

## **Strike Readiness**

The employees represented by the Union of National Defence Employees (UNDE), a component of the Public Service Alliance of Canada (PSAC), are currently voting on whether they support strike action as part of their bargaining process. This means almost 16,000 DND employees could be in legal strike position as early as April 12, 2023.

DND respects the bargaining process and the right of employees to legally strike. Should a strike vote mandate be the outcome, DND employees represented by UNDE have the right to engage in legal strike activity. Additionally, these employees also have the right to work. Managers should not influence employees either way. If employees have questions about the consequences of not striking, they should address them with their union.

Employees eligible to strike but choosing to work must advise their management team of their intent to work and provide evidence of work performed, if asked, such as completed tasks, documents, meeting minutes.

## **Leave**

If an employee who is eligible to strike has had leave pre-approved, they can generally continue with their plans. Extensions may be considered on a case-by-case basis and in consultation with Labour Relations. Employees designated as essential could be recalled from leave or have leave cancelled.

Approved sick leave may continue, subject to proof of a continuing illness. Any new requests for sick leave will be subject to providing medical documentation, including an expected date of return.

Managers may not permit leave for employees seeking to avoid the consequences of strike action. Have conversations with employees to determine the nature of their requests.

## **Strike in a Hybrid Environment**

If an employee is designated as essential, they may be able to work from home or may be required to work onsite. Managers should consider this as part of their contingency planning. If onsite presence is required, picket line monitors (management representatives) will be onsite to help these employees access the work location.

For all employees, the hybrid work arrangements that existed prior to the legal strike period continue to be in effect. Should an employee need special consideration during the strike, they should discuss the situation with their manager. Managers should not change formal telework arrangements because of strike activity; however, they may consider a hybrid approach on a case-by-case basis, subject to operational requirements.

\*

This can be a stressful time for all. Please remember help is available through our [Employee Assistance Program](#).

[Further Questions and Answers are available here.](#)

---

## **Préparation à la grève**

Les employés représentés par l'Union des employés de la Défense nationale (UEDN), un élément de l'Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC), procèdent actuellement à un vote pour déterminer s'ils appuient une action de grève dans le cadre de leur processus de négociation. Cela signifie que près de 16 000 employés du MDN pourraient avoir le droit de déclarer la grève dès le 12 avril 2023.

Le MDN respecte le processus de négociation et le droit de grève légal des employés. Si les employés du MDN qui sont représentés par l'UEDN votent en faveur d'un mandat de grève, ils ont le droit de participer à un mouvement de grève. En outre, les employés visés ont également le droit de travailler. Les gestionnaires ne doivent pas chercher à influencer les employés de quelque façon que ce soit. Pour toute question relative aux conséquences associées au fait de ne pas faire la grève, les employés devraient communiquer avec leur syndicat.

Les employés qui ont le droit de faire la grève mais qui choisissent de travailler doivent signaler leur intention à leur équipe de direction. Ils doivent également être en mesure de fournir des preuves relatives au travail accompli si on le leur demande, par exemple : tâches exécutées, documents ou comptes rendus de réunions.

## **Congés**

Les employés admissibles à la grève dont les congés ont été approuvés à l'avance pourront généralement les prendre comme prévu; des prolongations pourront être envisagées au cas par cas et en consultation avec l'équipe des relations du travail. Les employés désignés comme essentiels peuvent être rappelés au travail ou voir leur congé annulé.

Les congés de maladie approuvés peuvent être maintenus, sous réserve d'une preuve attestant que la personne visée est toujours malade. Toute nouvelle demande de congé de maladie devra être accompagnée de documents médicaux, lesquels devront notamment indiquer la date de retour prévue.

Les gestionnaires ne peuvent pas accorder de congé aux employés qui cherchent à éviter les conséquences d'une grève. Discutez avec les employés pour déterminer la nature de leurs demandes.

### **Grève au sein d'un environnement hybride**

Les employés désignés comme essentiels peuvent être en mesure d'accomplir leurs tâches à partir de leur domicile ou être tenus de venir travailler sur place. Les gestionnaires doivent en tenir compte dans le cadre de leur plan d'urgence. Si une présence sur place est nécessaire, des surveillants de piquet de grève (représentants de la direction) seront présents pour faciliter l'accès au lieu de travail.

Les régimes de travail hybrides qui étaient en place avant la période de grève légale continuent d'être en vigueur pour tous les employés. Si un membre du personnel doit faire l'objet de mesures particulières pendant la grève, il doit en discuter avec son gestionnaire. Les gestionnaires ne doivent pas modifier les ententes officielles de télétravail en raison du mouvement de grève; ils peuvent toutefois envisager l'adoption d'une approche hybride au cas par cas, sous réserve des exigences opérationnelles.

\*

Cette période peut s'avérer stressante pour tous. N'oubliez pas que vous pouvez obtenir de l'aide grâce à notre [programme d'aide aux employés](#).

[Vous pouvez consulter une série de questions et de réponses relatives à la grève ici.](#)