législation sur le personnel.

Article 19

Cette modification touche les trois lois sur les hautes écoles et doit être effectuée de manière harmonisée.

L'article 19 régit le domaine des activités annexes. Les modifications effectuées dans cet article consistent à en préciser la teneur, à supprimer la règle des 80 pour cent ainsi qu'à réglementer les compétences de délégation et de sous-délégation.

Le principe de l'alinéa 1 selon lequel les activités annexes exercées par des collaborateurs et des collaboratrices ne doivent pas nuire à l'exercice de leurs fonctions ni entraver le fonctionnement de la BFH sera maintenu.

L'alinéa 2 est complété par « en règle générale » afin d'être formulé de manière plus générale. Il prévoit que les activités annexes devront, en règle générale, être soumises à autorisation. Il existe déjà, dans l'ordonnance en vigueur, des exceptions à l'obligation d'autorisation. L'article 31 OHESB énumère en effet les activités annexes généralement autorisées comme les mandats d'enseignement dans d'autres hautes écoles suisses qui ne représentent pas plus de deux leçons par semaine. L'ajout de « en règle générale » est nécessaire pour tenir suffisamment compte des exceptions au niveau de la loi. De plus, l'alinéa 6 LHESB précise que le Conseil-exécutif règle par voie d'ordonnance les dispositions de détail concernant les exceptions à l'obligation d'autorisation.

L'actuel alinéa 2, selon lequel les activités annexes exercées par des collaborateurs et des collaboratrices dont le degré d'occupation est de 80 pour cent au moins sont soumises à autorisation, sera abrogé. La BFH pourra régler elle-même par voie de règlement le degré

d'occupation à partir duquel les activités annexes seront soumises à autorisation, ce qui lui permettra d'adapter ce seuil aux évolutions qu'elle connaîtra en matière d'engagement.

L'alinéa 3, en vertu duquel il est possible de réduire le degré d'occupation des personnes mobilisées durablement et substantiellement par les activités annexes qu'elles exercent, sera maintenu.

Selon l'alinéa 4 modifié, les frais liés à l'utilisation de l'infrastructure et à la mise à contribution du personnel de la BFH pour les besoins de l'activité annexe pourront être remboursés sur une base forfaitaire. Cette précision est nécessaire car le calcul des frais effectifs entraînerait une surcharge de travail disproportionnée. Il semble donc par exemple plus judicieux de facturer un montant forfaitaire pour l'utilisation, au-delà d'une certaine mesure, d'un ordinateur dans le cadre d'une activité annexe. Il est prévu de déléguer, par voie d'ordonnance, au conseil de l'école la compétence de fixer ces forfaits, celui-ci ayant connaissance des réalités du terrain.

En ce qui concerne l'utilisation des termes « infrastructure » et « personnel », il convient de préciser que, conformément à une ordonnance en vigueur, la notion de « personnel » est incluse dans celle « d'infrastructure ». Cela n'étant pas communément admis et étant donné qu'il est prévu d'abroger les dispositions d'exécution au niveau de l'ordonnance, ces deux termes sont explicitement utilisés à l'alinéa 4.

L'alinéa 5 révisé prévoit que les activités annexes, le temps qui y a été consacré et les revenus qui en ont découlé doivent faire l'objet d'une déclaration personnelle chaque année. A l'instar de l'alinéa 1, « en règle générale » sera ajouté afin de permettre des exceptions au niveau de la loi. Un degré d'occupation minimum pourra par exemple être fixé pour l'obligation de déclaration.

Selon le nouvel alinéa 6, le Conseil-exécutif pourra prévoir des dispositions dérogeant à l'obligation d'autorisation et de déclaration. Il pourra déléguer totalement ou partiellement cette compétence au conseil de l'école.

En outre, le nouvel alinéa 7 prévoit que le Conseil-exécutif règle par voie d'ordonnance les dispositions de détail relatives aux activités annexes autorisées, les compétences et les dispositions de détail relatives à la procédure d'autorisation et de déclaration ainsi que les modalités d'indemnisation. Il pourra déléguer totalement ou partiellement cette compétence au conseil de l'école.

Il est prévu de déléguer, par voie d'ordonnance, les compétences en matière de réglementation des activités annexes à la BFH. Cette dernière sera toutefois tenue d'informer la Direction de l'instruction publique de son règlement et des modifications qu'elle y apportera, et devra établir chaque année un rapport sur les activités annexes à l'intention de la Direction.

Article 22

Cette modification touche les trois lois sur les hautes écoles et doit être effectuée de manière harmonisée.

La LHESB prévoit déjà que la BFH peut accorder des congés aux membres du corps enseignant qui souhaitent se consacrer à une activité de recherche ou de formation (art. 22, al. 1). Ce principe sera maintenu mais il y a lieu de donner à la BFH la possibilité de réglementer elle-même les congés de recherche et de formation. Les alinéas d'exécution 2 et 3 concernant la réduction du traitement pendant le congé de formation ainsi que l'obligation de rembourser le traitement perçu en cas de départ seront donc supprimés.

L'alinéa 4 modifié régit la délégation des compétences au Conseil-exécutif ainsi que son pouvoir de sous-délégation au conseil de l'école.

Article 24

Depuis de longues années, les collaborateurs et collaboratrices scientifiques participent non seulement aux travaux de recherche et développement et aux prestations de services, mais aussi aux activités d'enseignement de la BFH. Cette précision sera donc apportée à l'alinéa 1.

Certains collaborateurs et collaboratrices scientifiques sont engagés pour une durée déterminée. La disposition prévoyant qu'ils sont en règle générale engagés pour une durée indéterminée ne correspond plus à la pratique dans l'enseignement supérieur et doit donc être abrogée (al. 2).

3.2.5 Personnel engagé par contrat financé par des fonds de tiers

La réglementation concernant le personnel engagé par contrat financé par des fonds de tiers sera regroupée sous ce nouveau titre.

Article 24a

Cette modification touche les trois lois sur les hautes écoles et doit être effectuée de manière harmonisée.

Elle vise à étendre le champ d'application d'une disposition existante et à en amender le contenu juridique. Le nouvel article 24a prévoit que l'épuisement des fonds de tiers constitue un motif de résiliation des rapports de travail. Selon l'OHESB en vigueur, l'épuisement des fonds de tiers destinés au personnel engagé dans l'enseignement, la recherche et le développement et financé par des fonds de tiers constitue déjà un motif pertinent de résiliation des rapports de travail au sens de la législation sur le personnel.

Contrairement à la disposition en vigueur au niveau de l'ordonnance, l'article 24a LHESB est inscrit, indépendamment de l'article 25 LPers, au niveau normatif de la loi et s'applique à toutes les personnes rémunérées par des fonds de tiers.

Le passage au niveau normatif de la loi tient compte de l'adéquation du niveau normatif. Pour pouvoir déroger à une disposition inscrite dans une loi, il est nécessaire de réglementer l'exception au niveau de la loi. En l'espèce, l'article 24a LHESB déroge à l'article 25, alinéa 2 LPers.

Il est nécessaire de dissocier l'épuisement des fonds de tiers des motifs de résiliation des rapports de travail pertinents prévus à l'article 25, alinéa 2 LPers car une telle assimilation semble illicite. La liste des motifs énoncés à cet article n'est pas exhaustive et tous les motifs énoncés ont un rapport avec la personne concernée. En revanche, l'épuisement des fonds de tiers constitue un facteur externe qui ne peut pas être attribué au collaborateur ou à la collaboratrice. Distinguer les motifs de résiliation peut aussi jouer un rôle dans la carrière de la personne licenciée car un licenciement conformément à l'article 25 LPers peut faire croire à un comportement fautif. Une personne pourra donc être licenciée selon l'article 25 LPers ou selon l'article 24a LHESB. Le délai de résiliation des rapports de travail sera de trois mois, à l'instar du délai prévu pour une résiliation ordinaire selon la LPers. La procédure régissant la résiliation des rapports de travail reste identique à celle de l'article 25, alinéa 2 LPers.

Le nouvel article vise également à étendre la possibilité de résilier les rapports de travail en raison de l'épuisement des fonds de tiers à toutes les personnes rémunérées par des fonds de tiers. Les raisons qui justifient une telle résiliation, à savoir l'impossibilité pour la BFH de maintenir les rapports de travail qui ne peuvent plus être financés par des fonds de tiers, peuvent être données pour toutes les catégories de personnes rémunérées par des fonds de tiers, quel que soit leur secteur d'activité.

La source de financement des postes à la BFH (fonds de tiers ou fonds publics) est indiquée dans le contrat de travail des titulaires des postes. L'origine des fonds de tiers permettant de financer les rapports de travail doit également être précisée. Un licenciement selon l'article 24a LHESB ne sera possible que lorsque ces fonds sont épuisés.

Article 24b

Cette modification touche les trois lois sur les hautes écoles et doit être effectuée de manière harmonisée.

Le projet d'article 24b permet à la BFH de conclure, dans certaines conditions, des contrats de droit privé selon le droit des obligations. Un contrat de droit privé ne pourra être conclu que pour des collaborateurs et collaboratrices qui participent à des projets financés par des fonds de tiers. L'alinéa 1 précise les conditions qui devront, par ailleurs, être remplies. Un engagement par contrat de droit privé ne sera en effet possible que si la BFH, dans le cadre du projet financé par des fonds de tiers, se trouve en concurrence avec des prestataires privés (lettre a) et ne remplit pas de mandat légal (lettre b).

Ni la Constitution fédérale, ni celle du canton de Berne ne contiennent de dispositions sur la nature juridique des rapports de service publics. Selon la doctrine dominante, l'Etat est par conséquent libre de conclure des rapports de travail régis par le droit public ou par le droit privé.

Les conditions énoncées à l'article 24b, alinéa 1, lettres a et b limiteront la possibilité de conclure des contrats de droit privé aux activités économiques de l'Etat. Dans ce domaine, la BFH n'agit qu'indirectement pour accomplir ses tâches. Il s'agit donc du seul domaine où elle peut être soumise au droit privé.

Dans tous les autres domaines, la BFH est liée par la Constitution car elle est tenue, au même titre que l'Etat lui-même, d'accomplir les tâches de droit public qui lui sont conférées par l'Etat, et ce quels que soient ses formes d'action et le droit en vertu duquel elle agit (privé ou public).

L'obligation d'engager les assistants et les assistantes scientifiques par contrat de droit public sera maintenue, même pour ceux et celles qui travaillent exclusivement dans le cadre d'un projet financé par des fonds privés. Ces emplois relèvent de l'enseignement et de la recherche et développement et visent essentiellement à accomplir la mission de droit public de la BFH. Le droit du personnel du canton s'appliquera donc, sauf si une législation spéciale en dispose autrement.

L'alinéa 2 permet d'éviter que le droit privé et le droit public n'empiètent l'un sur l'autre. La législation spéciale et le droit du personnel ne s'appliqueront en aucun cas aux contrats de droit privé, à moins que ces derniers ne contiennent des dispositions explicites en la matière.

Article 25

Autrefois, la LHES réglementait les conditions d'admission aux études (de bachelor et de master) dans les hautes écoles spécialisées suisses. L'article 25, alinéa 1 LHESB prévoyait par conséquent que l'admission aux études était régie par le droit fédéral. Or la LHES a été abrogée à l'entrée en vigueur de la LEHE, qui ne régit plus désormais que l'admission aux études de bachelor. Etant donné qu'une éventuelle révision des conditions d'admission fédérales entraînerait une révision de la LHESB et que les décisions du Conseil des hautes écoles doivent être appliquées, il convient d'introduire un renvoi dynamique à la LEHE et à ses dispositions d'exécution dans la LHESB, à l'instar des conditions d'admission prévues par la LHEP. Le nouvel alinéa 1 établit donc de manière explicite que quiconque remplit les conditions prévues par la LEHE et par ses dispositions d'exécution est admis aux études de bachelor.

L'article 25 précise par ailleurs que le Conseil-exécutif règle les modalités de détail par voie d'ordonnance. Conformément à l'article 25, alinéa 1 LEHE, l'admission au premier cycle d'études dans une haute école spécialisée requiert soit une maturité professionnelle liée à une formation professionnelle initiale dans une profession apparentée au domaine d'études, soit une maturité gymnasiale et une expérience du monde du travail d'au moins un an ayant donné au candidat des connaissances pratiques et théoriques dans une profession apparentée au domaine d'études choisi, soit une maturité spécialisée dans une spécialisation apparentée au domaine d'études choisi. A la différence de la LHES, une attribution claire à un niveau de formation préalable et une différenciation nette entre les formations préalables font toutefois défaut dans la LEHE en ce qui concerne les différents domaines d'études. A titre d'exemple, la maturité spécialisée n'était mentionnée expressément dans la LHES comme formation préalable reconnue pour l'admission aux études dans une haute école spécialisée que dans les domaines de la santé, du travail social et des arts. Conformément à l'article 25, alinéa 2 LEHE, les conditions d'admission applicables aux différents domaines d'études doi-

vent donc être précisées par le Conseil des hautes écoles sous forme de dispositions légales. Le Conseil des hautes écoles peut aussi prévoir des conditions supplémentaires, c'est-à-dire des conditions plus contraignantes que celles qui sont prévues à l'article 25, alinéa 1 LEHE (p. ex. des examens d'aptitude dans les domaines d'études musique, théâtre et autres arts).

Avant l'entrée en vigueur de la LEHE, l'admission aux études de master était régie par la législation fédérale. En effet, conformément à l'article 5, alinéa 4 LHES, l'admission en cycle master dans une haute école spécialisée requérait l'obtention préalable du diplôme de bachelor ou d'un diplôme équivalent d'une haute école. Les hautes écoles spécialisées pouvaient fixer des conditions d'admission supplémentaires. La LHES ayant été abrogée et la LEHE ne régissant plus l'admission aux études de master, c'est au droit cantonal qu'il revient de régler cette question. L'alinéa 1a reprend par conséquent les termes de l'article 5, alinéa 4 LHES. La possibilité, pour le conseil de l'école, de fixer des conditions d'admission supplémentaires dans des règlements d'études sera également maintenue. Ces conditions seront d'ordre qualitatif : il pourra s'agir par exemple de l'obtention d'une note minimum au diplôme de bachelor ou de la réussite à un examen d'aptitude si des aptitudes particulières sont requises. En revanche, la fixation des conditions d'ordre quantitatif, à savoir la fixation de restrictions d'admission, restera de la compétence du Conseil-exécutif.

L'actuel alinéa 2 sur l'admission aux études après une exclusion définitive ne concerne que les étudiants et étudiantes d'autres hautes écoles spécialisées. Il avait été précisé dans l'OHESB, à l'occasion de la modification du 25 mai 2011, que cette règle s'appliquait aussi aux étudiants et étudiantes de la BFH (cf. art. 61, al. 1 OHESB). La présente révision permet de créer la base légale formelle correspondante. Les étudiants et étudiantes de la BFH ne doivent pas subir de discrimination positive et doivent être traités comme les étudiants et les étudiantes des autres hautes écoles spécialisées. Le terme « autres » sera donc supprimé à l'alinéa 2.

La CDIP a révisé ses règlements sur la reconnaissance des diplômes en mars 2019. Le règlement du 28 mars 2019 concernant la reconnaissance des diplômes d'enseignement du degré primaire, du degré secondaire I et pour les écoles de maturité¹, entré en vigueur le 1^{er} janvier 2020, comprend une disposition sur les aptitudes requises par la profession enseignante. En vertu de l'article 15 de ce règlement, la profession enseignante pose les exigences auxquelles les étudiants et étudiantes doivent être aptes à répondre pour garantir l'intégrité (psychique et physique) des élèves qui leur sont confiés (lors de stages ou dans l'exercice de leur métier). La BFH tient à introduire une disposition comparable pour les domaines professionnels tels que le travail social en mettant non seulement l'accent sur le travail avec des mineurs, mais aussi avec des adultes vulnérables. C'est la raison pour laquelle une nouvelle condition d'admission tenant compte de l'intégrité des personnes nécessitant une protection qui pourraient être confiées aux étudiants et étudiantes sera introduite à l'alinéa 3.

Un candidat ou une candidate aux études ne présentera pas l'aptitude requise au sens de la présente disposition et de la réglementation prévue par la CDIP si une peine a été prononcée à son encontre pour un des actes énoncés à l'article 67, alinéa 3, lettres a à d ou alinéa 4, lettres a et b du Code pénal suisse (CP ; RS 311.0). Il n'est pas question ici de l'aptitude aux études, mais de l'aptitude à exercer une activité professionnelle sans mettre en danger les personnes confiées au candidat ou à la candidate aux études. La BFH pourra refuser d'immatriculer ou exclure des études quelqu'un qui ne remplirait pas les conditions personnelles requises pour exercer l'activité professionnelle envisagée eu égard à l'intégrité des personnes amenées à lui être confiées. Le Conseil-exécutif réglera probablement les dispositions de détail par voie d'ordonnance.

Article 26a

La modification apportée ne concerne que l'allemand. Il s'agit d'une adaptation purement formelle (reprise de la terminologie actuelle).

Article 30

¹ www.edk.ch > Documentation > Documents officiels > Recueil des bases légales

Pour des raisons de transparence, les vice-recteurs et vice-rectrices (lettre *b1*) et le directeur administratif ou la directrice administrative (lettre *b2*) seront investis du statut d'organe au niveau de la loi (cf. aussi le commentaire de l'art. 33). En vertu de l'alinéa 2 du présent article, en corrélation avec l'article 11, alinéa 4 et l'article 13, alinéa 3 des statuts de la Haute école spécialisée, ces deux fonctions ont déjà le statut d'organe.

Article 33

Selon le droit en vigueur, les vice-recteurs et vice-rectrices, ainsi que le directeur administratif ou la directrice administrative, sont engagés par le recteur ou la rectrice. Le projet prévoyant d'investir ces deux fonctions du statut d'organe (cf. nouvel art. 30 LHESB) et de les intégrer à la direction de la BFH (cf. art. 36 LHESB), ils devront être engagés par le conseil de l'école.

Conformément à l'actuel article 57 LHESB, le Conseil-exécutif statue sur la création, le regroupement et la suppression de filières d'études. Avant l'abrogation de la LHES, les différentes filières d'études devaient être accréditées par la Confédération. Le Conseil-exécutif devait donc rendre une décision pour pouvoir déposer une demande d'accréditation des filières d'études auprès de la Confédération. Depuis l'entrée en vigueur de la LEHE le 1^{er} janvier 2015, seule l'accréditation d'institution est obligatoire. L'accréditation de programmes est facultative.

Ces changements au niveau fédéral permettent de mettre en œuvre cette pratique nouvellement établie et le conseil de l'école pourra statuer sur la création, le regroupement et la suppression de filières d'études, ce qui est légitime puisqu'il est responsable de la stratégie de la BFH. Le Conseil-exécutif continuera de définir les formations proposées par la BFH dans le mandat de prestations. Le conseil de l'école statuera donc sur les filières de formation, sous réserve de l'approbation du mandat de prestations par le Conseil-exécutif (art. 33, al. 1, lit. *q* LHESB).

Le nouvel alinéa 3 précise que les compétences liées à la délivrance des titres de bachelor et de master ainsi que les compétences liées aux décisions confirmant des résultats d'examen obtenus au cours ou à la fin d'une filière d'études ou d'une formation continue doivent être définies dans les règlements correspondants. Le terme générique « d'examens » est utilisé ici. Il recouvre toutes les formes de résultats obtenus à l'issue d'une évaluation des acquis (contrôles de connaissances, attestations de compétences, etc.).

4.2.2a Vice-recteurs et vice-rectrices

Les dispositions relatives au statut d'organe des vice-recteurs et vice-rectrices seront regroupées sous ce nouveau titre.

Article 35a

Le projet de modification investissant les vice-recteurs et vice-rectrices du statut d'organe (cf. art. 30 LHESB), il convient de réglementer leurs attributions principales et leurs responsabilités.

Le nouvel alinéa 2 donne à la BFH la possibilité, dans le cadre de son autonomie organisationnelle, de régler les modalités de détail dans ses statuts.

4.2.2b Directeur administratif ou directrice administrative

Les dispositions relatives au statut d'organe du directeur administratif ou de la directrice administrative seront regroupées sous ce nouveau titre.

Article 35b

Le projet de modification investissant le directeur administratif ou la directrice administrative du statut d'organe (cf. art. 30 LHESB), il convient de réglementer ses attributions principales et ses responsabilités.

Le nouvel alinéa 2 donne à la BFH la possibilité, dans le cadre de son autonomie organisationnelle, de régler les modalités de détail dans ses statuts.

Article 36

La direction de l'école est l'organe central de coordination de la BFH au niveau opérationnel. Elle réunit le recteur ou la rectrice ainsi que les responsables de département. Le nouvel article 36 ajoute les vice-recteurs et vice-rectrices ainsi que le directeur administratif ou la directrice administrative aux membres de la direction, qui soutiennent le recteur ou la rectrice dans la direction opérationnelle et assument en particulier la coordination des tâches relevant des départements.

Le directeur administratif ou la directrice administrative dirige les domaines finances et controlling, ressources humaines, services informatiques, gestion des biens immobiliers et administration des étudiants et étudiantes. Il ou elle a donc une importante fonction de coordination pour les départements et joue un rôle essentiel dans la réussite des tâches qui incombent à la BFH. A l'Université et à la PHBern également, le directeur administratif ou la directrice administrative est membre de la direction d'école. Cette modification permet donc de s'aligner sur les deux autres hautes écoles.

Article 37

L'article 37 modifié entend abroger l'obligation de désigner les commissions permanentes dans les statuts de la BFH (al. 2), ce qui simplifie l'organisation de la BFH puisque ses bureaux figurent désormais dans ses statuts et que leur position a été renforcée (notamment à l'égard des commissions permanentes). Il n'est donc plus pertinent de mentionner de manière explicite les commissions permanentes dans les statuts, celles-ci étant rattachées au vice-rectorat ou au bureau respectif (cf. art. 27, al. 2 des statuts de la Haute école spécialisée bernoise [StHES]).

Article 40

Afin de renforcer l'autonomie organisationnelle de la BFH, la composition de la direction de département ne sera plus définie dans la loi mais, à l'instar de l'Université, dans les statuts. Ce changement est nécessaire car il faciliterait la tâche de la BFH en cas de réorganisation interne résultant du projet de transfert, du Conseil-exécutif au conseil de l'école, des compétences en matière de création, de regroupement et de suppression de filières d'études (cf. à ce sujet les art. 33, 52 et 57 LHESB).

Article 41

L'article 41 régit l'organisation des études. Le présent projet de révision renonçant à réglementer les différentes formes d'études (formation à plein temps, formation en cours d'emploi), la notion d'études « en cours d'emploi » sera supprimée (cf. le commentaire de l'art. 2). Ainsi, toutes les formes d'études seront organisées dans la mesure du possible en fonction des besoins des étudiants et des étudiantes ainsi que de l'économie et de la société (et pas seulement les études en cours d'emploi).

Article 52

Cette modification touche les trois lois sur les hautes écoles et doit être effectuée de manière harmonisée.

La notion d'heure de cours hebdomadaire sur un semestre est désuète. Le nouvel alinéa 6 se limitera donc à fixer le plafond des taxes prélevées auprès des auditeurs et auditrices, à savoir 1200 francs par semestre. Le montant de la taxe qui devra être payée dépendra de la prestation demandée, et donc du nombre de cours suivis. Les modalités de détail concernant les taxes seront réglées par voie d'ordonnance, ce qui permettra d'appliquer une unité de calcul appropriée.

En ce qui concerne les taxes d'examen, la teneur de l'actuel alinéa 7 ne prévoit qu'une délégation des compétences du Conseil-exécutif à la Direction de l'instruction publique. Or les taxes d'examen devant être fixées dans les règlements d'études, cette compétence revient au conseil de l'école (cf. art. 74, al. 1 OHESB). L'alinéa 7 sera donc révisé de manière à créer la base légale formelle correspondante.

Article 54a

Contrairement à la LUni et à la LHEP en vigueur, la LHESB ne réglemente pas la propriété intellectuelle. La présente révision se propose donc d'introduire une disposition analogue à celle de la LUni, celle-ci étant mieux adaptée à la situation spécifique de la BFH que celle de la LHEP.

La nouvelle teneur de l'alinéa 1 reprend celle de la LPers dans le domaine de la propriété intellectuelle : les résultats immatériels du travail que les agents et les agentes créent dans l'exécution de leurs obligations de service et dans l'exercice de leur fonction sont considérés comme ayant été cédés à l'employeur sans autre formalité. La notion de « résultat immatériel du travail » est un terme générique regroupant tous les aspects de la propriété intellectuelle et du design réglementés par le droit fédéral.

L'alinéa 2 prévoit que, si les résultats immatériels du travail ont été créés dans l'exercice d'une activité annexe, les recettes dégagées par leur exploitation seront gérées comme des recettes d'activités annexes.

Quant à l'alinéa 3, il régit la prééminence des dispositions contractuelles dans ce domaine. En l'absence de contrat entre les partenaires, les dispositions légales s'appliqueront par analogie.

Article 57

Le présent projet prévoyant de transférer du Conseil-exécutif au conseil de l'école la compétence de statuer sur la création, le regroupement et la suppression de filières d'études, il convient d'abroger l'alinéa 1, lettre a. Les formations proposées ne seront plus définies que dans le mandat de prestations confié par le Conseil-exécutif à la BFH (cf. aussi le commentaire de l'art. 33).

Article 57a

En raison du renforcement de l'autonomie de la BFH dans le domaine du droit du personnel, il convient de supprimer le terme d'engagement utilisé à la lettre c de l'alinéa 2.

Article 60

Les voies de droit ne seront pas modifiées.

La Direction de l'instruction publique continuera de statuer avant tout sur les recours portant sur des questions de droit du personnel sur les admissions et la commission sur recours statuera, quant à elle, sur les recours formés contre des résultats d'examen.

L'alinéa 1 est toutefois précisé afin de donner à la commission sur recours la compétence de statuer sur des recours en lien avec des titres de bachelor et de master ou avec des résultats d'examen délivrés ou arrêtés par le recteur ou la rectrice, la direction de la BFH ou le conseil de l'école.

Article 60a

Cette modification touche les trois lois sur les hautes écoles et doit être effectuée de manière harmonisée.

La communauté scientifique s'accorde à dire que toute violation des règles relatives à l'intégrité scientifique et aux bonnes pratiques scientifiques doit être poursuivie. Un avis juridique réalisé à la demande de la Conférence des recteurs des universités suisses (CRUS) (aujourd'hui

swissuniversities) conclut que des principes doivent être inscrits dans les lois des universités cantonales pour pouvoir garantir la légalité d'un échange des données entre les universités et d'autres institutions suisses et étrangères. Ces principes doivent se référer au respect des règles de l'intégrité scientifique et des bonnes pratiques scientifiques ainsi qu'à l'échange des données et aux sanctions en cas de manquement à l'intégrité scientifique. Une disposition se basant sur cet avis juridique sera donc intégrée dans la LHESB.

L'alinéa 1 pose le principe selon lequel les règles reconnues de l'intégrité scientifique et des bonnes pratiques scientifiques doivent être respectées. Ce principe est certes déjà bien ancré à la BFH, mais il ne figure pas encore dans la loi. On entend par « membres de la Haute école

spécialisée bernoise » les étudiants, les étudiantes et le personnel de la haute école (art. 10, al. 1 LHESB).

Selon l'alinéa 2, la BFH précisera ces règles par voie de règlement

L'alinéa 3 crée quant à lui la base légale régissant l'échange des données avec les institutions suisses et étrangères afin de garantir le respect des règles relatives à l'intégrité scientifique et aux bonnes pratiques scientifiques. Conformément à l'article 3, alinéa 1, lettre *d* de la loi cantonale du 19 février 1986 sur la protection des données (LCPD ; RSB 152.04), les données relatives aux infractions sont des données particulièrement dignes de protection. Conformément à l'article 6, alinéa 1 LCPD, le traitement de données particulièrement dignes de protection doit reposer sur une base légale.

Article 61

La protection de l'appellation « haute école spécialisée » et de ses formes composées ou dérivées est régie par l'article 62 et suivants LEHE. Une réglementation cantonale n'est pas nécessaire.

La protection des titres académiques est garantie par le droit pénal cantonal (art. 11 de la loi du 9 avril 2009 sur le droit pénal cantonal [LDPén ; RSB 311.1]). La protection d'autres certificats comme le Certificate of Advanced Studies (CAS) doit en revanche être garantie dans la présente loi, ce qui nécessite l'adaptation de l'article 61.

Disposition transitoire

Article T2-1

L'article 19 sur les activités annexes ne s'appliquera qu'à compter du 1^{er} janvier 2023.

La déclaration des activités annexes et son rapport (établi par la BFH) se réfèrent à l'année civile. Il est donc beaucoup plus praticable que les modifications relatives aux activités annexes ne soient mises en application qu'au début de l'année civile suivant l'entrée en vigueur de la modification.

Article T2-2

La mise en conformité des rapports de travail existants avec le nouveau droit sera réglée par le Conseil-exécutif, qui pourra déléguer totalement ou partiellement cette compétence au conseil de l'école.

4.2 *Loi du 5 septembre 1996 sur l'Université (LUni ; RSB 436.11)*

Article 4

Depuis le 1^{er} janvier 2020, la désignation des titres sanctionnant les différents cycles d'études est harmonisée au niveau national. Les hautes écoles universitaires délivrent donc des titres de bachelor, de master et de docteur ou docteure (art. 11 de l'ordonnance du 29 novembre 2019 du Conseil des hautes écoles sur la coordination de l'enseignement dans les hautes écoles suisses [SR 414.205.1]) Traditionnellement, ces titres sont délivrés par les facultés (art. 44 LUni). Les autres titres universitaires ne sont, quant à eux, pas réglementés au niveau suisse, mais par les universités en toute autonomie. A l'Université de Berne, ils sont délivrés par le sénat ou par la direction de l'Université.

Lorsqu'un titre a été obtenu par erreur ou frauduleusement ou lorsque le ou la titulaire d'un titre a commis une infraction grave dans l'exercice de son activité scientifique, le sénat peut retirer le titre en question (cf. art. 36). Les retraits sont rares et doivent être décidés, sur la base de critères uniformes, par l'organe législatif suprême de l'Université au sein duquel toutes les facultés sont représentées.

Le titre de privat-docent ou de privat-docente constitue un cas particulier. Il est en effet lié à l'octroi de l'autorisation d'enseigner et est délivré sur la base d'une habilitation. La faculté concernée statue sur les prestations scientifiques et donc sur l'habilitation, puis elle propose à l'organe compétent de délivrer le titre de privat-docent ou de privat-docente (art. 44 LUni), mais c'est à la direction de l'Université qu'il incombe de délivrer ce titre et l'autorisation d'enseigner et, partant, de les retirer (art. 39 LUni).

L'Université propose d'autres filières de formation et d'autres cours et délivre des « attestations » dans ce cadre. Font par exemple partie de ces attestations le Diploma of Advanced Studies (DAS) ou les attestations délivrées à la fin d'un cours préparatoire comme celui du PreCollege Bern HKB, tout comme les attestations délivrées par l'Université dans le cadre des études de bachelor ou de master ou dans le cadre d'une autre filière d'études.

Article 9

Le nouvel alinéa 3 définit la notion de personnel engagé par des fonds de tiers. Le personnel peut être engagé par des fonds de tiers dans la quasi-totalité des catégories de personnel existantes. Il s'agit donc d'une catégorie de membres de l'Université distincte des catégories définies à l'alinéa 2. Ainsi, tous les collaborateurs et collaboratrices peuvent, quelle que soit la catégorie à laquelle ils appartiennent selon l'alinéa 2, être rémunérés par des fonds de tiers. L'alinéa 3 permet donc de préciser que les membres du personnel engagés par contrat financé par des fonds de tiers sont toujours membres de l'Université. Une telle définition est utile car les nouveautés prévues dans le domaine des fonds de tiers (cf. art. 28a et 28b) nécessitent une démarcation entre le personnel engagé par des fonds de tiers et les autres collaborateurs et collaboratrices.

La définition du personnel engagé par des fonds de tiers est aussi délimitée par la nature du financement du poste. Ainsi, une personne ne peut être liée par un contrat de travail financé par des fonds de tiers que si son salaire est exclusivement financé par des tiers. Par ailleurs, les fonds de tiers doivent être affectés de plein gré et pour un usage précis à l'Université. « De plein gré » signifie que l'organisme tiers finance le poste par un acte délibéré et que l'Université estime que le financement a été obtenu de manière compétitive. « Pour un usage précis » signifie que le bailleur de fonds décide de l'utilisation des moyens qu'il met à disposition. Dans le domaine des hautes écoles, l'usage précis signifie généralement la réalisation du projet de recherche pour lequel les fonds ont été requis. Enfin, le mode de financement du personnel engagé par des fonds de tiers est expressément stipulé dans le contrat de travail.

L'alinéa 4 précise que le Conseil-exécutif pourra, en cas de nécessité, définir d'autres catégories de collaborateurs et collaboratrices.

Article 18

Cette modification touche les trois lois sur les hautes écoles et doit être effectuée de manière harmonisée.

L'article 18 constitue la disposition majeure de la LUni en matière de droit du personnel. Il régit le rapport avec la législation cantonale sur le personnel. La formulation choisie est conforme au niveau normatif de la loi et laisse une latitude suffisante pour permettre une application adaptée au niveau de l'ordonnance ou des règlements. La loi spéciale doit éviter de réglementer ce qui est déjà réglementé dans l'ordonnance sur le personnel.

Le projet de loi est toutefois formulé de manière suffisamment précise pour que le législateur sache ce qu'il réglemente et quels sont les domaines concernés par le renforcement de l'autonomie des hautes écoles dans le domaine du droit du personnel.

Alinéa 3

Le nouvel alinéa 3 définit de manière détaillée le cadre régissant la délégation de compétences au Conseil-exécutif, à savoir les domaines pour lesquels le Conseil-exécutif peut prévoir des dispositions dérogeant à la législation sur le personnel. La disposition en vigueur s'est en effet révélée trop concrète pour le niveau normatif de la loi. Il semble donc utile de revoir cet article.

Le projet de modification prévoit la possibilité, pour le Conseil-exécutif, d'édicter des dispositions dérogeant à la législation sur le personnel dans la mesure où les conditions spécifiques aux rapports de travail à l'Université le justifient. Les dérogations qui sont dans l'intérêt de la haute école mais qui ne sont pas justifiées par des circonstances se distinguant de celles de l'administration centrale du canton seront irrecevables. Cela permettra de garantir que des conditions d'engagement fondamentales de la législation cantonale sur le personnel, notamment la durée du congé de paternité ou de maternité ayant pour but de mieux concilier vie familiale et vie professionnelle, continuera de s'appliquer aux hautes écoles.

Le cercle des personnes intéressées sera élargi dans la mesure où il ne se limitera plus aux collaborateurs et collaboratrices des domaines de l'enseignement et de la recherche. Il ne sera plus suffisant qu'une personne soit engagée dans un de ces domaines pour déroger à la législation sur le personnel. Il faudra en revanche montrer dans quelle mesure les rapports de travail de l'employé ou de l'employée (ou de la catégorie de collaborateurs et collaboratrices dont il ou elle fait partie) se distinguent fondamentalement des rapports de travail dans l'administration cantonale.

En outre, le domaine d'application matériel sera modifié dans sa structure, formulé de manière plus abstraite et complété par des domaines du droit du personnel dans lesquels une plus grande autonomie sera accordée aux hautes écoles. L'énumération au nouvel alinéa 3 n'est pas exhaustive, ce qui permettra d'éviter que cette disposition ne doive être révisée régulièrement afin d'ajouter d'autres domaines dérogatoires justifiés par des conditions spécifiques aux hautes écoles.

Les nouvelles compétences de délégation remplissent les conditions de l'article 69 ConstC. En vertu de celui-ci, les compétences du corps électoral peuvent être déléguées au Grand Conseil et au Conseil-exécutif à condition que la délégation soit limitée à un domaine déterminé et soit prévue par une loi qui en fixe le cadre. La restructuration de l'alinéa 3 n'enfreint pas cette base légale. Le but de la délégation ressort du contexte général de l'article 18 LUni : il ne sera possible de déroger à la législation sur le personnel que dans les domaines où la situation particulière de l'Université le justifie. Les limites de la délégation seront donc clairement définies.

Le Conseil-exécutif pourra déléguer la totalité ou une partie des compétences définies à l'alinéa 3 à la direction de l'Université (al. 4), ce qui lui permettra de tenir compte des besoins spécifiques des hautes écoles (décrits ci-après) et de renforcer l'autonomie ainsi que la position de la direction de l'Université en tant qu'organe de conduite stratégique de l'Université.

Lettre a : durée du contrat

La lettre *a* prévoit la possibilité de déroger aux règles cantonales dans le domaine de la durée des rapports de travail, à l'instar du droit en vigueur pour le personnel exerçant des activités d'enseignement ou de recherche. Selon la loi sur le personnel, les contrats à durée déterminée sont automatiquement transformés en contrats à durée indéterminée au bout de cinq ans. Des dispositions dérogatoires ne seront possibles que pour les engagements dont la durée est déjà limitée par la loi ainsi que, par exemple, pour l'engagement d'assistants et d'assistantes ou de personnes dont le contrat est financé par des fonds de tiers et dont le financement est naturellement limité.

Lettre *b* : termes, délais et conséquences de la résiliation des rapports de travail

Le droit en vigueur prévoit déjà la possibilité de déléguer ces domaines au Conseil-exécutif. Des dispositions dérogatoires se justifient par exemple dans les domaines suivants : possibilité pour les membres du corps enseignant de démissionner pour la fin d'un semestre uniquement ou engagement des personnes dont le contrat est financé par des fonds de tiers.

Lettre *c* : degré d'occupation défini par un pourcentage ou par une fourchette

Ce domaine est nouveau. Cette modification touche les trois lois sur les hautes écoles et doit être effectuée de manière harmonisée.

La possibilité d'être engagé selon un degré d'occupation fluctuant dans une fourchette n'existe pas encore à l'Université. Il est prévu de la créer pour tous les collaborateurs et collaboratrices, si des conditions spécifiques à la haute école le justifient. Le projet de révision pose donc le principe selon lequel le degré d'occupation devra être fixé en pour cent. Celui-ci pourra toutefois être défini par un pourcentage fixe ou par une fourchette (comme dans l'art. 4 LSE).

Lettre *d* : fixation du traitement à l'entrée en fonction et progression individuelle du traitement

1. Fixation du traitement à l'entrée en fonction : le Conseil-exécutif est déjà compétent pour les exceptions dans ce domaine. Il peut ainsi fixer des dispositions dérogatoires pour le calcul du traitement dans la limite des plafonds légaux.

2. Entretien d'évaluation périodique, évaluation des performances et du comportement et progressions salariales : il s'agit de donner une plus grande latitude aux hautes écoles dans ces domaines. Le nouvel alinéa 3, lettre *d* prévoit notamment pour l'ensemble du personnel de l'Université des dispositions dérogeant à la législation sur le personnel dans ces domaines, certains rapports de travail à l'Université n'étant pas comparables à ceux du canton (notamment les diverses activités concernant l'enseignement, la recherche et les prestations de services, les postes qualifiants à durée déterminée ou les postes financés par des fonds de tiers). C'est la raison pour laquelle la réalisation uniforme de ces évaluations selon les dispositions de la législation cantonale sur le personnel s'est révélée problématique. Par ailleurs, nombreux sont les membres du personnel administratif et technique qui ont deux postes ou qui participent à des projets et travaillent en étroite collaboration avec des personnes engagées dans la recherche et l'enseignement. Il est donc nécessaire de pouvoir adapter la réglementation dans les domaines de l'entretien d'évaluation périodique, de l'évaluation des performances et du comportement et de la progression salariale.

Lettre *e* - modèle de temps de travail

Le modèle de temps de travail regroupe les domaines suivants : indemnisation financière du solde de vacances et du solde horaire, compte épargne-temps, travail effectué dans des conditions spéciales, solde annuel d'heures de travail, saisie du temps de travail et vacances, congés payés de courte durée et prime de fidélité.

Explications concernant les différents domaines réglementés :

1. Indemnisation financière du solde de vacances et du solde horaire : l'objectif de cette disposition est de permettre au Conseil-exécutif de déléguer à la direction de l'Université l'indemnisation financière du solde de vacances et du solde horaire de l'ensemble du personnel si la situation particulière de la haute école justifie de déroger à la loi sur le personnel. Dans la loi en vigueur, le Conseil-exécutif est seul à pouvoir prévoir des exceptions pour les

personnes travaillant dans l'enseignement et dans la recherche. La nouvelle teneur permet donc de tenir compte des particularités de l'Université. En outre, le but étant de renforcer l'autonomie des hautes écoles dans le domaine du personnel, il ne serait pas judicieux d'étendre le pouvoir de délégation du Conseil-exécutif aux domaines de la saisie du temps de travail et des vacances mais de ne pas le faire pour le domaine de l'indemnisation financière du solde de vacances et du solde horaire, la (non) prise de vacances étant par exemple étroitement liée à son indemnisation.

2. Compte épargne-temps : il s'agit d'un compte individuel, qui contient exclusivement du temps (jours ouvrés) et qui sert à enregistrer les jours de vacances non pris. Selon le droit en vigueur, le Conseil-exécutif ne peut prévoir des réglementations dérogeant à la législation sur le personnel que pour le personnel exerçant des activités d'enseignement ou de recherche. Le projet de révision entend donner au Conseil-exécutif la possibilité d'édicter lui-même des dispositions relatives au compte épargne-temps pour l'ensemble du personnel de l'Université ou de déléguer cette tâche à la direction de l'Université, ce qui permettra de mieux tenir compte des besoins spécifiques à l'Université en matière de conduite et d'organisation du personnel et assurera une plus grande flexibilité, étant donné notamment que l'année civile et le semestre ou l'année d'études ne coïncident pas.

3. Travail effectué dans des conditions spéciales : le Conseil-exécutif pourra prévoir des réglementations dérogeant à la législation sur le personnel pour le personnel de l'Université devant travailler dans des conditions spéciales (notamment service de garde, travail de nuit, de fin de semaine ou par équipes, cf. art. 77 LPers). Conformément au nouvel alinéa 4, une délégation des compétences du Conseil-exécutif à la direction de l'Université sera également possible dans ce domaine. En revanche, une délégation globale dans ce domaine sensible n'est pas prévue.

4. Solde annuel d'heures de travail : l'Université pourra réglementer elle-même le montant maximum du solde d'heures de travail pouvant être reporté sur l'année suivante car le mandat particulier d'un grand nombre de collaborateurs et collaboratrices et l'organisation qui en découle pour les horaires de travail exigent une certaine flexibilité afin d'assurer le bon fonctionnement des études.

La réglementation du solde annuel d'heures de travail sera donc déléguée au Conseil-exécutif, qui pourra à son tour, conformément à l'alinéa 4, déléguer cette compétence à la direction de l'Université. Pour des raisons liées à la protection des employés et employées, mais aussi pour des raisons financières, il est prévu de fixer par voie d'ordonnance un solde maximum de 200 heures en plus ou en moins (ce solde est de 100 heures en plus ou en moins dans la législation sur le personnel). Dans des cas exceptionnels motivés, le recteur ou la rectrice pourra autoriser un report plus élevé du solde horaire sur l'année suivante.

5. Saisie du temps de travail et vacances : afin de renforcer l'autonomie de l'Université dans le domaine du droit du personnel, il convient de donner à celle-ci la possibilité de fixer elle-même les modalités relatives à la saisie du temps de travail et aux vacances pour l'ensemble de son personnel. Cela permettra de tenir compte de ses besoins spécifiques, à savoir une grande flexibilité en matière d'organisation des horaires de travail d'un grand nombre de ses collaborateurs et collaboratrices. La réglementation relative à la saisie du temps de travail et aux vacances sera par conséquent déléguée au Conseil-exécutif, qui pourra à son tour, conformément à l'alinéa 4, déléguer cette compétence à la direction de l'Université.

6. Congés payés de courte durée : l'Université se verra octroyer la possibilité de mieux faire concorder la prise de congés payés de courte durée avec les besoins liés au bon fonctionnement de l'enseignement. Le droit aux congés de courte durée au sens de la LPers sera maintenu mais l'Université pourra régler elle-même les modalités concernant la manière de les prendre.

La réglementation relative aux congés payés de courte durée sera par conséquent déléguée au Conseil-exécutif, qui pourra à son tour, conformément à l'alinéa 4, déléguer cette compétence à la direction de l'Université.

7. Prime de fidélité : conformément à la législation sur le personnel, le personnel de l'Université a droit à des primes de fidélité. Ce droit, tout comme le montant des primes, resteront conformes à la législation sur le personnel, mais l'Université pourra elle-même régler les modalités de versement des primes. La nouvelle disposition permettra de ne pas perturber le fonctionnement ordinaire de la haute école (p. ex. prise du congé en dehors des périodes de cours ou pendant les vacances semestrielles).

La réglementation relative à la prime de fidélité sera par conséquent déléguée au Conseil-exécutif, qui pourra à son tour, conformément à l'alinéa 4, déléguer cette compétence à la direction de l'Université.

Lettre f : remboursement des frais

Cette modification touche les trois lois sur les hautes écoles et doit être effectuée de manière harmonisée.

Une disposition dérogatoire sur le remboursement des frais sera ajoutée à l'alinéa 3, lettre f. Le principe de la loi sur le personnel selon lequel les frais occasionnés aux membres du personnel de l'Université par l'accomplissement de leurs tâches leur sont remboursés sera inscrit dans la législation d'exécution. Conformément à ce principe, il sera possible d'édicter des dispositions régissant le remboursement des frais spécifiques aux hautes écoles.

La réglementation relative au remboursement des frais sera par conséquent déléguée au Conseil-exécutif, qui pourra à son tour, conformément à l'alinéa 4, déléguer cette compétence à la direction de l'Université.

Alinéa 4

Le nouvel alinéa 4 est l'une des modifications principales de la présente révision législative. Il constitue la base légale permettant au Conseil-exécutif de déléguer certaines compétences à la direction de l'Université, notamment dans des domaines où il semble utile et possible de déléguer à l'Université une compétence réglementaire permettant de renforcer son autonomie dans le domaine du droit du personnel.

Dans la mesure où le Conseil-exécutif pourra déléguer par voie d'ordonnance des compétences à la direction de l'Université, cette dernière sera habilitée à réglementer elle-même, par voie de règlement, les domaines concernés dans les limites définies par la loi.

Le pouvoir de délégation prévoyant la possibilité de déléguer les attributions du Conseil-exécutif à la direction de l'Université portera non seulement sur les nouveaux domaines de réglementation délégués au Conseil-exécutif (degré d'occupation et fourchette, solde annuel d'heures de travail, saisie du temps de travail et vacances, congés payés de courte durée, prime de fidélité, entretien d'évaluation périodique, évaluation des performances et du comportement, progressions salariales ainsi que travail effectué dans des conditions spéciales), mais aussi sur les domaines déjà délégués au Conseil-exécutif par le droit en vigueur (durée des rapports de travail, fixation du traitement, termes, délais et conséquences de la résiliation des rapports de travail, indemnisation financière du solde de vacances et du solde horaire, compte épargne-temps).

Article 18a

Cette modification touche les trois lois sur les hautes écoles et doit être effectuée de manière harmonisée.

Les compétences relatives aux engagements sont régies par l'article 39 LUni. La réglementation des compétences liées aux engagements et à d'autres aspects du droit du personnel continuera d'être déléguée au Conseil-exécutif et pourra faire l'objet d'une sous-délégation à la direction de l'Université.

Article 18b

Cette modification touche les trois lois sur les hautes écoles et doit être effectuée de manière harmonisée.

Le nouvel article 18b régit l'abandon de l'obligation d'approbation par un organe cantonal. L'Université sera dispensée de toute obligation d'accord ou d'approbation par un organe cantonal prévue par la législation sur le personnel.

Cette disposition énonce un principe général, ce qui permettra de couvrir les nouvelles dispositions de la législation sur le personnel.

Article 19

Cette modification touche les trois lois sur les hautes écoles et doit être effectuée de manière harmonisée.

L'article 19 régit le domaine des activités annexes. Les modifications effectuées dans cet article consistent à en préciser la teneur ainsi qu'à réglementer les compétences de délégation et de sous-délégation.

Le principe selon lequel les activités annexes exercées par des collaborateurs et des collaboratrices ne doivent pas nuire à l'exercice de leurs fonctions ni entraver le fonctionnement de l'Université sera introduit à l'alinéa 1.

L'alinéa 2 est complété par « en règle générale » afin d'être formulé de manière plus générale. Il prévoit que les activités annexes devront, en règle générale, être soumises à autorisation. Il existe déjà, dans l'ordonnance en vigueur, des exceptions à l'obligation d'autorisation. Le droit en vigueur énumère en effet les activités annexes généralement autorisées comme les mandats d'enseignement dans d'autres hautes écoles suisses qui ne représentent pas plus de deux leçons par semaine. L'ajout de « en règle générale » est nécessaire pour tenir suffisamment compte des exceptions au niveau de la loi. De plus, l'alinéa 6 LUni précise que le Conseil-exécutif règle par voie d'ordonnance les dispositions de détail concernant les exceptions à l'obligation d'autorisation.

L'alinéa 5, en vertu duquel il est possible de réduire le degré d'occupation des personnes mobilisées durablement et substantiellement par les activités annexes qu'elles exercent, sera maintenu sur le fond mais déplacé à l'alinéa 3.

Selon l'alinéa 4 modifié, les frais liés à l'utilisation de l'infrastructure et à la mise à contribution du personnel de l'Université pour les besoins de l'activité annexe pourront être remboursés sur une base forfaitaire. Cette précision est nécessaire car le calcul des frais effectifs entraînerait une surcharge de travail disproportionnée. Il semble donc par exemple plus judicieux de facturer un montant forfaitaire pour l'utilisation, au-delà d'une certaine mesure, d'un ordinateur dans le cadre d'une activité annexe. Il est prévu de déléguer, par voie d'ordonnance, à la direction de l'Université la compétence de fixer ces forfaits, celle-ci ayant connaissance des réalités du terrain.

En ce qui concerne l'utilisation des termes « infrastructure » et « personnel », il convient de préciser que, conformément à une ordonnance en vigueur, la notion de « personnel » est incluse dans celle « d'infrastructure ». Cela n'étant pas communément admis et étant donné qu'il est prévu d'abroger les dispositions d'exécution au niveau de l'ordonnance, ces deux termes sont explicitement utilisés à l'alinéa 4.

L'alinéa 5 révisé prévoit que les activités annexes, le temps qui y a été consacré et les revenus qui en ont découlé doivent faire l'objet d'une déclaration personnelle chaque année. A l'instar de l'alinéa 1, « en règle générale » sera ajouté afin de permettre des exceptions au niveau de la loi. Un degré d'occupation minimum pourra par exemple être fixé pour l'obligation de déclaration.

Selon le nouvel alinéa 6, le Conseil-exécutif pourra prévoir des dispositions dérogeant à l'obligation d'autorisation et de déclaration. Il pourra déléguer totalement ou partiellement cette compétence à la direction de l'Université.

En outre, le nouvel alinéa 7 prévoit que le Conseil-exécutif règle par voie d'ordonnance les dispositions de détail relatives aux activités annexes autorisées, les compétences et les dis-

positions de détail relatives à la procédure d'autorisation et de déclaration ainsi que les modalités d'indemnisation. Il pourra déléguer totalement ou partiellement cette compétence à la direction de l'Université.

Il est prévu de déléguer, par voie d'ordonnance, les compétences en matière de réglementation des activités annexes à l'Université. Cette dernière sera toutefois tenue d'informer la Direction de l'instruction publique de son règlement et des modifications qu'elle y apportera, et devra établir chaque année un rapport sur les activités annexes à l'intention de la Direction.

Article 21

L'article 21, alinéa 1 recense les différentes catégories d'enseignants et d'enseignantes. Au nouvel article 9, alinéa 4, la compétence de définir d'autres catégories de collaborateurs et collaboratrices est octroyée au Conseil-exécutif. Le terme « en particulier » est donc ajouté à l'article 21, alinéa 1 pour préciser que la liste qui suit n'est pas exhaustive.

L'article 21, alinéa 2, qui habilite le Conseil-exécutif à spécifier davantage les catégories du corps enseignant, à supprimer des catégories existantes ou à en créer de nouvelles, n'est plus nécessaire en raison de l'introduction de l'article 9, alinéa 4 et sera donc abrogé.

Article 22

Cette modification touche les trois lois sur les hautes écoles et doit être effectuée de manière harmonisée.

La LUni prévoit déjà que l'Université peut accorder des congés aux membres du corps enseignant qui souhaitent se consacrer à une activité de recherche ou de formation (art. 22, al. 1). Ce principe sera maintenu mais il y a lieu de donner à l'Université la possibilité de réglementer elle-même les congés de recherche et de formation. L'alinéa d'exécution 2 concernant l'obligation de rendre des comptes sera donc supprimé.

L'alinéa 3 modifié régit la délégation des compétences au Conseil-exécutif ainsi que son pouvoir de sous-délégation à la direction de l'Université.

Article 27

L'article 27, alinéa 4 prévoit que le Conseil-exécutif définit les catégories d'assistants et d'assistantes. Au nouvel article 9, alinéa 4, la compétence de définir d'autres catégories de collaborateurs et collaboratrices est toutefois octroyée au Conseil-exécutif. Par conséquent, l'article 27, alinéa 4 n'est plus nécessaire et sera donc abrogé.

2.2.4 Personnel engagé par contrat financé par des fonds de tiers

La réglementation concernant le personnel engagé par contrat financé par des fonds de tiers sera regroupée sous ce nouveau titre.

Article 28a

Cette modification touche les trois lois sur les hautes écoles et doit être effectuée de manière harmonisée.

Elle vise à étendre le champ d'application d'une disposition existante et à en amender le contenu juridique. Le nouvel article 28a prévoit que l'épuisement des fonds de tiers constitue un motif de résiliation des rapports de travail. Selon la version en vigueur de l'ordonnance du 12 septembre 2012 sur l'Université (OUni ; RSB 436.111.1), l'épuisement des fonds de tiers destinés au personnel engagé dans l'enseignement, la recherche et le développement et financé par des fonds de tiers constitue déjà un motif pertinent de résiliation des rapports de travail au sens de la législation sur le personnel.

Contrairement à la disposition en vigueur au niveau de l'ordonnance, l'article 28a LUni est inscrit, indépendamment de l'article 25 LPers, au niveau normatif de la loi et s'applique à toutes les personnes rémunérées par des fonds de tiers.

Le passage au niveau normatif de la loi tient compte de l'adéquation du niveau normatif. Pour pouvoir déroger à une disposition inscrite dans une loi, il est nécessaire de réglementer

l'exception au niveau de la loi. En l'espèce, l'article 28a LUni déroge à l'article 25, alinéa 2 LPers.

Il est nécessaire de dissocier l'épuisement des fonds de tiers des motifs de résiliation des rapports de travail pertinents prévus à l'article 25, alinéa 2 LPers car une telle assimilation semble illicite. La liste des motifs énoncés à cet article n'est pas exhaustive et tous les motifs énoncés ont un rapport avec la personne concernée. En revanche, l'épuisement des fonds de tiers constitue un facteur externe qui ne peut pas être attribué au collaborateur ou à la collaboratrice. Distinguer les motifs de résiliation peut aussi jouer un rôle dans la carrière de la personne licenciée car un licenciement conformément à l'article 25 LPers peut faire croire à un comportement fautif. Une personne pourra donc être licenciée selon l'article 25 LPers ou selon l'article 28a LUni. Le délai de résiliation des rapports de travail sera de trois mois, à l'instar du délai prévu pour une résiliation ordinaire selon la LPers. La procédure régissant la résiliation des rapports de travail reste identique à celle de l'article 25, alinéa 2 LPers.

Le nouvel article vise également à étendre la possibilité de résilier les rapports de travail en raison de l'épuisement des fonds de tiers à toutes les personnes rémunérées par des fonds de tiers. Les raisons qui justifient une telle résiliation, à savoir l'impossibilité pour l'Université de maintenir les rapports de travail qui ne peuvent plus être financés par des fonds de tiers, peuvent être données pour toutes les catégories de personnes rémunérées par des fonds de tiers, quel que soit leur secteur d'activité.

La source de financement des postes à l'Université (fonds de tiers ou fonds publics) est indiquée dans le contrat de travail des titulaires des postes. L'origine des fonds de tiers permettant de financer les rapports de travail doit également être précisée. Un licenciement selon l'article 28a LUni ne sera possible que lorsque ces fonds sont épuisés.

Article 28b

Cette modification touche les trois lois sur les hautes écoles et doit être effectuée de manière harmonisée.

Le projet d'article 28b permet à l'Université de conclure, dans certaines conditions, des contrats de droit privé selon le droit des obligations. Un contrat de droit privé ne pourra être conclu que pour des collaborateurs et collaboratrices qui participent à des projets financés par des fonds de tiers. L'alinéa 1 précise les conditions qui devront, par ailleurs, être remplies. Un engagement par contrat de droit privé ne sera en effet possible que si l'Université, dans le cadre du projet financé par des fonds de tiers, se trouve en concurrence avec des prestataires privés (lettre a) et ne remplit pas de mandat légal (lettre b).

Ni la Constitution fédérale, ni celle du canton de Berne ne contiennent de dispositions sur la nature juridique des rapports de service publics. Selon la doctrine dominante, l'Etat est par conséquent libre de conclure des rapports de travail régis par le droit public ou par le droit privé.

Les conditions énoncées à l'article 28b, alinéa 1, lettres a et b limiteront la possibilité de conclure des contrats de droit privé aux activités économiques de l'Etat. Dans ce domaine, l'Université n'agit qu'indirectement pour accomplir ses tâches. Il s'agit donc du seul domaine où elle peut être soumise au droit privé.

Dans tous les autres domaines, l'Université est liée par la Constitution car elle est tenue, au même titre que l'Etat lui-même, d'accomplir les tâches de droit public qui lui sont conférées par l'Etat, et ce quels que soient ses formes d'action et le droit en vertu duquel elle agit (privé ou public).

L'obligation d'engager par contrat de droit public les assistants et les assistantes, les doctorants et les doctorantes, les professeurs assistants, les professeures assistantes avec ou sans pré titularisation conditionnelle et les professeurs et professeures ordinaires et extraordinaires sera maintenue, même pour ceux et celles qui travaillent exclusivement dans le cadre d'un projet financé par des fonds privés. Ces emplois relèvent de l'enseignement et de la recherche et visent essentiellement à accomplir la mission de droit public de l'Université. Le

droit du personnel du canton s'appliquera donc, sauf si une législation spéciale en dispose autrement.

L'alinéa 2 permet d'éviter que le droit privé et le droit public n'empiètent l'un sur l'autre. La législation spéciale et le droit du personnel ne s'appliqueront en aucun cas aux contrats de droit privé, à moins que ces derniers ne contiennent des dispositions explicites en la matière.

Article 29

Le 27 octobre 2016, la CDIP a décidé que les titulaires d'un certificat de maturité spécialisée reconnu au niveau suisse pouvaient être admis dans les hautes écoles universitaires, à condition qu'ils aient passé un examen complémentaire (« examen passerelle ») (à l'instar des titulaires d'une maturité professionnelle).

L'article 29, alinéa 1, qui règle les conditions d'admission à l'Université, sera complété en conséquence par l'ajout de la lettre *d1*.

Article 29e

Institué le 1^{er} janvier 2015, le Conseil des hautes écoles de la Conférence suisse des hautes écoles (CSHE) assure la coordination, à l'échelle nationale, des restrictions d'admission et du test d'aptitude pour l'admission aux études de médecine. Il n'est donc pas approprié que la fixation des restrictions d'admission dans ce domaine se fasse sur proposition de la direction de l'Université. En revanche, les restrictions d'admission aux études en sciences sportives ne sont pas coordonnées au niveau suisse. Par conséquent, le Conseil-exécutif continuera de les arrêter sur proposition de la direction de l'Université.

Articles 36 et 39

Etant donné que le sénat est habilité à créer des titres dans les statuts en vertu de l'article 4 LUni, l'article 36, alinéa 1, lettre *q* est abrogé car il s'agit d'une répétition.

Le titre de privat-docent ou de privat-docente est indissociable de l'autorisation d'enseigner. En sa qualité de cas particulier (cf. commentaire de l'art. 4 LUni), il est non seulement délivré, mais aussi retiré par la direction de l'Université lorsque les critères requis sont réunis.

Le nouvel article 39, alinéa 3 prévoit que l'engagement des collaborateurs et collaboratrices ainsi que l'admission aux études peuvent être délégués à un membre de la direction de l'Université.

Article 44

Les facultés ne délivrent plus de licences ni de diplômes car ces deux titres ont été remplacés par le bachelor et le master dans le cadre de la réforme de Bologne de 2005. Les derniers délais transitoires étant arrivés à échéance, plus personne ne suit de formation pour obtenir une licence ou un diplôme. Par conséquent, ces deux termes seront supprimés.

En raison de ce changement de système, l'importance de l'octroi des titres a aussi évolué. A l'époque, la décision d'octroyer une licence était prise en une fois à la fin des études. De nos jours, les contrôles de compétences requis sont réalisés tout au long des études et les titres de bachelor et de master sont délivrés sur cette base, conformément au règlement d'études correspondant. Ainsi, distinction doit être faite entre l'octroi d'un titre de bachelor, de master ou de docteur ou docteure par la faculté compétente, d'une part, et les nombreuses notes délivrées pour les contrôles de compétences ou les nombreuses décisions de promotion annuelle, d'autre part.

Le nouvel alinéa 3 précise que les compétences liées à la délivrance des titres de bachelor, de master et de docteur ou docteure ainsi que les compétences liées aux décisions confir-

mant des résultats d'examen obtenus au cours ou à la fin d'une filière d'études ou d'une formation continue doivent être définies dans les règlements correspondants. Le terme générique « d'examens » est utilisé ici. Il recouvre toutes les formes de résultats obtenus à l'issue d'une évaluation des acquis (contrôles de connaissances, attestations de compétences, etc.).

Article 53

L'article 53 règle l'attribution de tâches par l'Université aux hôpitaux universitaires. En vertu de l'alinéa 1, l'Université peut conclure, avec les hôpitaux universitaires bernois ou d'autres prestataires, des conventions portant sur la délégation de tâches relevant de l'enseignement et de la recherche. Conformément à l'alinéa 2, ces conventions requièrent l'approbation du Conseil-exécutif.

Il a toujours été de la volonté du législateur de ne soumettre à l'approbation du Conseil-exécutif que les conventions conclues avec les hôpitaux universitaires (Hôpital de l'île et Services psychiatriques universitaires de Berne [SPU]).

Les conventions conclues avec les autres hôpitaux et prestataires, bernois ou non, changent souvent et n'ont pas une portée financière ou matérielle qui justifie l'approbation préalable du gouvernement. C'est pourquoi l'alinéa 2 sera corrigé pour correspondre à la volonté initiale du législateur.

Article 65a

Cette modification touche les trois lois sur les hautes écoles et doit être effectuée de manière harmonisée.

La notion d'heure de cours hebdomadaire sur un semestre est désuète. Le nouvel alinéa 2 se limitera donc à fixer le plafond des taxes prélevées auprès des auditeurs et auditrices, à savoir 1200 francs par semestre. Le montant de la taxe qui devra être payée dépendra de la prestation demandée, et donc du nombre de cours suivis. Les modalités de détail concernant les taxes seront réglées par voie d'ordonnance, ce qui permettra d'appliquer une unité de calcul appropriée.

Article 70

L'expression « droits d'auteur ou le brevet » sera remplacée par l'expression « résultats immatériels du travail », qui est plus large.

Article 76

Les voies de droit ne seront pas modifiées.

La Direction de l'instruction publique continuera de statuer avant tout sur les recours portant sur des questions de droit du personnel sur les admissions et la commission sur recours statuera, quant à elle, sur les recours formés contre des résultats d'examen.

Suite au renforcement de l'autonomie de l'Université dans le domaine du droit du personnel, les décisions sur des questions en lien avec le droit du personnel pourront non seulement être prises par la direction de l'Université (ou ses membres), mais aussi par les organes des facultés. Afin que les voies de droit restent uniformes pour les questions liées au droit du personnel, l'article 76 est reformulé.

Article 77a

Cette modification touche les trois lois sur les hautes écoles et doit être effectuée de manière harmonisée.

La communauté scientifique s'accorde à dire que toute violation des règles relatives à l'intégrité scientifique et aux bonnes pratiques scientifiques doit être poursuivie. Un avis juridique réalisé à la demande de la CRUS (aujourd'hui swissuniversities) conclut que des principes doivent être inscrits dans les lois des universités cantonales pour pouvoir garantir la légalité d'un échange des données entre les universités et d'autres institutions suisses et étrangères. Ces principes doivent se référer au respect des règles de l'intégrité scientifique et des bonnes pratiques scientifiques ainsi qu'à l'échange des données et aux sanctions en cas

de manquement à l'intégrité scientifique. Une disposition se basant sur cet avis juridique sera donc intégrée dans la LUni.

L'alinéa 1 pose le principe selon lequel les règles reconnues de l'intégrité scientifique et des bonnes pratiques scientifiques doivent être respectées. Ce principe est certes déjà bien ancré à l'Université, mais il ne figure pas encore dans la loi. On entend par « membres l'Université » les étudiants, les étudiantes et le personnel de l'Université (art. 9, al. 1 LUni).

Selon l'alinéa 2, l'Université précisera ces règles par voie de règlement

L'alinéa 3 crée quant à lui la base légale régissant l'échange des données avec les institutions suisses et étrangères afin de garantir le respect des règles relatives à l'intégrité scientifique et aux bonnes pratiques scientifiques. Conformément à l'article 3, alinéa 1, lettre *d* LCPD, les données relatives aux infractions sont des données particulièrement dignes de protection. Conformément à l'article 6, alinéa 1 LCPD, le traitement de données particulièrement dignes de protection doit reposer sur une base légale.

Article 78

La protection de l'appellation « Université » et de ses formes composées ou dérivées est régie par l'article 62 et suivants LEHE. Une réglementation cantonale n'est pas nécessaire.

La protection des titres académiques est garantie par le droit pénal cantonal (art. 11 de la loi du 9 avril 2009 sur le droit pénal cantonal [LDPén ; RSB 311.1]). La protection d'autres certificats comme le Certificate of Advanced Studies (CAS) doit en revanche être garantie dans la présente loi, ce qui nécessite l'adaptation de l'article 78.

Article 81

La notion d'engagement utilisée à la lettre *b* de l'alinéa 2 doit être abrogée en raison du renforcement de l'autonomie des hautes écoles dans le domaine du droit du personnel.

Disposition transitoire

Article T3-1

L'article 19 sur les activités annexes ne s'appliquera qu'à compter du 1^{er} janvier 2023.

La déclaration des activités annexes et son rapport (établi par l'Université) se réfèrent à l'année civile. Il est donc beaucoup plus praticable que les modifications relatives aux activités annexes ne soient mises en application qu'au début de l'année civile suivant l'entrée en vigueur de la modification.

Article T3-2

La mise en conformité des rapports de travail existants avec le nouveau droit sera réglée par le Conseil-exécutif, qui pourra déléguer totalement ou partiellement cette compétence à la direction de l'Université.

4.3 Loi du 8 septembre 2004 sur la Haute école pédagogique germanophone (LHEP ; RSB 436.91)

Remarques préliminaires

En raison du détachement de l'IVP NMS de la PHBern, il est nécessaire de réglementer séparément ces deux institutions indépendantes dans la LHEP. C'est pourquoi la structure de la loi doit être modifiée.

L'association NMS Bern va probablement rebaptiser l'institut privé des degrés préscolaire et primaire NMS (IVP NMS) comme suit : Pädagogisches Hochschuleinstitut NMS Bern (institut des hautes études en pédagogie NMS Bern). Ce nouveau nom a été discuté avec la Direction de l'instruction publique, mais l'organisation interne de l'association NMS Bern ne doit pas être réglementée dans la LHEP ou dans l'ordonnance du 13 avril 2005 sur la Haute école pédagogique germanophone (OHEP ; RSB 436.911). Ainsi, l'association NMS Bern est libre dans le choix du nom de l'institut et n'est au final pas tenue de reprendre celui dont elle a discuté avec la Direction de l'instruction publique. C'est pourquoi le terme neutre de « institution de formation du corps enseignant » de l'association NMS Bern est utilisé dans la loi et le présent rapport.

Chapitre 1

Il s'agit d'une adaptation purement formelle. Le titre du chapitre 1 sera modifié car la structure de la loi change.

Article 1

Les modifications dans cet article tiennent compte du fait que, après l'entrée en vigueur de la présente révision, la loi ne régira plus uniquement la PHBern, mais aussi la délégation de tâches concernant la formation du corps enseignant à l'association NMS Bern. Les conditions liées à cette délégation seront fixées à l'article 67, alinéa 2.

Actuellement, il est prescrit que le canton entretient une haute école pédagogique pour la formation du corps enseignant germanophone.

L'actuel article 67, alinéa 1 prévoit la possibilité de rattacher à la PHBern des institutions de formation du corps enseignant régies par le droit privé, dont les filières de formation conduisent à des diplômes reconnus au niveau fédéral. En application de cette disposition, l'IVP NMS a été rattaché à la PHBern le 1^{er} septembre 2005.

A l'avenir, ce ne sera plus le cas et l'IVP NMS sera géré en tant qu'institut des hautes études indépendant. Cette séparation requiert une réglementation distincte pour les deux institutions dans la LHEP. De plus, la possibilité de rattacher à la PHBern des institutions de formation du corps enseignant régies par le droit privé sera entièrement supprimée.

Cette possibilité ne vaut pas uniquement pour l'IVP NMS, mais pour toutes les institutions de ce type. Cependant, aucune autre institution n'a jamais fait part de son intérêt à former des enseignants et enseignantes, raison pour laquelle aucune autre institution de droit privé n'a été rattachée à la PHBern ou ne prévoit de l'être. L'association NMS Bern est la seule institution de droit privé qui forme des enseignants et enseignantes, ce depuis 1853, et est bien ancrée dans le canton de Berne. Ainsi, nous avons délibérément renoncé à inclure à la LHEP une disposition potestative permettant de confier des tâches relevant de la formation du corps enseignant à d'autres institutions de droit privé.

L'article 1 reflète la conviction du canton de Berne, selon laquelle il doit exister non seulement l'institut du degré primaire de la PHBern, mais aussi un second institut pour la formation de base des enseignants et enseignantes du degré primaire. Cette conviction se fonde sur les raisons suivantes : l'association NMS Bern assume depuis de nombreuses années des tâches relevant de la formation du corps enseignant pour le canton de Berne et propose des filières d'études dont le profil est légèrement différent de celui des formations de la PHBern (domaines disciplinaires variés pour les arts et profil « 30+ » pour les personnes en reconversion professionnelle). De plus, l'IVP NMS est une petite institution par rapport à la PHBern et est donc plus intimiste. S'il venait à disparaître, il est fort probable que les personnes ayant choisi

d'y effectuer leurs études, notamment pour les raisons susmentionnées, ne rejoindraient pas la PHBern, mais opteraient pour une autre petite haute école pédagogique dans un autre canton. Le canton de Berne risquerait donc de perdre de futurs enseignants et enseignantes.

En raison de la nouvelle structure de la loi, le chapitre 1 ne comptera plus qu'un seul article. Le titre marginal n'est donc plus nécessaire et sera abrogé.

Article 1a

En raison de l'entrée en vigueur, au 1^{er} janvier 2020, du règlement de la CDIP du 28 mars 2019 concernant la reconnaissance des diplômes d'enseignement du degré primaire, du degré secondaire I et pour les écoles de maturité², le terme « degré préscolaire » sera supprimé de la LHEP ; seul le terme « degré primaire » sera utilisé à l'avenir. Pour qu'il soit clair, dans un contexte national, à quels degrés de formation font référence les termes employés dans la LHEP, l'article 1a renverra à l'article 6 de l'accord intercantonal du 14 juin 2007 sur l'harmonisation de la scolarité obligatoire (concordat HarmoS ; RSB 439.60-1). En vertu du règlement de la CDIP, le degré primaire va de la première à la huitième année de scolarité (auparavant : de -2 à +6).

Chapitre 1a

Un titre pour le chapitre 1a sera ajouté en raison de la modification de la structure de la loi. Il s'agit d'une adaptation purement formelle.

Article 1b

Le nouvel article 1b correspondra sur le fond à l'actuel article 1.

Article 3

Depuis le 1^{er} janvier 2020, la désignation des titres sanctionnant les différents cycles d'études est harmonisée au niveau national. Les hautes écoles pédagogiques délivrent donc des titres de bachelor et de master (art. 13 de l'ordonnance du 29 novembre 2019 du Conseil des hautes écoles sur la coordination de l'enseignement dans les hautes écoles suisses [SR 414.205.1]). D'une manière générale, les hautes écoles ne peuvent donc plus délivrer d'autres titres aux deux premiers cycles d'études. Cependant, les hautes écoles pédagogiques délivrent aussi des diplômes d'enseignement selon les prescriptions de la CDIP.

En ce qui concerne les autres cursus suivis dans le cadre notamment de cours préparatoires, de la formation continue ou en complément des deux premiers cycles d'études, les hautes écoles peuvent délivrer des « attestations », mais pas des titres. Font par exemple partie de ces attestations le Diploma of Advanced Studies (DAS) ou les attestations délivrées à la fin d'un cours préparatoire comme celui du PreCollege Bern HKB, tout comme les attestations délivrées par la PHBern dans le cadre des études de bachelor ou de master ou dans le cadre d'une autre filière d'études.

Article 6

Le canton de Berne estime que la collaboration entre la PHBern et l'institution de formation du corps enseignant de l'association NMS Bern reste importante pour que les synergies soient utilisées de manière optimale au sein du pôle de formation de Berne. L'ajout de la lettre c1 vise à garantir la poursuite de cette collaboration.

Article 11

Le nouvel alinéa 3 définit la notion de personnel engagé par des fonds de tiers. Le personnel peut être engagé par des fonds de tiers dans la quasi-totalité des catégories de personnel existantes. Il s'agit donc d'une catégorie de membres de la PHBern distincte des catégories définies à l'alinéa 2. Ainsi, tous les collaborateurs et collaboratrices peuvent, quelle que soit la catégorie à laquelle ils appartiennent selon l'alinéa 2, être rémunérés par des fonds de tiers. L'alinéa 3 permet donc de préciser que les membres du personnel engagés par contrat financé par des fonds de tiers sont toujours membres de la PHBern. Une telle définition est utile

² www.cdip.ch > Documentation > Documents officiels > Recueil des bases légales

car les nouveautés prévues dans le domaine des fonds de tiers (cf. art. 24a et 24b) nécessitent une démarcation entre le personnel engagé par des fonds de tiers et les autres collaborateurs et collaboratrices.

La définition du personnel engagé par des fonds de tiers est aussi délimitée par la nature du financement du poste. Ainsi, une personne ne peut être liée par un contrat de travail financé par des fonds de tiers que si son salaire est exclusivement financé par des tiers. Par ailleurs, les fonds de tiers doivent être affectés de plein gré et pour un usage précis à la PHBern. « De plein gré » signifie que l'organisme tiers finance le poste par un acte délibéré et que la PHBern estime que le financement a été obtenu de manière compétitive. « Pour un usage précis » signifie que le bailleur de fonds décide de l'utilisation des moyens qu'il met à disposition. Dans le domaine des hautes écoles, l'usage précis signifie généralement la réalisation du projet de recherche pour lequel les fonds ont été requis. Enfin, le mode de financement du personnel engagé par des fonds de tiers est expressément stipulé dans le contrat de travail.

L'alinéa 4 précise que le Conseil-exécutif pourra, en cas de nécessité, définir d'autres catégories de collaborateurs et collaboratrices.

Article 14

Il s'agit de la correction d'une erreur formelle qui ne concerne que le français.

Article 19

Cette modification touche les trois lois sur les hautes écoles et doit être effectuée de manière harmonisée.

L'article 19 constitue la disposition majeure de la LHEP en matière de droit du personnel. Il régit le rapport avec la législation cantonale sur le personnel. La formulation choisie est conforme au niveau normatif de la loi et laisse une latitude suffisante pour permettre une application adaptée au niveau de l'ordonnance ou des règlements. La loi spéciale doit éviter de réglementer ce qui est déjà réglementé dans l'ordonnance sur le personnel.

Le projet de loi est toutefois formulé de manière suffisamment précise pour que le législateur sache ce qu'il réglemente et quels sont les domaines concernés par le renforcement de l'autonomie des hautes écoles dans le domaine du droit du personnel.

Alinéa 2

Le nouvel alinéa 2 définit de manière détaillée le cadre régissant la délégation de compétences au Conseil-exécutif, à savoir les domaines pour lesquels le Conseil-exécutif peut prévoir des dispositions dérogeant à la législation sur le personnel. La disposition en vigueur s'est en effet révélée trop concrète pour le niveau normatif de la loi. Il semble donc utile de revoir cet article.

Le projet de modification prévoit la possibilité, pour le Conseil-exécutif, d'édicter des dispositions dérogeant à la législation sur le personnel dans la mesure où les conditions spécifiques aux rapports de travail à la PHBern le justifient. Les dérogations qui sont dans l'intérêt de la haute école mais qui ne sont pas justifiées par des circonstances se distinguant de celles de l'administration centrale du canton seront irrecevables. Cela permettra de garantir que des conditions d'engagement fondamentales de la législation cantonale sur le personnel, notamment la durée du congé de paternité ou de maternité ayant pour but de mieux concilier vie familiale et vie professionnelle, continuera de s'appliquer aux hautes écoles.

Le cercle des personnes intéressées sera élargi dans la mesure où il ne se limitera plus aux collaborateurs et collaboratrices des domaines de l'enseignement, de la recherche et du développement. Il ne sera plus suffisant qu'une personne soit engagée dans un de ces trois domaines pour déroger à la législation sur le personnel. Il faudra en revanche montrer dans quelle mesure les rapports de travail de l'employé ou de l'employée (ou de la catégorie de collaborateurs et collaboratrices dont il ou elle fait partie) se distinguent fondamentalement des rapports de travail dans l'administration cantonale.

En outre, le domaine d'application matériel sera modifié dans sa structure, formulé de manière plus abstraite et complété par des domaines du droit du personnel dans lesquels une plus grande autonomie sera accordée aux hautes écoles. L'énumération au nouvel alinéa 2 n'est pas exhaustive, ce qui permettra d'éviter que cette disposition ne doive être révisée régulièrement afin d'ajouter d'autres domaines dérogatoires justifiés par des conditions spécifiques aux hautes écoles.

Les nouvelles compétences de délégation remplissent les conditions de l'article 69 ConstC. En vertu de celui-ci, les compétences du corps électoral peuvent être déléguées au Grand Conseil et au Conseil-exécutif à condition que la délégation soit limitée à un domaine déterminé et soit prévue par une loi qui en fixe le cadre. La restructuration de l'alinéa 2 n'enfreint pas cette base légale. Le but de la délégation ressort du contexte général de l'article 19 LHEP : il ne sera possible de déroger à la législation sur le personnel que dans les domaines où la situation particulière de la PHBern le justifie. Les limites de la délégation seront donc clairement définies.

Le Conseil-exécutif pourra déléguer la totalité ou une partie des compétences définies à l'alinéa 2 au conseil de l'école (al. 3), ce qui lui permettra de tenir compte des besoins spécifiques des hautes écoles (décrits ci-après) et de renforcer l'autonomie ainsi que la position du conseil de l'école en tant qu'organe de conduite stratégique de la PHBern.

Lettre a : durée du contrat

La lettre a prévoit la possibilité de déroger aux règles cantonales dans le domaine de la durée des rapports de travail, à l'instar du droit en vigueur pour le personnel exerçant des activités d'enseignement ou de recherche et développement. Selon la loi sur le personnel, les contrats à durée déterminée sont automatiquement transformés en contrats à durée indéterminée au bout de cinq ans. Des dispositions dérogatoires ne seront possibles que pour les engagements dont la durée est déjà limitée par la loi ainsi que, par exemple, pour l'engagement d'assistants et d'assistantes ou de personnes dont le contrat est financé par des fonds de tiers et dont le financement est naturellement limité.

Lettre b : termes, délais et conséquences de la résiliation des rapports de travail

Le droit en vigueur prévoit déjà la possibilité de déléguer ces domaines au Conseil-exécutif. Des dispositions dérogatoires se justifient par exemple dans les domaines suivants : possibilité pour les membres du corps enseignant de démissionner pour la fin d'un semestre uniquement ou engagement des personnes dont le contrat est financé par des fonds de tiers.

Lettre c : degré d'occupation défini par un pourcentage ou par une fourchette

Ce domaine est nouveau. Cette modification touche les trois lois sur les hautes écoles et doit être effectuée de manière harmonisée.

Les enseignants et les enseignantes dispensant un enseignement individuel ou d'une forme particulière ont déjà la possibilité d'être engagés à un taux d'occupation fluctuant dans une fourchette de 20 pour cent de degré d'occupation (art. 12a OHEP). Le projet de révision prévoit la possibilité, pour tous les collaborateurs et collaboratrices, d'être engagés selon un degré d'occupation fluctuant dans une fourchette si des conditions spécifiques à la haute école le justifient. Il pose donc le principe selon lequel le degré d'occupation devra être fixé en pour cent. Celui-ci pourra toutefois être défini par un pourcentage fixe ou par une fourchette (comme dans l'art. 4 LSE).

Lettre d : fixation du traitement à l'entrée en fonction et progression individuelle du traitement

1. Fixation du traitement à l'entrée en fonction : le Conseil-exécutif est déjà compétent pour les exceptions dans ce domaine. Il peut ainsi fixer des dispositions dérogatoires pour le calcul du traitement dans la limite des plafonds légaux.

2. Entretien d'évaluation périodique, évaluation des performances et du comportement et progressions salariales : il s'agit de donner une plus grande latitude aux hautes écoles dans ces domaines. Le nouvel alinéa 2, lettre d prévoit notamment pour l'ensemble du personnel de la PHBern des dispositions dérogeant à la législation sur le personnel dans ces domaines,

certain rapports de travail à la PHBern n'étant pas comparables à ceux du canton (notamment les diverses activités concernant l'enseignement, la recherche et les prestations de services, les postes qualifiants à durée déterminée ou les postes financés par des fonds de tiers). C'est la raison pour laquelle la réalisation uniforme de ces évaluations selon les dispositions de la législation cantonale sur le personnel s'est révélée problématique. Par ailleurs, nombreux sont les membres du personnel administratif et technique qui ont deux postes ou qui participent à des projets et travaillent en étroite collaboration avec des enseignants et enseignantes, des collaborateurs et collaboratrices scientifiques ou des assistants et assistantes. Il est donc nécessaire de pouvoir adapter la réglementation dans les domaines de l'entretien d'évaluation périodique, de l'évaluation des performances et du comportement et de la progression salariale.

Lettre e - modèle de temps de travail

Le modèle de temps de travail regroupe les domaines suivants : indemnisation financière du solde de vacances et du solde horaire, compte épargne-temps, travail effectué dans des conditions spéciales, solde annuel d'heures de travail, saisie du temps de travail et vacances, congés payés de courte durée et prime de fidélité.

Explications concernant les différents domaines réglementés :

1. Indemnisation financière du solde de vacances et du solde horaire : l'objectif de cette disposition est de permettre au Conseil-exécutif de déléguer au conseil de l'école l'indemnisation financière du solde de vacances et du solde horaire de l'ensemble du personnel si la situation particulière de la haute école justifie de déroger à la loi sur le personnel. Dans la loi en vigueur, le Conseil-exécutif est seul à pouvoir prévoir des exceptions pour les personnes travaillant dans l'enseignement et dans la recherche et développement. La nouvelle teneur permet donc de tenir compte des particularités de la PHBern. En outre, le but étant de renforcer l'autonomie des hautes écoles dans le domaine du personnel, il ne serait pas judicieux d'étendre le pouvoir de délégation du Conseil-exécutif aux domaines de la saisie du temps de travail et des vacances mais de ne pas le faire pour le domaine de l'indemnisation financière du solde de vacances et du solde horaire, la (non) prise de vacances étant par exemple étroitement liée à son indemnisation.

2. Compte épargne-temps : il s'agit d'un compte individuel, qui contient exclusivement du temps (jours ouvrés) et qui sert à enregistrer les jours de vacances non pris. Selon le droit en vigueur, le Conseil-exécutif ne peut prévoir des réglementations dérogeant à la législation sur le personnel que pour le personnel exerçant des activités d'enseignement ou de recherche et développement. Le projet de révision entend donner au Conseil-exécutif la possibilité d'édicter lui-même des dispositions relatives au compte épargne-temps pour l'ensemble du personnel de la PHBern ou de déléguer cette tâche au conseil de l'école, ce qui permettra de mieux tenir compte des besoins spécifiques à la PHBern en matière de conduite et d'organisation du personnel et autorisera une plus grande flexibilité, étant donné notamment que l'année civile et le semestre ou l'année d'études ne coïncident pas.

3. Travail effectué dans des conditions spéciales : le Conseil-exécutif pourra prévoir des réglementations dérogeant à la législation sur le personnel pour le personnel de la PHBern devant travailler dans des conditions spéciales (notamment service de garde, travail de nuit, de fin de semaine ou par équipes, cf. art. 77 LPers). Conformément au nouvel alinéa 3, une délégation des compétences du Conseil-exécutif au conseil de l'école sera également possible dans ce domaine. En revanche, une délégation globale dans ce domaine sensible n'est pas prévue.

4. Solde annuel d'heures de travail : la PHBern pourra réglementer elle-même le montant maximum du solde d'heures de travail pouvant être reporté sur l'année suivante car le mandat particulier d'un grand nombre de collaborateurs et collaboratrices et l'organisation qui en découle pour les horaires de travail exigent une certaine flexibilité afin d'assurer le bon fonctionnement des études.

La réglementation du solde annuel d'heures de travail sera donc déléguée au Conseil-exécutif, qui pourra à son tour, conformément à l'alinéa 3, déléguer cette compétence au con-

seil de l'école. Pour des raisons liées à la protection des employés et employées, mais aussi pour des raisons financières, il est prévu de fixer par voie d'ordonnance un solde maximum de 200 heures en plus ou en moins (ce solde est de 100 heures en plus ou en moins dans la législation sur le personnel). Dans des cas exceptionnels motivés, le recteur ou la rectrice pourra autoriser un report plus élevé du solde horaire sur l'année suivante.

5. Saisie du temps de travail et vacances : afin de renforcer l'autonomie de la PHBern dans le domaine du droit du personnel, il convient de donner à celle-ci la possibilité de fixer elle-même les modalités relatives à la saisie du temps de travail et aux vacances pour l'ensemble de son personnel. Cela permettra de tenir compte de ses besoins spécifiques, à savoir une grande flexibilité en matière d'organisation des horaires de travail d'un grand nombre de ses collaborateurs et collaboratrices. La réglementation relative à la saisie du temps de travail et aux vacances sera par conséquent déléguée au Conseil-exécutif, qui pourra à son tour, conformément à l'alinéa 3, déléguer cette compétence au conseil de l'école.

6. Congés payés de courte durée : la PHBern se verra octroyer la possibilité de mieux faire concorder la prise de congés payés de courte durée avec les besoins liés au bon fonctionnement de l'enseignement. Le droit aux congés de courte durée au sens de la LPers sera maintenu mais la PHBern pourra régler elle-même les modalités concernant la manière de les prendre.

La réglementation relative aux congés payés de courte durée sera par conséquent déléguée au Conseil-exécutif, qui pourra à son tour, conformément à l'alinéa 3, déléguer cette compétence au conseil de l'école.

7. Prime de fidélité : conformément à la législation sur le personnel, le personnel de la PHBern a droit à des primes de fidélité. Ce droit, tout comme le montant des primes, resteront conformes à la législation sur le personnel, mais la PHBern pourra elle-même régler les modalités de versement des primes. La nouvelle disposition permettra de ne pas perturber le fonctionnement ordinaire de la haute école (p. ex. prise du congé en dehors des périodes de cours ou pendant les vacances semestrielles).

La réglementation relative à la prime de fidélité sera par conséquent déléguée au Conseil-exécutif, qui pourra à son tour, conformément à l'alinéa 3, déléguer cette compétence au conseil de l'école.

Lettre f : remboursement des frais

Cette modification touche les trois lois sur les hautes écoles et doit être effectuée de manière harmonisée.

Une disposition dérogatoire sur le remboursement des frais sera ajoutée à l'alinéa 2, lettre f. Le principe de la loi sur le personnel selon lequel les frais occasionnés aux membres du personnel de la PHBern par l'accomplissement de leurs tâches leur sont remboursés sera inscrit dans la législation d'exécution. Conformément à ce principe, il sera possible d'édicter des dispositions régissant le remboursement des frais spécifiques aux hautes écoles.

La réglementation relative au remboursement des frais sera par conséquent déléguée au Conseil-exécutif, qui pourra à son tour, conformément à l'alinéa 3, déléguer cette compétence au conseil de l'école.

Alinéa 3

Le nouvel alinéa 3 est l'une des modifications principales de la présente révision législative. Il constitue la base légale permettant au Conseil-exécutif de déléguer certaines compétences au conseil de l'école, notamment dans des domaines où il semble utile et possible de déléguer à la PHBern une compétence réglementaire permettant de renforcer son autonomie dans le domaine du droit du personnel.

Dans la mesure où le Conseil-exécutif pourra déléguer par voie d'ordonnance des compétences au conseil de l'école, ce dernier sera habilité à réglementer lui-même, par voie de règlement, les domaines concernés dans les limites définies par la loi.

Le pouvoir de délégation prévoyant la possibilité de déléguer les attributions du Conseil-exécutif au conseil de l'école portera non seulement sur les nouveaux domaines de réglementation délégués au Conseil-exécutif (degré d'occupation et fourchette, solde annuel d'heures de travail, saisie du temps de travail et vacances, congés payés de courte durée, prime de fidélité, entretien d'évaluation périodique, évaluation des performances et du comportement, progressions salariales ainsi que travail effectué dans des conditions spéciales), mais aussi sur les domaines déjà délégués au Conseil-exécutif par le droit en vigueur (durée des rapports de travail, fixation du traitement, termes, délais et conséquences de la résiliation des rapports de travail, indemnisation financière du solde de vacances et du solde horaire, compte épargne-temps).

Article 19a

Cette modification formelle touche les trois lois sur les hautes écoles et doit être effectuée de manière harmonisée.

La réglementation des compétences liées aux engagements et à d'autres aspects du droit du personnel continuera d'être déléguée au Conseil-exécutif et pourra faire l'objet d'une sous-délégation au conseil de l'école.

Article 19b

Cette modification touche les trois lois sur les hautes écoles et doit être effectuée de manière harmonisée.

Le nouvel article 19b régit l'abandon de l'obligation d'approbation par un organe cantonal. La PHBern sera dispensée de toute obligation d'accord ou d'approbation par un organe cantonal prévue par la législation sur le personnel.

Cette disposition énonce un principe général, ce qui permettra de couvrir les nouvelles dispositions de la législation sur le personnel.

Article 20

Cette modification touche les trois lois sur les hautes écoles et doit être effectuée de manière harmonisée.

L'article 20 régit le domaine des activités annexes. Les modifications effectuées dans cet article consistent à en préciser la teneur, à supprimer la règle des 80 pour cent ainsi qu'à réglementer les compétences de délégation et de sous-délégation.

Le principe de l'alinéa 1 selon lequel les activités annexes exercées par des collaborateurs et des collaboratrices ne doivent pas nuire à l'exercice de leurs fonctions ni entraver le fonctionnement de la PHBern sera maintenu.

L'alinéa 2 est complété par « en règle générale » afin d'être formulé de manière plus générale. Il prévoit que les activités annexes devront, en règle générale, être soumises à autorisation. Il existe déjà, dans l'ordonnance en vigueur, des exceptions à l'obligation d'autorisation. L'OHEP énumère en effet les activités annexes généralement autorisées comme les mandats d'enseignement dans d'autres hautes écoles suisses qui ne représentent pas plus de deux leçons par semaine. L'ajout de « en règle générale » est nécessaire pour tenir suffisamment compte des exceptions au niveau de la loi. De plus, l'alinéa 6 LHEP précise que le Conseil-exécutif règle par voie d'ordonnance les dispositions de détail concernant les exceptions à l'obligation d'autorisation.

L'actuel alinéa 2, selon lequel les activités annexes exercées par des collaborateurs et des collaboratrices dont le degré d'occupation est de 80 pour cent au moins sont soumises à autorisation, sera abrogé. La PHBern pourra régler elle-même par voie de règlement le degré d'occupation à partir duquel les activités annexes seront soumises à autorisation, ce qui lui permettra d'adapter ce seuil aux évolutions qu'elle connaîtra en matière d'engagement.

L'alinéa 3, en vertu duquel il est possible de réduire le degré d'occupation des personnes mobilisées durablement et substantiellement par les activités annexes qu'elles exercent, sera maintenu.

Selon l'alinéa 4 modifié, les frais liés à l'utilisation de l'infrastructure et à la mise à contribution du personnel de la PHBern pour les besoins de l'activité annexe pourront être remboursés sur une base forfaitaire. Cette précision est nécessaire car le calcul des frais effectifs entraînerait une surcharge de travail disproportionnée. Il semble donc par exemple plus judicieux de facturer un montant forfaitaire pour l'utilisation, au-delà d'une certaine mesure, d'un ordinateur dans le cadre d'une activité annexe. Il est prévu de déléguer, par voie d'ordonnance, au conseil de l'école la compétence de fixer ces forfaits, celui-ci ayant connaissance des réalités du terrain.

En ce qui concerne l'utilisation des termes « infrastructure » et « personnel », il convient de préciser que, conformément à une ordonnance en vigueur, la notion de « personnel » est incluse dans celle « d'infrastructure ». Cela n'étant pas communément admis et étant donné qu'il est prévu d'abroger les dispositions d'exécution au niveau de l'ordonnance, ces deux termes sont explicitement utilisés à l'alinéa 4.

L'alinéa 5 révisé prévoit que les activités annexes, le temps qui y a été consacré et les revenus qui en ont découlé doivent faire l'objet d'une déclaration personnelle chaque année. A l'instar de l'alinéa 1, « en règle générale » sera ajouté afin de permettre des exceptions au niveau de la loi. Un degré d'occupation minimum pourra par exemple être fixé pour l'obligation de déclaration.

Selon le nouvel alinéa 6, le Conseil-exécutif pourra prévoir des dispositions dérogeant à l'obligation d'autorisation et de déclaration. Il pourra déléguer totalement ou partiellement cette compétence au conseil de l'école.

En outre, le nouvel alinéa 7 prévoit que le Conseil-exécutif règle par voie d'ordonnance les dispositions de détail relatives aux activités annexes autorisées, les compétences et les dispositions de détail relatives à la procédure d'autorisation et de déclaration ainsi que les modalités d'indemnisation. Il pourra déléguer totalement ou partiellement cette compétence au conseil de l'école.

Il est prévu de déléguer, par voie d'ordonnance, les compétences en matière de réglementation des activités annexes à la PHBern. Cette dernière sera toutefois tenue d'informer la Direction de l'instruction publique de son règlement et des modifications qu'elle y apportera, et devra établir chaque année un rapport sur les activités annexes à l'intention de la Direction.

Article 22

Cette modification touche les trois lois sur les hautes écoles et doit être effectuée de manière harmonisée.

La LHEP prévoit déjà que la PHBern peut accorder des congés aux membres du corps enseignant qui souhaitent se consacrer à une activité de recherche ou de formation (art. 22, al. 1). Ce principe sera maintenu mais il y a lieu de donner à la PHBern la possibilité de réglementer elle-même les congés de recherche et de formation. Les alinéas d'exécution 2 et 3 concernant la réduction du traitement pendant le congé de formation ainsi que l'obligation de rembourser le traitement perçu en cas de départ seront donc supprimés.

L'alinéa 4 modifié régit la délégation des compétences au Conseil-exécutif ainsi que son pouvoir de sous-délégation au conseil de l'école.

3.2.5 Personnel engagé par contrat financé par des fonds de tiers

La réglementation concernant le personnel engagé par contrat financé par des fonds de tiers sera regroupée sous ce nouveau titre.

Article 24a

Cette modification touche les trois lois sur les hautes écoles et doit être effectuée de manière harmonisée.

Elle vise à étendre le champ d'application d'une disposition existante et à en amender le contenu juridique. Le nouvel article 24a prévoit que l'épuisement des fonds de tiers constitue un motif de résiliation des rapports de travail. Selon l'OHEP en vigueur, l'épuisement des fonds de tiers destinés au personnel engagé dans l'enseignement, la recherche et le développement et financé par des fonds de tiers constitue déjà un motif pertinent de résiliation des rapports de travail au sens de la législation sur le personnel.

Contrairement à la disposition en vigueur au niveau de l'ordonnance, l'article 24a LHEP est inscrit, indépendamment de l'article 25 LPers, au niveau normatif de la loi et s'applique à toutes les personnes rémunérées par des fonds de tiers.

Le passage au niveau normatif de la loi tient compte de l'adéquation du niveau normatif. Pour pouvoir déroger à une disposition inscrite dans une loi, il est nécessaire de réglementer l'exception au niveau de la loi. En l'espèce, l'article 24a LHEP déroge à l'article 25, alinéa 2 LPers.

Il est nécessaire de dissocier l'épuisement des fonds de tiers des motifs de résiliation des rapports de travail pertinents prévus à l'article 25, alinéa 2 LPers car une telle assimilation semble illicite. La liste des motifs énoncés à cet article n'est pas exhaustive et tous les motifs énoncés ont un rapport avec la personne concernée. En revanche, l'épuisement des fonds de tiers constitue un facteur externe qui ne peut pas être attribué au collaborateur ou à la collaboratrice. Distinguer les motifs de résiliation peut aussi jouer un rôle dans la carrière de la personne licenciée car un licenciement conformément à l'article 25 LPers peut faire croire à un comportement fautif. Une personne pourra donc être licenciée selon l'article 25 LPers ou selon l'article 24a LHEP. Le délai de résiliation des rapports de travail sera de trois mois, à l'instar du délai prévu pour une résiliation ordinaire selon la LPers. La procédure régissant la résiliation des rapports de travail reste identique à celle de l'article 25, alinéa 2 LPers.

Le nouvel article vise également à étendre la possibilité de résilier les rapports de travail en raison de l'épuisement des fonds de tiers à toutes les personnes rémunérées par des fonds de tiers. Les raisons qui justifient une telle résiliation, à savoir l'impossibilité pour la PHBern de maintenir les rapports de travail qui ne peuvent plus être financés par des fonds de tiers, peuvent être données pour toutes les catégories de personnes rémunérées par des fonds de tiers, quel que soit leur secteur d'activité.

La source de financement des postes à la PHBern (fonds de tiers ou fonds publics) est indiquée dans le contrat de travail des titulaires des postes. L'origine des fonds de tiers permettant de financer les rapports de travail doit également être précisée. Un licenciement selon l'article 24a LHEP ne sera possible que lorsque ces fonds sont épuisés.

Article 24b

Cette modification touche les trois lois sur les hautes écoles et doit être effectuée de manière harmonisée.

Le projet d'article 24b permet à la PHBern de conclure, dans certaines conditions, des contrats de droit privé selon le droit des obligations. Un contrat de droit privé ne pourra être conclu que pour des collaborateurs et collaboratrices qui participent à des projets financés par des fonds de tiers. L'alinéa 1 précise les conditions qui devront, par ailleurs, être remplies. Un engagement par contrat de droit privé ne sera en effet possible que si la PHBern, dans le cadre du projet financé par des fonds de tiers, se trouve en concurrence avec des prestataires privés (lettre a) et ne remplit pas de mandat légal (lettre b).

Ni la Constitution fédérale, ni celle du canton de Berne ne contiennent de dispositions sur la nature juridique des rapports de service publics. Selon la doctrine dominante, l'Etat est par conséquent libre de conclure des rapports de travail régis par le droit public ou par le droit privé.

Les conditions énoncées à l'article 24b, alinéa 1, lettres a et b limiteront la possibilité de conclure des contrats de droit privé aux activités économiques de l'Etat. Dans ce domaine, la PHBern n'agit qu'indirectement pour accomplir ses tâches. Il s'agit donc du seul domaine où elle peut être soumise au droit privé.

Dans tous les autres domaines, la PHBern est liée par la Constitution car elle est tenue, au même titre que l'Etat lui-même, d'accomplir les tâches de droit public qui lui sont conférées par l'Etat, et ce quels que soient ses formes d'action et le droit en vertu duquel elle agit (privé ou public).

L'obligation d'engager les assistants et les assistantes scientifiques par contrat de droit public sera maintenue, même pour ceux et celles qui travaillent exclusivement dans le cadre d'un projet financé par des fonds privés. Ces emplois relèvent de l'enseignement et de la recherche et développement et visent essentiellement à accomplir la mission de droit public de la PHBern. Le droit du personnel du canton s'appliquera donc, sauf si une législation spéciale en dispose autrement.

L'alinéa 2 permet d'éviter que le droit privé et le droit public n'empiètent l'un sur l'autre. La législation spéciale et le droit du personnel ne s'appliqueront en aucun cas aux contrats de droit privé, à moins que ces derniers ne contiennent des dispositions explicites en la matière.

Article 26

Du fait de l'entrée en vigueur de la LEHE, les hautes écoles pédagogiques doivent elles aussi se plier à certaines règles du droit fédéral depuis le 1^{er} janvier 2015. Les dispositions de la LEHE sur l'admission aux filières du premier cycle d'études des hautes écoles pédagogiques revêtant un caractère impératif, elles doivent être mises en œuvre dans la législation cantonale.

L'admission aux filières d'études préparant à l'enseignement au degré secondaire II n'est pas réglée par la LEHE. La CDIP prévoit cependant des prescriptions minimales en la matière. Le règlement correspondant sur la reconnaissance des diplômes a été révisé au 1^{er} janvier 2020. Il est donc opportun de reprendre les prescriptions de la CDIP sous la forme d'un renvoi dynamique, à l'instar de ce qui est fait pour l'admission aux filières d'études préparant à l'enseignement spécialisé. Ces prescriptions correspondent sur le fond aux dispositions actuelles de la LHEP. La reprise systématique des prescriptions de la CDIP dans le droit cantonal se justifie dans la mesure où y renoncer conduirait à moyen terme à perdre la reconnaissance de la filière d'études par la CDIP, ce qui est inenvisageable. Il faut souligner par ailleurs que le canton de Berne, en tant que membre de la CDIP, est informé en temps utile des éventuelles modifications du règlement et qu'il peut défendre ses intérêts dans le cadre de l'assemblée plénière de cette dernière.

Article 27a

Les dispositions de l'actuel alinéa 1 sur l'admission à une formation après une exclusion définitive ne concernent que les étudiants et étudiantes des autres hautes écoles. Or les étudiants et étudiantes de la PHBern ne peuvent pas faire l'objet d'une discrimination positive et doivent être traités de la même manière que les étudiants et étudiantes des autres hautes écoles. Le terme « autre » sera donc supprimé.

La CDIP a révisé ses règlements sur la reconnaissance des diplômes en mars 2019. Le règlement du 28 mars 2019 concernant la reconnaissance des diplômes d'enseignement du degré primaire, du degré secondaire I et pour les écoles de maturité³, entré en vigueur le 1^{er} janvier 2020, comporte une disposition sur les aptitudes requises par la profession enseignante. En vertu de l'article 15, alinéa 1 de ce règlement, la profession enseignante pose les exigences auxquelles les étudiants et étudiantes doivent être aptes à répondre pour garantir l'intégrité (psychique et physique) des élèves qui leur sont confiés (lors de stages ou dans l'exercice de leur métier). De plus, les hautes écoles doivent disposer d'une procédure appropriée pour exclure les étudiants et étudiantes qui ne sont pas aptes au sens de l'article 15, alinéa 1 du règlement.

La PHBern doit satisfaire à cette exigence pour que ses règlements continuent d'être reconnus à l'échelle suisse. Par conséquent, l'article 27a, alinéa 2 prévoira une condition d'admission qui renvoie à la protection de l'intégrité des élèves. Dès lors, les étudiants et étu-

³ www.cdip.ch > Documentation > Documents officiels > Recueil des bases légales

diantes ne présenteront pas l'aptitude requise au sens de cette disposition et du règlement de la CDIP en particulier si une peine a été prononcée à leur encontre pour un des actes énoncés à l'article 67, alinéa 3, lettres a à d CP. Il n'est pas question ici de l'aptitude aux études, mais de l'aptitude à exercer la profession enseignante sans mettre en danger les élèves. La PHBern pourra refuser d'immatriculer ou exclure des études quelqu'un qui ne remplirait pas les conditions personnelles requises pour exercer la profession enseignante eu égard à l'intégrité des élèves amenés à lui être confiés. Le Conseil-exécutif réglera les dispositions de détail par voie d'ordonnance.

L'article 27a, alinéa 2 ne devra pas s'appliquer lorsque les conditions personnelles ne sont réunies que dans une certaine mesure, par exemple en raison d'un handicap physique ou d'une allergie à l'eau qui empêcherait l'étudiant ou l'étudiante concernée d'obtenir le brevet SSS, requis pour la filière d'études préparant à l'enseignement au degré primaire (orientation Premier cycle primaire). Comme la CDIP l'indique à juste titre, une mention devra toutefois être clairement indiquée sur le diplôme dans de tels cas⁴, afin que les autorités d'engagement aient connaissance de ces restrictions. Nous renonçons à inclure ce point à la LHEP car l'octroi des diplômes relève de la compétence de la PHBern. Cependant, cette dernière est tenue de mettre en œuvre la recommandation de la CDIP.

Il convient tout de même de noter que distinction doit être faite entre ces cas et ceux pour lesquels une compensation des désavantages est possible. Si des mesures de compensation des désavantages sont accordées, la personne concernée remplit les exigences spécifiques de la formation ; aucune mention sur le diplôme n'est donc requise.

Article 30

Le nouvel alinéa 4 prévoit que, si les filières d'études de la formation de base des membres du corps enseignant du degré primaire sont soumises à des restrictions d'admission, l'article 67c s'appliquera également. De plus, l'actuel alinéa 4 deviendra l'alinéa 5.

Article 31a

La modification apportée ne concerne que l'allemand. Il s'agit d'une adaptation purement formelle (reprise de la terminologie actuelle).

Chapitre 4

En raison de la nouvelle structure de la loi, le terme « de la Haute école pédagogique » sera ajouté au titre du chapitre 4. Il s'agit d'une adaptation purement formelle.

Article 35

Le vice-recteur ou la vice-rectrice obtiendra le statut d'organe. Cette fonction sera vraisemblablement assumée par un ou une responsable d'institut, qui sera en contrepartie délestée de tâches liées à la fonction de responsable d'institut. Il est cependant aussi possible que la fonction soit exercée par une autre personne. Le conseil de l'école doit pouvoir définir une organisation pertinente en la matière.

Article 37

C'est le conseil de l'école qui attribuera la fonction de vice-recteur ou de vice-rectrice et qui engagera la personne concernée. La création de cette fonction vise notamment à décharger le recteur ou la rectrice et n'engendrera pas de coûts élevés. L'adoption de cette disposition permettra uniquement d'illustrer l'organisation actuelle.

A l'avenir, le directeur administratif ou la directrice administrative sera aussi nommée par le conseil de l'école (lit. o ; analogue à la réglementation pour la BFH). Ainsi, ce dernier sera compétent pour élire tous les membres de la direction d'école prévus par la loi.

⁴ www.cdip.ch > Domaines d'activités > Reconnaissance des diplômes > Diplômes des hautes écoles > Explications relatives au règlement concernant la reconnaissance des diplômes d'enseignement du degré primaire, du degré secondaire I et pour les écoles de maturité (28 mars 2019)

La lettre *t* à l'alinéa 1, qui concerne la conclusion des accords entre le conseil d'école de la PHBern et les institutions affiliées, sera abrogée car l'IVP NMS ne sera plus rattaché à la PHBern. Cette abrogation ne signifie pas que la PHBern et l'institution de formation du corps enseignant de l'association NMS Bern ne collaboreront plus à l'avenir (cf. les nouveaux articles 6, alinéa 1, lettre *c1*, et 67, alinéa 3). Cette collaboration pourra toutefois être réglée librement par contrat.

Le nouvel alinéa 3 précise que les compétences liées à la délivrance des titres de bachelor et de master ainsi que les compétences liées aux décisions confirmant des résultats d'examen obtenus au cours ou à la fin d'une filière d'études ou d'une formation continue doivent être définies dans les règlements correspondants. Le terme générique « d'examens » est utilisé ici. Il recouvre toutes les formes de résultats obtenus à l'issue d'une évaluation des acquis (contrôles de connaissances, attestations de compétences, etc.).

Article 38

A l'instar du directeur administratif ou de la directrice administrative, le vice-recteur ou la vice-rectrice sera subordonnée au recteur ou à la rectrice (al. 3).

Article 39

Les lettres *f*, *k* et *l* de l'alinéa 1 seront abrogées en raison de l'introduction de l'article 19a et de l'article 37, alinéa 3.

L'alinéa 2 est quant à lui modifié pour la même raison : si nécessaire, le conseil de l'école pourra déléguer au vice-recteur ou à la vice-rectrice les tâches du recteur ou de la rectrice qui sont mentionnées à l'alinéa 1, lettres *a*, *d*, *e*, *g*, *h*, *k*, *m* et *n* (alinéa 2). Ces dernières années ont montré qu'il était judicieux de créer cette possibilité car le recteur ou la rectrice assume un grand nombre de tâches. Grâce aux nouvelles dispositions, il doit être possible de déléguer durablement et de façon définitive au vice-recteur ou à la vice-rectrice les tâches qui sont attribuées par la loi au recteur ou à la rectrice. Selon la loi actuelle, le suppléant ou la suppléante du recteur ou de la rectrice peut seulement assumer ces tâches en cas d'absence du recteur ou de la rectrice.

4.2.2a Vice-recteurs et vice-rectrices

Les dispositions relatives au statut d'organe du vice-recteur ou de la vice-rectrice seront regroupées sous ce nouveau titre.

Article 39a

Le projet de modification investissant le vice-recteur ou la vice-rectrice du statut d'organe (cf. art. 35 LHEP), il convient de réglementer leurs attributions dans la loi. Le vice-recteur ou la vice-rectrice ne gèrera pas de vice-rectorat comme c'est par exemple le cas dans d'autres hautes écoles pédagogiques ou à la BFH (vice-rectorat dans un certain domaine), mais assumera des tâches permanentes incombant au recteur ou à la rectrice lorsqu'elles lui auront été déléguées statutairement par le conseil de l'école (cf. nouvel article 39, alinéa 3).

Article 40

Le vice-recteur ou la vice-rectrice sera membre de la direction d'école, raison pour laquelle la composition de la direction d'école mentionnée à l'alinéa 1 sera adaptée. (Si la fonction de vice-recteur ou de vice-rectrice est assumée par un ou une responsable d'institut, le nombre de membres de la direction d'école n'augmente pas.)

A l'avenir, le conseil de l'école pourra prévoir statutairement d'autres membres pour la direction d'école (p. ex. responsable des finances, secrétaire général-e).

L'actuel alinéa 2 sera abrogé car l'IVP NMS ne sera plus rattaché à la PHBern.

Chapitre 5

En raison de la nouvelle structure de la loi, le terme « de la Haute école pédagogique » sera ajouté au titre du chapitre 5. Il s'agit d'une adaptation purement formelle.

Article 45

La mention des institutions affiliées à l'alinéa 2 devient caduque, étant donné que l'IVP NMS ne sera plus rattaché à la PHBern. Elle sera donc supprimée.

Article 47

La modification ne concerne que le texte allemand.

Article 53

A l'instar de ce qui est fait dans la LUni et la LHESB, l'alinéa 5a crée la base légale formelle permettant de prélever des taxes couvrant les coûts pour les étudiants et les étudiantes étrangers non titulaires d'un permis d'établissement, dans le respect des traités et accords internationaux. Le nombre d'étudiants et d'étudiantes étrangers est faible à la PHBern. Même si l'augmentation des taxes d'études ne générera que peu de recettes supplémentaires, cette mesure (qui a déjà été arrêtée sur le principe dans le cadre du programme d'allègement cantonal 2018) sera mise en œuvre.

S'agissant des taxes d'examen, l'actuel alinéa 6 prévoit uniquement que le Conseil-exécutif peut déléguer sa compétence à la Direction de l'instruction publique. Dans les faits, les taxes pour les différents examens sont cependant fixées dans les règlements d'études par le conseil de l'école (cf. art. 51, al. 2 OHEP). Par conséquent, la base légale formelle pour ce faire est créée dans le nouvel alinéa 6.

Article 55a

Cette modification touche les trois lois sur les hautes écoles et doit être effectuée de manière harmonisée.

La notion d'heure de cours hebdomadaire sur un semestre est désuète. Le nouvel alinéa 1 se limitera donc à fixer le plafond des taxes prélevées auprès des auditeurs et auditrices, à savoir 1200 francs par semestre. Le montant de la taxe qui devra être payée dépendra de la prestation demandée, et donc du nombre de cours suivis. Les modalités de détail concernant les taxes seront réglées par voie d'ordonnance, ce qui permettra d'appliquer une unité de calcul appropriée.

L'article 55a, alinéa 2 ne changera pas.

Article 58a

La LHEP ne comporte encore aucune disposition sur la propriété intellectuelle (contrairement à la LUni et à la LPers actuellement en vigueur). Une disposition analogue à celle présente dans la LUni sera introduite à l'article 58a car elle est plus adaptée à la situation des hautes écoles que celle inscrite dans la LPers.

La nouvelle teneur de l'alinéa 1 reprend celle de la LPers dans le domaine de la propriété intellectuelle : les résultats immatériels du travail que les agents et les agentes créent dans l'exécution de leurs obligations de service et dans l'exercice de leur fonction sont considérés comme ayant été cédés à l'employeur sans autre formalité. La notion de « résultats immatériels du travail » est un terme générique regroupant tous les aspects de la propriété intellectuelle et du design réglementés par le droit fédéral.

L'alinéa 2 prévoit que, si les résultats immatériels du travail ont été créés dans l'exercice d'une activité annexe, les recettes dégagées par leur exploitation seront gérées comme des recettes d'activités annexes.

Quant à l'alinéa 3, il régit la prééminence des dispositions contractuelles dans ce domaine. En l'absence de contrat entre les partenaires, les dispositions légales s'appliqueront par analogie.

Chapitre 6, articles 60 à 62

En raison de la nouvelle structure de la loi, ce chapitre sera déplacé pour devenir le chapitre 8c. Il s'agit d'une adaptation purement formelle.

Chapitre 7

En raison de la nouvelle structure de la loi, le terme « de la Haute école pédagogique » sera ajouté au titre du chapitre 7. La disposition relative au droit pénal sera déplacée dans le nouveau chapitre 8b. Il s'agit d'une adaptation purement formelle.

Article 64

Les voies de droit ne seront pas modifiées.

La Direction de l'instruction publique continuera de statuer avant tout sur les recours portant sur des questions de droit du personnel sur les admissions et la commission sur recours statuera, quant à elle, sur les recours formés contre des résultats d'examen.

L'alinéa 1 est toutefois précisé afin de donner à la commission sur recours la compétence de statuer sur des recours en lien avec des titres de bachelor et de master, avec des diplômes ou avec des résultats d'examen délivrés ou arrêtés par le recteur ou la rectrice, la direction de la PHBern ou le conseil de l'école.

Article 65

Cet article sera abrogé en raison de la nouvelle structure de la loi. La disposition correspondante sera légèrement adaptée et intégrée au chapitre 8b.

Chapitre 8

Le chapitre 8 ne régira plus le rattachement de l'IVP NMS à la PHBern, mais la compétence de l'association NMS Bern à proposer une filière d'études pour la formation de base des enseignants et enseignantes du degré primaire. Le titre du chapitre sera modifié en conséquence. De plus, le chapitre 8 sera divisé en quatre parties : 8.1 Fondements, 8.2 Financement et contrat de prestations, 8.3 Commission de recours, 8.4 Voies de droit.

Article 67

L'article 67 permettra d'inscrire dans la loi la compétence de l'association NMS Bern à proposer une filière d'études pour la formation de base des enseignants et enseignantes du degré primaire. Le fait d'attribuer cette compétence à l'association de droit privé NMS lui confie dans le même temps une tâche publique. L'association assume aujourd'hui déjà cette tâche (en qualité d'institut privé rattaché à la PHBern).

Cette compétence présuppose toutefois que l'institution de formation du corps enseignant de l'association NMS Bern soit au bénéfice d'une accréditation d'institution au sens de la LEHE et que les diplômes qu'elle délivre soient reconnus dans toute la Suisse. L'association NMS a déjà lancé la procédure d'accréditation, en collaboration avec la Direction de l'instruction publique.

Selon le nouvel alinéa 3, l'institution de formation du corps enseignant de l'association NMS Bern sera tenue de collaborer avec la PHBern ainsi qu'avec d'autres institutions et organisations.

Article 67a

L'article 67a, alinéa 1 recensera les dispositions concernant la PHBern qui s'appliqueront également à la filière d'études pour la formation de base des enseignants et enseignantes du degré primaire proposée par l'association NMS Bern (par analogie pour certaines).

L'article 14 concernant les conseils fait référence à l'offre du Service de conseil des hautes écoles bernoises, rattaché à l'Office de l'enseignement supérieur de la Direction de l'instruction publique. Les collaborateurs, collaboratrices, étudiants et étudiantes de l'institution de formation du corps enseignant de l'association NMS Bern pourront, eux aussi, y recourir gratuitement.

Selon le nouvel alinéa 2, l'association NMS Bern devra édicter un règlement d'études pour sa filière de formation, lequel devra être approuvé par la Direction de l'instruction publique (cf. nouvel article 74e).

Article 67b

En principe, le canton financera toujours toutes les places d'études pour les étudiants et étudiantes qui ont leur domicile légal en matière de subsides de formation sur son territoire, mais pourra fixer un nombre maximal de places d'études (en cas de situation financière tendue). Ce plafond sera défini dans le contrat de prestations (cf. nouvel article 70).

Selon l'alinéa 2, si le nombre de candidats et candidates aux études qui ont leur domicile légal en matière de subsides de formation dans le canton de Berne et qui remplissent les conditions d'admission dépasse le nombre maximum de places d'études fixé dans le contrat de prestations, l'attribution des places d'études se fera par ordre d'arrivée des inscriptions. Les candidats et candidates qui n'obtiendront pas de places d'études à l'institution de formation du corps enseignant de l'association NMS Bern pour cette raison seront admis sur demande à la filière d'études de la PHBern préparant à l'enseignement au degré primaire. Ainsi, le canton de Berne assumera sa responsabilité de ne pas rejeter d'étudiant ou d'étudiante, à condition qu'aucune restriction d'admission n'ait été fixée à la PHBern.

Le canton de Berne émet le vœu que l'institution de formation du corps enseignant de l'association NMS Bern exploite pleinement ses capacités d'accueil. En effet, de nombreuses personnes souhaitent y étudier, qu'elles aient ou non leur domicile légal en matière de subsides de formation dans le canton de Berne. De plus, les personnes qui étudient dans le canton de Berne ont plus de chance d'y enseigner par la suite que si elles suivent leurs études dans un autre canton. Cependant, si l'institution de formation du corps enseignant de l'association NMS Bern venait à épuiser ses capacités d'accueil, la procédure définie aux articles 30 à 31a pour les restrictions d'admission s'appliquerait en vertu de l'alinéa 1 du présent article.

Article 67c

Si des restrictions d'admission doivent être fixées pour la PHBern, tous les candidats et candidates aux études qui s'inscrivent à l'institution de formation du corps enseignant de l'association NMS Bern devront se soumettre à la même procédure d'aptitude que ceux de la PHBern, ce pour des raisons d'égalité des chances.

Selon l'alinéa 2, l'attribution de l'ensemble des places d'études des deux institutions dépendra des résultats de la procédure d'aptitude à laquelle sont soumis tous les candidats et candidates.

En vertu de l'alinéa 3, les deux institutions seront tenues d'admettre, sur demande, les étudiants et étudiantes qui se seront inscrits à l'autre institution, jusqu'à ce que le nombre maximal de places d'études fixé par le Conseil-exécutif soit atteint.

Article 67d

L'IVP NMS ne sera plus rattaché à la PHBern, qui est une institution de droit public. L'association NMS Bern est quant à elle une institution de droit privé. Cependant, son institution de formation du corps enseignant sera toujours habilitée à accomplir la tâche publique qui consiste à proposer une filière d'études préparant à l'enseignement au degré primaire (cf. nouvel article 67, alinéa 1).

L'alinéa 1 confèrera donc à l'institution de formation du corps enseignant de l'association NMS Bern la capacité d'exercer des pouvoirs relevant de la puissance publique envers les étudiants et étudiantes, en tant qu'une autorité au sens de l'article 2, alinéa 1, lettre c de la loi du 23 mai 1989 sur la procédure et la juridiction administratives (LPJA ; RSB 155.21). Suite à son détachement de la PHBern, l'IVP NMS agira pleinement comme une entité de l'association de droit privé NMS Bern. Par conséquent, son organisation ne peut pas être réglemantée dans la loi. Selon l'alinéa 2, l'association NMS Bern devra toutefois indiquer dans son règlement d'études qui est compétent pour statuer sur les éléments prévus aux lettres a à e (la liste n'est pas exhaustive).

Article 68

Le financement de l'association NMS Bern correspondra au système actuel. Celle-ci recevra une contribution cantonale pour la réalisation de la filière d'études préparant à l'enseignement

au degré primaire (al. 1). Cette contribution correspondra à la contribution forfaitaire qui a été fixée pour la PHBern en application des articles 8 à 10 AHES et que le canton de Berne doit donc verser pour les étudiants et étudiantes bernois qui étudient dans une haute école pédagogique extracantonale. Il est attendu des hautes écoles qu'elles se consacrent non seulement à l'enseignement mais aussi à la recherche, raison pour laquelle la contribution forfaitaire couvrira également une partie des frais liés à la recherche. De plus, en cas de situation financière difficile, le canton pourra limiter le nombre d'étudiants et d'étudiantes qu'il doit financer ayant leur domicile légal en matière de subsides de formation sur son territoire et, par tant, réduire sa contribution dans le cadre du contrat de prestations (al. 2). L'alinéa 3 fixera quant à lui la compétence exclusive du Conseil-exécutif pour autoriser les dépenses (correspond à la réglementation actuelle).

Article 69

Les prestations que devra fournir l'association NMS Bern seront réglées dans le contrat de prestations conclu entre le Conseil-exécutif et l'association (cf. nouvel article 70, alinéa 3, lettre a) par analogie à ce qui est fait pour la PHBern, qui est pilotée par le biais d'un mandat de prestations confié par le Conseil-exécutif et la Direction de l'instruction publique. L'article 69 sera abrogé pour cette raison.

Article 70

Les prestations de l'institution de formation du corps enseignant de l'association NMS Bern seront réglées dans le cadre d'un contrat de prestations conclu entre le Conseil-exécutif et l'association. L'article 70 précise quels points devra contenir ce contrat (liste non exhaustive).

L'alinéa 4 sera abrogé car l'IVP NMS ne sera plus rattaché à la PHBern. L'association NMS Bern ne rendra plus des comptes qu'à la Direction de l'instruction publique concernant son institution de formation du corps enseignant (cf. nouvel article 71).

Article 71

A l'avenir, l'article 71 régira les rapports que devra établir l'association NMS Bern. Cette dernière devra présenter à la Direction de l'instruction publique un rapport de gestion annuel pour son institution de formation du corps enseignant ainsi qu'un rapport sur l'exécution de son mandat de prestations au cours de l'année précédant la fin du contrat de prestations. Au contraire de la PHBern, l'institution de formation du corps enseignant de l'association NMS Bern ne s'acquittera que d'une petite partie des tâches incombant à une haute école pédagogique, raison pour laquelle il n'est pas nécessaire que l'association rende tous les ans des comptes au sujet de l'exécution du contrat de prestations.

Article 72

La Direction de l'instruction publique organisera tous les ans un entretien de reporting-controlling et évaluera les rapports visés au nouvel article 71. Elle portera les résultats de cette évaluation à la connaissance du Conseil-exécutif.

Article 73

A l'instar de la PHBern, l'association NMS Bern devra instituer une commission de recours pour son institution de formation du corps enseignant, laquelle jouera le rôle d'autorité de justice administrative interne.

Article 73a

Cette commission de recours sera composée sur le modèle de celle de la PHBern. Les dispositions relatives à la nomination des membres seront aussi identiques à celles qui s'appliquent à la PHBern.

Article 73b

Les étudiants et étudiantes de l'institution de formation du corps enseignant de l'association NMS Bern doivent bénéficier des mêmes moyens juridiques que les étudiants et étudiantes de la PHBern. C'est pourquoi les voies de droit qui s'offriront à eux seront identiques à celles dont disposent les étudiants et étudiantes de la PHBern.

Chapitre 8a

Le nouveau chapitre 8a comportera une disposition concernant l'intégrité scientifique, qui vaudra pour la PHBern et pour l'institution de formation du corps enseignant de l'association NMS Bern.

Article 74

Cette modification touche les trois lois sur les hautes écoles et doit être effectuée de manière harmonisée.

La communauté scientifique s'accorde à dire que toute violation des règles relatives à l'intégrité scientifique et aux bonnes pratiques scientifiques doit être poursuivie. Un avis juridique réalisé à la demande de la CRUS (aujourd'hui swissuniversities) conclut que des principes doivent être inscrits dans les lois des universités cantonales pour pouvoir garantir la légalité d'un échange des données entre les universités et d'autres institutions suisses et étrangères. Ces principes doivent se référer au respect des règles de l'intégrité scientifique et des bonnes pratiques scientifiques ainsi qu'à l'échange des données et aux sanctions en cas de manquement à l'intégrité scientifique. Une disposition se basant sur cet avis juridique sera donc intégrée dans la LHEP.

L'alinéa 1 pose le principe selon lequel les règles reconnues de l'intégrité scientifique et des bonnes pratiques scientifiques doivent être respectées. Ce principe est certes déjà bien ancré à la PHBern et à l'institution de formation du corps enseignant de l'association NMS Bern, mais il ne figure pas encore dans la loi. Pour couvrir toutes les personnes qui étudient, travaillent ou exercent une autre fonction scientifique à la PHBern ou à l'institution de formation du corps enseignant de l'association NMS Bern, la formulation « les membres de la Haute école pédagogique et les collaborateurs et collaboratrices ainsi que les étudiants et les étudiantes de l'institution de formation du corps enseignant de l'association NMS Bern » a été choisie. On entend par « membres de la Haute école pédagogique germanophone » les étudiants, les étudiantes et le personnel de la haute école (art. 11, al. 1 LHEP).

Selon l'alinéa 2, la PHBern et l'institution de formation du corps enseignant de l'association NMS Bern préciseront ces règles par voie de règlement

L'alinéa 3 crée quant à lui la base légale régissant l'échange des données avec les institutions suisses et étrangères afin de garantir le respect des règles relatives à l'intégrité scientifique et aux bonnes pratiques scientifiques. Conformément à l'article 3, alinéa 1, lettre *d* LCPD, les données relatives aux infractions sont des données particulièrement dignes de protection. Conformément à l'article 6, alinéa 1 LCPD, le traitement de données particulièrement dignes de protection doit reposer sur une base légale.

Chapitre 8b

Le nouveau chapitre 8b comportera une disposition pénale, qui vaudra pour la PHBern et pour l'institution de formation du corps enseignant de l'association NMS Bern.

Article 74a

La protection de l'appellation « haute école pédagogique » et de ses formes composées ou dérivées est régie par l'article 62 et suivants LEHE. Une réglementation cantonale n'est pas nécessaire.

La protection des titres académiques est garantie par le droit pénal cantonal (art. 11 de la loi du 9 avril 2009 sur le droit pénal cantonal [LDPén ; RSB 311.1]). La protection d'autres certificats comme le Certificate of Advanced Studies (CAS) doit en revanche être garantie dans la présente loi, ce qui nécessite l'adaptation de l'article 74a.

Chapitre 8c

Le nouveau chapitre 8c régira les tâches et les compétences des autorités cantonales vis-à-vis de la PHBern et de l'institution de formation du corps enseignant de l'association NMS Bern.

Article 74b

L'article 74b contiendra des dispositions relatives à la compétence du Grand Conseil et aux tâches que le Grand Conseil assumera en ce qui concerne la PHBern (il se fonde sur l'actuel article 60).

Comme l'IVP NMS ne sera plus rattaché à la PHBern, l'alinéa 3 de l'actuel article 60 ne sera pas repris.

Article 74c

Les tâches que le Conseil-exécutif assumera en ce qui concerne la PHBern correspondent à ses tâches actuelles (cf. actuel article 61). Les tâches qu'il assumera en ce qui concerne l'institution de formation du corps enseignant de l'association NMS Bern seront, quant à elles, réglées à l'alinéa 1, lettres c et d. Ainsi, le Conseil-exécutif exercera la haute surveillance sur cette institution et prendra donc connaissance de son rapport de gestion.

Article 74d

L'article 74d correspond sur le fond à l'actuel article 61a. La notion d'engagement utilisée à l'alinéa 2, lettre c de l'actuel article 61a doit cependant être supprimée en raison du renforcement de l'autonomie des hautes écoles dans le domaine du droit du personnel.

Article 74e

La Direction de l'instruction publique continuera d'assumer les mêmes tâches vis-à-vis de la PHBern (cf. actuel article 62). Cependant, elle exercera la surveillance directe non seulement sur la PHBern, mais aussi sur l'institution de formation du corps enseignant de l'association NMS Bern et approuvera les règlements d'études de cette institution (à l'instar de ce qu'elle fait déjà pour la PHBern).

Dispositions transitoires

Article T1-1

A l'entrée en vigueur de la présente modification, l'IVP NMS deviendra un institut des hautes études indépendant. Cependant, la procédure d'admission des nouveaux étudiants et étudiantes à l'institution de formation du corps enseignant de l'association NMS Bern pour le semestre d'automne 2022 doit être menée avant (le semestre d'automne commence en septembre). C'est pourquoi elle devra déjà se fonder sur les nouvelles dispositions.

Article T1-2

Les personnes qui ont commencé leurs études à l'institution de formation du corps enseignant de l'association NMS Bern avant l'entrée en vigueur de la présente modification achèveront celles-ci conformément au règlement d'études en vigueur lorsqu'elles ont commencé leurs études. Les compétences seront toutefois régies par le nouveau droit.

Article T1-3

La compétence de l'association NMS Bern à proposer une filière d'études pour la formation de base des enseignants et enseignantes du degré primaire présuppose entre autres que l'institution de formation du corps enseignant de l'association soit au bénéfice d'une accréditation d'institution au sens de la LEHE (cf. art. 67, al. 2, lit. a nLHEP). La procédure correspondante a déjà été lancée. Cependant, l'association NMS Bern n'a aucune influence sur la date à laquelle le Conseil suisse d'accréditation rendra sa décision. On suppose que ce sera le cas avant l'entrée en vigueur de la présente modification mais, étant donné que l'Agence suisse d'accréditation et d'assurance qualité (AAQ) est actuellement très chargée et que la décision ne relève pas de la compétence de l'association NMS Bern, il convient d'octroyer un délai raisonnable à l'association pour l'accréditation institutionnelle de son institution de formation du corps.

Article T1-4

Le canton prendra en charge les coûts directs liés à la première procédure d'accréditation de l'institution de formation du corps enseignant de l'association NMS Bern au sens de l'article 3, alinéa 1, lettre a de l'ordonnance fédérale du Conseil suisse d'accréditation sur les émoluments pour les procédures d'accréditation et les prestations fournies pour le compte de tiers (ordonnance sur les émoluments du CSA, OÉmol-CSA ; RS 414.205.6).

Le premier contrat de prestations entre le Conseil-exécutif et l'association NMS Bern doit être conclu au plus tard le 31 janvier 2022 (et entrera en vigueur le 1^{er} août 2022). Au surplus, le Conseil-exécutif et le service compétent de la Direction de l'instruction publique prendront toutes les autres mesures nécessaires à l'accomplissement de la tâche assignée à l'institution de formation du corps enseignant de l'association NMS Bern à compter du 1^{er} août 2022.

Article T1-5

L'article 20 sur les activités annexes ne s'appliquera qu'à compter du 1^{er} janvier 2023.

La déclaration des activités annexes et son rapport (établi par la PHBern) se réfèrent à l'année civile. Il est donc beaucoup plus praticable que les modifications relatives aux activités annexes ne soient mises en application qu'au début de l'année civile suivant l'entrée en vigueur de la modification.

Article T1-6

La mise en conformité des rapports de travail existants avec le nouveau droit sera réglée par le Conseil-exécutif, qui pourra déléguer totalement ou partiellement cette compétence au conseil de l'école.

5. Place du projet dans le programme gouvernemental de législature (programme législatif) et dans d'autres planifications importantes

La présente révision s'inscrit dans le programme gouvernemental des années 2019 à 2022. Les hautes écoles constituent un facteur important pour la réalisation des différents objectifs dans toutes les dimensions de ce programme (économie, société et environnement). En effet, le document « Engagement 2030 » du Conseil-exécutif indique expressément qu'une ou plusieurs hautes écoles bernoises sont des partenaires de mise en œuvre pour six des projets évoqués et six des idées de projet/perspectives. De plus, ces institutions jouent un rôle crucial dans le cadre d'autres projets, en leur qualité de sources de compétences. Les travaux relatifs à nombre de ces projets sont en cours dans les hautes écoles. La présente révision a pour objectif de renforcer l'autonomie des hautes écoles pour qu'elles puissent assumer leur rôle essentiel dans l'évolution stratégique du canton de Berne. La Stratégie de la formation 2016 du canton de Berne prescrit par ailleurs que « les hautes écoles devront continuer de se positionner à l'échelle nationale et internationale afin de maintenir la qualité élevée de la formation et de la recherche ». La présente révision permet aux hautes écoles de s'affirmer face à la concurrence afin qu'elles puissent assumer leur rôle de manière plus systématique et plus efficace.

6. Répercussions financières

La présente révision repose avant tout sur le renforcement des compétences des trois hautes écoles dans le domaine du droit du personnel et n'a pas d'incidence sur leur financement par le canton. Toutefois, l'application de certaines compétences réglementaires (en ce qui concerne p. ex. le remboursement des frais, la progression individuelle des traitements ou la possibilité de conclure des contrats de droit privé) pourra avoir des répercussions financières dans les différentes hautes écoles. Il incombera cependant aux directions des hautes écoles de déterminer les coûts associés aux décisions qu'elles prendront dans le domaine du droit du personnel et de les financer dans la limite des moyens à leur disposition. Le renforcement prévu des compétences des organes des hautes écoles ne justifie pas d'augmenter la contribution cantonale versée à ces institutions. De plus, les compétences du Conseil-exécutif relatives à la définition des conditions financières resteront inchangées.

La prise en charge des coûts directs liés à la première procédure d'accréditation de l'institution de formation du corps enseignant de l'association NMS Bern vient grever le budget cantonal à titre unique et de manière restreinte (à hauteur de 32 000 francs).

Cela mis à part, ce projet n'a aucune répercussion financière directe sur le budget cantonal.

7. Répercussions sur le personnel et l'organisation

Le présent projet a les répercussions suivantes sur le personnel et l'organisation du canton et des hautes écoles.

La modification des articles 18 LHESB, 18 LUni et 19 LHEP permet, dans une plus large mesure, au Conseil-exécutif de prévoir des dispositions dérogeant à la législation sur le personnel et de déléguer des tâches aux organes de direction des hautes écoles. En outre, le cercle des collaborateurs et collaboratrices qui peuvent être concernés par de telles dispositions dérogatoires a été élargi pour inclure le personnel engagé par contrat financé par des fonds de tiers. Ces modifications auront des répercussions directes sur les conditions d'engagement des personnes concernées dès que le Conseil-exécutif fera usage de sa compétence réglementaire élargie.

Par ailleurs, la suppression des autorisations accordées au cas par cas par la Direction des finances et son office compétent aura des répercussions sur les processus correspondants, qui seront simplifiés. Le Conseil-exécutif pourra toutefois toujours vérifier que les hautes écoles appliquent bien le droit du personnel grâce aux instruments ordinaires de contrôle et à la révision effectuée par le Contrôle des finances. Si nécessaire, il pourra prendre les mesures requises pour corriger la situation.

Le personnel de l'institution de formation du corps enseignant de l'association NMS Bern continuera de ne pas être soumis à la législation sur le personnel du canton mais au droit applicable à l'association NMS Bern, c'est-à-dire au droit privé.

8. Répercussions sur les communes

Ce projet n'a pas de répercussions sur les communes.

9. Répercussions sur l'économie

Ce projet permet de rendre les trois hautes écoles bernoises plus compétitives en Suisse et à l'étranger et leur donne les outils nécessaires pour, le cas échéant, lutter « à armes égales » avec d'autres acteurs et actrices du marché. Les hautes écoles bernoises bénéficieront d'une plus grande marge de manœuvre et pourront s'adapter de manière flexible aux nouvelles évolutions dans leur domaine, lesquelles sont parfois exigées par le marché. Elles pourront aussi coopérer plus facilement avec d'autres institutions, ce qui aidera notamment l'Université et la BFH à gagner des revenus complémentaires à la subvention cantonale pour augmenter leur budget et ce qui permettra aux trois hautes écoles d'optimiser l'utilisation de leurs ressources.

La présente révision contribuera ainsi à renforcer et à accroître l'attractivité du canton de Berne en tant que pôle de formation, pôle de recherche et place économique.

10. Résultat de la procédure de consultation

– sera complété après la consultation –

11. Proposition

Compte tenu des résultats de la consultation, le Conseil-exécutif propose l'adoption du projet.

Berne, le [date]

Au nom du Conseil-exécutif

La présidente : / Le président : [Name]

Le chancelier : [Name]