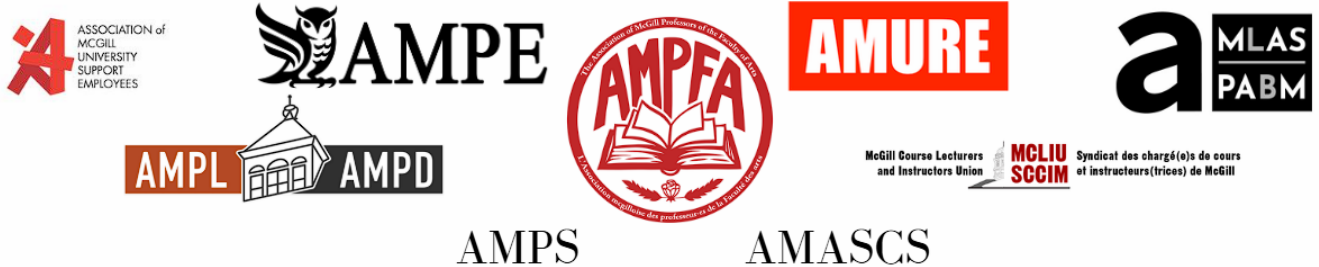


# WE STAND WITH MUNACA



**Montréal, May 19 2026** – We, the undersigned presidents of unions at McGill University, are writing to support MUNACA's upcoming "Facts are Facts, McGill" campaign and the fair contract that MUNACA's members are still waiting for.

MUNACA represents roughly 1,700 of the people who keep McGill University running: administrative, clerical, technical, nurses and professional support staff across every faculty and service. Their collective agreement expired in May 2024. Two years and dozens of bargaining sessions later, they are still without a deal. Here are the unavoidable facts:

1. McGill says it is facing a \$45 million shortfall, rising to \$75 million by 2027–28 without cuts. In the most recent reporting year, McGill's endowment distributed roughly \$79 million from a fund whose market value is at least \$2.2 billion. *Source: McGill FY25 Endowment Report; McGill administration projections.*
2. Between 2013 and 2024, the share of McGill's payroll going to executives and management salaries climbed from 9% to over 17%. If executive pay had risen at the same rate as every other job class McGill would now be saving about \$77.7 million a year - way more than the entire shortfall. It is important to underline that former Principal Suzanne Fortier's total compensation in her final year (2021-2022) exceeded \$595,000. In addition, upper executives were awarded base salaries for 2023-2024, before bonuses and perks, of \$541,724 (Hagurdeep Saini), \$835,274 (Christopher Manfredi), \$740,371 (Diana Dutton), \$573,587 (David Eidelman) and \$571,133 (Marc Weinstein). *Source: McGill consolidated financial statements and senior-administration salary disclosures, 2013–2024; Open Letter from the Unions of McGill, April 2025; Journal de Québec, December 6 2024.*

3. Despite supposed concern for budgetary deficits, the McGill University Senior Administration decided to subscribe to Nous Data Insights (Nous Group, NousCuban), a group of consultants from an Australian Management Consulting firm, associated with commencing layoffs at other universities in Canada. Since March 2025 McGill University has paid Nous Data Insights, more than \$700,000 (excluding catering) to advise highly paid McGill executives on workforce restructuring - without consulting the unions whose members are being restructured and laid off.
4. McGill Senior Administration has said a loss of 350-500 jobs would be necessary and this would be through attrition as well as the actual announcement of 99 layoffs. Conveniently, 99 is exactly the threshold for the minimum 8 weeks of notice under Quebec law regulating collective dismissal, which the Employees received. *Source: University World News; McGill Reporter.*

## Why this matters to all of us:

We come from different bargaining units, with different contracts at different tables, but what we share with MUNACA is the same employer, the same campuses, and the same rising cost of living and the same risk of losing our jobs. Our members watch grocery bills, rent, and heating costs go up the same way every other family does. It's hard to keep hearing McGill say it "cannot afford" to help its own people while management pay has nearly doubled as a share of payroll, and the endowment alone distributes \$79 million a year.

What MUNACA is asking for is reasonable: wage and pension offers that catch up to and keep pace with the cost of living, plus real job security with an end to the drift toward unstable term-contract and casual jobs.

## What we are asking together.

Beyond the fair contract MUNACA's members deserve, we are asking McGill University to do three things that affect every union on this campus:

**1. A moratorium on layoffs, a real cut to executive pay, and a freeze on new executive hires.** A simple pay *freeze* is not enough. The share of payroll going to executives has nearly doubled in a decade, and McGill is still adding new executive positions on top of that. Cut at the top before you cut at the bottom and stop adding to the top while you are cutting at the bottom.

**2. Full public disclosure of the NOUS Group / UniForum engagements.** Contract values, deliverables, which units' data was shared, and which restructuring and layoff recommendations came out of it. The same questions any audit committee would ask.

**3. A cross-union seat at the tables on Horizon McGill (NOUS Group) implementation.**

Consultation rights on every Horizon working group, before recommendations go to the Senate or the Board. We are the workforce being restructured. We have ideas. We should be in the room.

Facts are facts, McGill.

In solidarity,

Margaret Levey, president  
Association of McGill Academic Staff of the School of Continuing Studies (AMASCS)

Jill Boruff, president  
Association of McGill Library Academic Staff (AMLAS)

Dennis C Wendt, president  
Association of McGill Professors of Education (AMPE)

Catherine Leclerc, president  
Association of McGill Professors of the Faculty of Arts (AMPFA)

Evan Fox-Decent, president  
Association of McGill Professors of Law (AMPL)

Louigi Addario-Berry, president  
Association of McGill Professors of Science (AMPS)

Sean Cory, president  
Association of McGill University Research Employees (AMURE-PSAC)

Jonathan Nehme, president  
Association of McGill University Support Employees (AMUSE-PSAC)

Raad Jassim, president  
McGill Course Lecturers and Instructors Union (MCLIU)



*Source : États financiers consolidés de McGill et divulgations de salaires de l'administration supérieure, 2013–2024 ; Lettre ouverte des syndicats de McGill, avril 2025; Journal de Québec, 6 décembre 2024.*

3. Malgré un prétendu souci des déficits budgétaires, la haute direction de l'Université McGill a décidé de faire appel à Nous Group (également connu sous le nom de Nous Data Insights), un groupe de consultants associé à des vagues de licenciements dans d'autres universités canadiennes. Depuis mars 2025, l'Université McGill a versé à Nous Data Insights, plus de 700 000 dollars visant à conseiller les cadres hautement rémunérés de McGill sur la restructuration des effectifs – sans consulter les syndicats dont les membres sont concernés par cette restructuration et ces licenciements.
4. La haute direction de l'Université McGill a déclaré qu'une suppression de 350 à 500 postes serait nécessaire, celles-ci devant se faire principalement par attrition, ainsi que par l'annonce effective de 99 licenciements. Il est à noter, comme par hasard, 99 correspond exactement au seuil des 8 semaines de préavis minimum prévu par la Loi québécoise régissant les licenciements collectifs, préavis dont les employés ont bénéficié.

*Source : University World News ; McGill Reporter.*

## Pourquoi cela nous concerne toutes et tous :

Nous venons d'unités de négociation différentes, avec des conventions collectives distinctes à des tables distinctes, mais ce que nous partageons avec MUNACA, c'est le même employeur, les mêmes campus et la même hausse du coût de la vie ainsi que le même risque de perte d'emploi. Nos membres voient leurs factures d'épicerie, leur loyer et leurs frais de chauffage grimper exactement comme toutes les autres familles. Il est difficile de continuer à entendre McGill dire qu'elle "ne peut pas se permettre" d'aider ses propres employé-es alors que la rémunération des cadres a presque doublé en proportion de la masse salariale, et que la dotation seule distribue 79 millions de dollars par année.

Ce que demande MUNACA est raisonnable : des offres salariales et une retraite qui rattrapent et suivent le coût de la vie, ainsi qu'une véritable sécurité d'emploi avec un arrêt de la dérive vers les emplois précaires de contrat à durée déterminée et occasionnels.

Ce que nous demandons ensemble.

Au-delà de la convention collective juste que méritent les membres de MUNACA, nous demandons à l'Université McGill de faire trois choses qui touchent chaque syndicat de ce campus :

**1. Un moratoire sur les mises à pied, une véritable réduction de la rémunération des cadres et un gel des nouvelles embauches à la direction.** Un simple *gel* salarial n'est pas suffisant. La part de la masse salariale consacrée aux cadres a presque doublé en une décennie, et McGill continue d'ajouter de nouveaux postes de direction par-dessus cela. Coupez en haut avant de couper en bas, et cessez d'ajouter au sommet pendant que vous coupez en bas.

**2. La divulgation publique complète des mandats du NOUS Groupe / UniForum.** Valeurs des contrats, livrables, quelles données d'unités ont été partagées et quelles recommandations de restructuration et de mises à pied en découlent. Les mêmes questions que poserait tout comité d'audit.

**3. Une place intersyndicale aux tables sur la mise en œuvre d'Horizon McGill (NOUS Group).** Des droits de consultation dans chaque groupe de travail Horizon, avant que les recommandations ne soient transmises au Sénat ou au Conseil d'administration. Nous sommes la main-d'œuvre en cours de restructuration. Nous avons des idées. Nous devons être dans la salle.

Les faits sont les faits, McGill.

En solidarité,

Margaret Levey, présidente  
Association mcgilloise des professeur.es de l'école d'Éducation permanente (AMPEEP)

Jill Boruff, présidente  
Association du personnel académique des bibliothèques de McGill (APABM)

Dennis C Wendt, président  
Association mcgilloise des professeur.es d'éducation (AMPE)

Catherine Leclerc, présidente  
Association mcgilloise des professeur.es de la Faculté des arts (AMPFA)

Evan Fox-Decent, président  
Association mcgilloise des professeur.es de droit (AMPD)

Louigi Addario-Berry, président  
Association mcgilloise de professeur.es de science (AMPS)

Sean Cory, président  
Association des employés de recherche de l'université McGill (AERUM-AFPC)

Jonathan Nehme, président  
Le Syndicat des employé.e.s occasionnel.le.s de l'Université McGill (SEOUM-AFPC)

Raad Jassim, président  
Syndicat des chargé(e)s de cours et instructeurs(trices) de McGill (SCCIM)