

**From:** [Acadlists Ap](#)  
**To:** ["acadadmin@lists.mcgill.ca"](#); ["superacadnote@lists.mcgill.ca"](#); ["cas-ranked@lists.mcgill.ca"](#); ["cas-acadnote-all@lists.mcgill.ca"](#); ["allupperadmin@lists.mcgill.ca"](#)  
**Cc:** [Christopher Manfredi, Prof.](#); [Petra Rohrbach, Prof.](#); [Angela Campbell, Prof.](#); [Anne-Marie Huynh, Dr.](#); [Katherine Wong, Ms.](#); [Diana Dutton](#); [Valerie Parsons, Ms.](#); [Yves Beauchamp, Professor](#); [Serge Bergeron](#); [Maut](#); [Nancy Kwan](#); [Anne-Marie Durocher](#)  
**Subject:** Message issued jointly from McGill's Provost & Vice-Principal (Academic) and from the MAUT President  
**Date:** Friday, April 17, 2020 12:10:00 PM

---

*This message is sent on behalf of Christopher Manfredi, Provost and Vice-Principal (Academic) and Petra Rohrbach, President, MAUT.*

*Ce message est envoyé au nom de Christopher Manfredi, vice-principal exécutif et vice-principal (études), et Petra Rohrbach, Présidente de l'Association des professeur(e)s et bibliothécaires de McGill.*

*La version française suit.*

Dear colleagues,

McGill is not sheltered from the financial fallout of the COVID-19 crisis. All universities worldwide face a serious risk of significant declines in their Fall 2020 enrolments. Given that nearly 80 percent of McGill's operating budget derives from student enrollment, significant anticipated declines in student registrations for the coming academic year generate uncertainty for the University and call for measures to mitigate against financial risks.

Across McGill, several measures have been put in place to attenuate these risks arising from expected decreased student enrolment. Notably, the University has confirmed that senior administrators and Deans will see their salaries frozen for at least the first half of FY21 with no possibility of retroactive adjustment.

Through collaborative discussions, the Provost and MAUT have jointly agreed to an additional measure that affects academic staff in particular as it would see adjustments to the [implementation of the Academic Salary Policy](#) this year in the following way:

- This year's merit exercise will be carried out according to the normal calendar.
- As always, faculty members will receive, before June 1, a letter indicating their merit rating and annual salary increases.
- On June 1<sup>st</sup>, academic salaries will increase by 1.0%; this is the "Across the Board" component of salary increases, derived primarily from the national rate of inflation.
- The assigned merit-based salary adjustments to academic salaries will come into effect six months later than normally would be the case, that is on December 6<sup>th</sup>.

- By December 2020, should enrolment-driven revenues match expectations set prior to the COVID-19 crisis, as indicated in the provisional budget approved by the Board of Governors on April 23<sup>rd</sup>, the University will allocate merit-based adjustments that were not paid during the period June 1 to December 6 2020.
- There shall be no change to the process for requesting retention and anomaly-based salary adjustments.

Two additional points merit underlining:

- The Provost anticipates that this will be a one-time occurrence, with no impact on the 2021 merit exercise.
- These financial actions will have no impact on the tenure process.

To clarify, the proposed measure will have the effect of “locking in” official academic staff salaries, with associated increases, on June 1. However, academic staff members will forego roughly 6 months of a certain proportion of their salary increases. The deferral will reduce University expenditures by approximately \$4M in FY2021.

Pursuant to consultation with and support from the MAUT Council, we take the view that such measures, beyond their financial impact, will have important symbolic value. Notably:

- If the projected enrollment-driven revenues are compromised and pressures to reduce university staffing arise, this deferred merit-based salary increase for academic staff would help to mitigate the risk of reduced staff headcounts within the University community. As McGill is a major local employer, this will have a beneficial effect on our larger community.
- From the onset of the COVID-19 crisis in Quebec, we have been in regular contact to ensure clear and consistent communication between the McGill Administration and MAUT. The Administration commits to ongoing transparency and collaboration with MAUT throughout FY21.

We have arrived at and jointly agreed to the [implementation of the Academic Salary Policy](#). We are directly contributing to maintaining the stability of our workforce throughout the University while at the same time supporting a rapid return to our routine research and teaching activities.

**Prof. Christopher P. Manfredi**  
Provost & Vice-Principal Academic

**Prof. Petra Rohrbach**  
President, MAUT

---

Chers collègues,

L'Université McGill n'est pas à l'abri des répercussions financières de la COVID-19. Les universités du monde entier risquent fort de voir diminuer notablement les inscriptions à l'automne 2020. Comme

près de 80 pour cent de notre budget de fonctionnement provient des inscriptions, cette baisse anticipée de l'effectif étudiant pour la prochaine année universitaire est source d'incertitude pour l'Université et nous oblige à prendre des mesures pour atténuer le risque financier.

C'est ce qui a été fait dans l'ensemble de notre institution. À titre d'exemple, l'Université a annoncé un gel du salaire des cadres supérieurs et des doyens pendant au moins la première moitié de l'exercice 2021, sans possibilité d'ajustement rétroactif.

Au terme de discussions harmonieuses, le vice-principal exécutif et vice-principal aux études ainsi que l'Association des professeur(e)s et bibliothécaires de McGill ont convenu de prendre une autre mesure, touchant cette fois plus particulièrement le corps enseignant. Ainsi, les modifications ci-après seront apportées, cette année, à la [mise en œuvre de la politique salariale visant le personnel académique](#) :

- L'évaluation du mérite aura lieu suivant le calendrier habituel.
- Comme toujours, les membres du corps enseignant recevront, avant le 1<sup>er</sup> juin, une lettre faisant état de leur évaluation et de leur augmentation de salaire annuelle.
- Le 1<sup>er</sup> juin, leur salaire sera majoré de 1,0 %, soit la hausse générale correspondant essentiellement au taux national d'inflation.
- Quant aux ajustements de salaire au mérite, ils entreront en vigueur six mois après la date habituelle, soit le 6 décembre prochain.
- Si, en décembre 2020, les revenus provenant des inscriptions sont à la hauteur des attentes fixées avant la crise de la COVID-19 – conformément au budget provisoire approuvé par le Conseil des gouverneurs le 23 avril –, l'Université procédera aux ajustements au mérite non effectués entre le 1<sup>er</sup> juin et le 6 décembre 2020.
- Les modalités de demande d'ajustements salariaux pour fidélisation ou situation anormale demeurent inchangées.

Par ailleurs, nous attirons votre attention sur deux autres éléments :

- Le vice-principal exécutif et vice-principal aux études ne s'attend pas à ce que cette mesure, visant le présent exercice seulement, se répercute sur l'évaluation du mérite en 2021.
- Cette mesure financière n'aura aucune incidence sur l'attribution de la permanence.

En résumé, les mesures présentées ici auront pour effet de « fixer » le salaire du corps enseignant, augmentations comprises, en date du 1<sup>er</sup> juin. Cependant, une certaine partie de l'augmentation de salaire sera reportée d'environ six mois. Ce report réduira de 4 millions de dollars environ les dépenses de l'Université pour l'exercice 2021.

Nous estimons, tout comme le Conseil de l'Association, qu'au-delà de leur incidence financière, ces

mesures auront une grande valeur symbolique. En effet :

- Si les revenus tirés des inscriptions sont moins élevés que prévu et qu'il y a risque de compression de personnel, ce report des augmentations au mérite pourrait, en atténuant la pression, favoriser le maintien des emplois au sein de la communauté universitaire. McGill étant un grand employeur, cet effet bénéfique s'étendrait à l'ensemble de nos concitoyens.
- Depuis le tout début de la crise au Québec, la direction de l'Université et l'Association sont engagées dans un dialogue des plus constructifs. La direction s'engage à maintenir cette transparence et cet esprit de collaboration tout au long de l'exercice 2021.

Nous avons décidé d'un commun accord de procéder à la mise en œuvre de [la politique salariale visant le personnel académique](#). Nous contribuons ainsi directement à la stabilité de l'effectif universitaire tout en favorisant la reprise rapide de nos activités de recherche et d'enseignement.

**Professeur Christopher P. Manfredi**

Vice-principal exécutif  
et vice-principal aux études

**Professeure Petra Rohrbach**

Présidente de l'Association des  
professeur(e)s et bibliothécaires de McGill

-  
-

---

**LISTSERV distribution information**

Replies to this email are not monitored. Please contact the person indicated in the body of the email message, or contact [academic.personnel@mcgill.ca](mailto:academic.personnel@mcgill.ca) for assistance.

A copy of this message will be stored in [D2](#) should you need to retrieve a copy at some future point. The D2 repository is accessible to all active staff who received this message as indicated below.

This message was sent to the following listserves:

**ACADEMIC STAFF**

- Tenure-track or tenured professorial and librarian staff (ACADTT/ACADTLIB and/or SUPERACADNOTE)
- Contract academic, ranked FT/PT professorial and librarian staff (CAS-RANKED and/or CAS-ACADNOTE-ALL)
- Contract academic, unranked staff (CAS-ACADNOTE-ALL only)

**SENIOR ADMIN STAFF**

-Deans (ACADDDL), Assoc. Deans (ACADADDL), Chairs (ACADCHRS) and Directors (ACADDIRS) ( all included under ACADADMIN)  
To see a listing of who these people are, please go to the applicable grouping at: <http://www.mcgill.ca/provost/leadership/deans>

-Principal, Secretary-General, Provost & Vice-Principal (Academic), Deputy-Provost, VPs, Assoc. VPs, Assoc. Provosts. (UPPERADMIN and/or ALLUPPERADMIN)

**ADMIN SUPPORT STAFF**

- ADMIN SUPPORT STAFF to Deans, Chairs, and Directors (ACADADMIN)
  - ADMIN SUPPORT STAFF to the Principal, Secretary-General, Provost & Vice-Principal (Academic), Deputy-Provost, VPs, Assoc. VPs, Assoc. Provosts (SEC-ADMIN and/or ALLUPPERADMIN)
-