

Comment puis-je vous aider

Comment puis-je vous aider ?

1. Signez la lettre ouverte des étudiants: <https://forms.gle/MMN8ZX7UwnHzA7vV6>
2. Suivez-nous et le syndicat des enseignants du MTC sur Instagram
3. Participez à l'organisation ! Rejoignez nos réunions hebdomadaires
4. Pour en savoir plus sur les événements en cours (onglets 2 et 3)
5. Renseignez-vous auprès de vos enseignants sur leurs conditions de travail au MTC

[Notre Instagram](#)

[Instagram du syndicat des enseignants](#)

Lettre ouverte des étudiants du MTC

Lettre ouverte des étudiants du MTC

La situation: Qu'arrive -t-il avec les professeurs du MTC ?

Les professeurs du Centre de formation en mandarin de l'Université Nationale Normale de Taïwan ont lancé une procédure de négociation collective afin de répondre à des préoccupations de longue date concernant leurs droits du travail. Actuellement, 73 des 90 professeurs du MTC ont rejoint le syndicat.

Principales revendications du syndicat:

1. **Respect du code du travail** — Application complète du code du travail prévues par la loi sur les normes du travail.
2. **Stabilité de l'emploi** — Réforme du système de contrats de trois mois.
3. **Transparence** — Des règles clairs et transparents pour le recrutement, les plannings des horaires et l'évaluation.
4. **Rémunération équitable** — Des horaires d'enseignement plus stables et des structures salariales raisonnables.

Lettre ouverte des étudiants en soutien aux revendications du syndicat des professeurs du MTC

Chers Ya-Hsun Tsai, Chao-Mei Tu, Yu-Shan Chang et Ya-Hui Lin,

Nous, les étudiants soussignés à MTC de l'Université Nationale Normale de Taïwan (NTNU), tenons à vous pour exprimer officiellement notre soutien au syndicat des professeurs et à ses revendications pour de meilleures conditions de travail. Des conditions de travail équitables, stables et conformes à la loi sont essentielles au bien-être des professeurs, à la qualité de l'enseignement et à notre environnement d'apprentissage en général. Nous affirmons que les conditions dans lesquelles nos professeurs travaillent ne peuvent pas être séparées des conditions dans lesquelles nous apprenons.

Le MTC est l'un des centres de langue chinoise les plus importants et les plus réputés de Taïwan, une réputation construite au fil des décennies. À ce titre, il a la responsabilité de garantir des normes d'emploi équitables et légales à son corps enseignant, qui constitue depuis longtemps le pilier de l'exigence académique du MTC.

Nos professeurs ne devraient pas être soumis à des contrats de travail précaires ou sans protection. Ils doivent bénéficier des congés annuels, des congés maladie et d'autres droits fondamentaux, en totale conformité avec le code du travail taïwanais. En tant qu'étudiants attachés à la pérennité et à l'intégrité de cette institution, nous exprimons notre entière solidarité

avec le syndicat et ses revendications, et nous demandons à l'administration à dialoguer avec lui de manière rapide et constructive pour répondre à leurs légitimes préoccupations.

Sincèrement,

[Cliquez ici pour signer !](#)

Lettre de revendications des enseignants

Lettre de revendications du syndicat des enseignants

Fin des contrats illégaux : Les enseignants du Centre de langue de la NTNU lancent une négociation collective

Exigence de protection de l'emploi et des droits du travail conformément à la loi

Syndicat de l'Enseignement Supérieur de Taïwan (THEU) Communiqué de presse – 20 mars 2026

Le Centre d'enseignement du mandarin (MTC) de l'Université normale nationale de Taïwan (NTNU) applique depuis longtemps un système de « contrat de trois mois ». Cette pratique a été identifiée comme une violation de la **Loi sur les normes du travail**, et les questions relatives aux droits du travail des enseignants de langue chinoise ont fait l'objet d'une attention continue de la part du syndicat et des enseignants ces dernières années. Le Syndicat de l'enseignement supérieur de Taïwan (THEU) et plusieurs enseignants du MTC ont tenu une conférence de presse aujourd'hui (20 mars) pour publier officiellement le « Projet de convention collective » et annoncer le début du processus de négociation collective.

La conférence de presse s'est tenue devant le bâtiment Bo-ai de la NTNU, où plus d'une vingtaine d'enseignants de mandarin ont brandi des pancartes pour protester contre de multiples litiges de longue date relatifs aux droits du travail au MTC. Ces problèmes incluent l'utilisation de contrats à court terme, qui placent les enseignants dans une position de grande instabilité concernant leurs conditions d'emploi et leurs revenus. Les enseignants ont souligné que, sous le système de contrat de trois mois, il existe non seulement un risque de non-renouvellement à la fin du terme, mais que les fluctuations du nombre d'étudiants affectent également directement les heures d'enseignement et le salaire. Si l'inscription des étudiants est insuffisante, entraînant l'annulation de cours, les heures d'un enseignant — et par conséquent ses revenus — peuvent être réduites de moitié, affectant sa planification de vie et son développement professionnel.

Les enseignants ont déclaré que, sur la base du salaire de départ des diplômés universitaires, si un enseignant n'a qu'une seule classe de deux heures, le revenu mensuel est de 18 480 TWD. Après déduction de l'assurance travail/santé et de la pension de retraite de 6 %, le salaire net réel n'est que d'environ 15 000 TWD, ce qui rend difficile le maintien d'un niveau de vie de base. Plus inquiétant encore, les droits statutaires tels que les congés de maladie, les congés de deuil, les congés de mariage et les congés de maternité manquent de protection institutionnelle depuis longtemps. Lorsque les enseignants prennent un congé, ils doivent assumer eux-mêmes le coût du taux horaire du remplaçant. Les enseignants débutants peuvent même devoir subventionner la différence de taux horaire pour les enseignants plus anciens, ce qui revient à « payer pour prendre un congé », forçant certains enseignants à venir en classe même s'ils sont malades. Comme la durée du contrat n'est que de trois mois, il est également

difficile pour les enseignants de demander des allocations de congé parental s'ils s'arrêtent pour une naissance. Les enseignants ont affirmé sans détour que ces systèmes violent clairement les protections de base de la **Loi sur les normes du travail**.

Des contrats à durée déterminée vers la confirmation de l'application de la Loi sur le travail

Par le passé, les unités d'enseignement du chinois dans de nombreux collèges et universités employaient des enseignants sous des contrats à durée déterminée de trois ou six mois, ne respectant pas l'article 9 de la **Loi sur les normes du travail**. Après des années de pétitions et de protestations du syndicat, le ministère du Travail a confirmé le 22 octobre 2024 que les enseignants de langue chinoise ont toujours été soumis à la Loi sur les normes du travail. Le ministère de l'Éducation a également envoyé une lettre à toutes les universités le 29 novembre de la même année, exigeant qu'elles traitent les droits du travail concernés conformément à la loi.

Cependant, le syndicat a souligné que certaines écoles n'ont toujours pas entièrement révisé leurs systèmes d'emploi. Le ministère du Travail a déclaré qu'il mènerait une inspection spéciale du travail cette année (2026) pour confirmer si les écoles appliquent ces protections légalement.

Litiges institutionnels au sein du plus grand centre de chinois de Taïwan

La NTNU possède le plus grand et le plus ancien centre d'enseignement du mandarin à Taïwan. Cependant, les enseignants ont souligné que l'école a adopté depuis longtemps un système de « contrat de trois mois » où aucun salaire n'est versé entre les périodes de contrat, et la relation d'emploi peut être interrompue par un non-renouvellement à l'expiration.

Le syndicat soutient que depuis le 1er janvier 2008, les enseignants du MTC dans les cours non crédités sont soumis à la Loi sur les normes du travail. Par conséquent, la nature du contrat devrait être un contrat à durée indéterminée, et l'ancienneté ne devrait pas être interrompue par la signature de nouveaux contrats. L'absence d'ajustement de ce système affecte les droits des enseignants aux congés annuels, aux indemnités de licenciement et à d'autres avantages statutaires.

Enseignants seniors : Le système doit revenir au respect et à la protection

Une déclaration écrite compilant les opinions d'enseignants seniors a été lue lors de la conférence de presse. Ces points de vue proviennent principalement d'enseignants qui enseignent au MTC depuis les années 1990. La déclaration note que dans les premières années, bien qu'il n'y ait pas de système formel complet, l'interaction entre l'école et les enseignants était étroite, et la direction valorisait les besoins des enseignants (comme l'amélioration des environnements de bureau étouffants et la fourniture d'espaces de travail de base). L'atmosphère générale était fondée sur le respect mutuel.

Les enseignants seniors ont également déclaré que si le système s'est formalisé ces dernières années, l'attitude de respect s'est affaiblie. Ils ont souligné que le centre n'a pas besoin de « revenir au passé », mais plutôt d'établir un nouveau système complet et légal qui protège clairement les droits selon la Loi sur les normes du travail afin que les enseignants puissent enseigner en toute sérénité.

Quatre revendications majeures : Légalité, Stabilité, Transparence et Raisonnable

1. **Administration conforme à la loi** : Application totale de la Loi sur les normes du travail pour garantir les congés de maladie à demi-salaire, les congés de mariage payés, les congés de maternité, de deuil, les congés parentaux et les congés annuels. Les contrats doivent être reconnus comme indéterminés.
2. **Emploi stable** : Réviser le système de contrat de trois mois et établir un mécanisme de nomination stable pour éviter le risque de non-renouvellement constant.
3. **Transparence institutionnelle** : Les systèmes d'embauche, de rémunération, d'évaluation et de planification doivent être ouverts et transparents, avec un mécanisme de participation réelle des enseignants.
4. **Traitement raisonnable** : Renforcer les mécanismes de protection des horaires et des salaires, et réviser les taux horaires pour assurer des conditions de vie de base et la qualité de l'enseignement.

Exercice du droit de négociation pour établir un modèle

Conformément à la **Loi sur les conventions collectives**, les employés ont le droit de s'organiser en syndicats et d'exiger des négociations collectives. Le THEU a officiellement envoyé une lettre à l'école le 28 janvier 2026 demandant une convention. Le Bureau du Travail de la ville de Taipei a également envoyé une lettre le 11 février exhortant l'école à négocier de bonne foi.

L'école a récemment répondu qu'elle était au courant de la demande et qu'elle fournirait une réponse après avoir terminé les procédures internes. Cependant, le syndicat a noté que l'école a publié de nouveaux règlements lundi dernier sans avis préalable ni discussion. Le syndicat appelle l'école à tenir ses promesses et à entamer immédiatement des négociations substantielles pour créer une base stable et exemplaire pour l'enseignement du mandarin à Taïwan.