

**Follow-up Responses to the
Standing Senate Committee on National Finance (NFFN)
Supplementary Estimates (B) for the fiscal year ending March 31, 2026
November 25, 2025**

**Réponses de suivi au
Comité sénatorial permanent des finances nationales (NFFN)
Budget supplémentaire des dépenses (B) pour l'exercice se terminant le 31 mars 2026
Le 25 novembre 2025**

1. A program breakdown of insurances provided to public servants and the amount per-employee – **Senator Marshall (Conservative) (Page 20)** // Une ventilation par programme des assurances fournies aux fonctionnaires et le montant par employé – **Sénatrice Marshall (Conservateur) (Page 20)**

Government Response / Réponse du gouvernement

English response:

The compensation package offered by the Government of Canada to current employees includes health, dental and disability benefits. Retirees have the choice to participate in optional health and dental plans. These benefits are delivered through third party insurance companies. The level and type of benefits for employees are recommended to Treasury Board further to negotiations with the bargaining agents. The benefit plans support the Government of Canada's strategic objectives of recruitment, retention and maintaining a healthy workforce. The plans also support employees in managing their health and financial security.

Table A shows the latest actual spending per benefit plan. Table B provides for the amounts broken down on a per plan member (employee/pensioner) basis.

Please be advised that the cost breakdowns are not publicly available.

TABLE A: Public Service Insurance Plans Overall Costs (\$):

	2024-25
Public Service Health Care Plan (PSHCP)	2,239,783,953
Public Service Dental Care Plan (PSDCP)	518,273,470
Pensioners' Dental Services Plan (PDSP)	312,101,152
Disability Insurance (DI)	649,103,855
Public Service Management Insurance Plan (PSMIP)	122,867,797

TABLE B: Public Service Insurance Plans (\$ average cost per member):¹

	2024-25
Public Service Health Care Plan (PSHCP)	2,788
Public Service Dental Care Plan (PSDCP)	1,080
Pensioners' Dental Services Plan (PDSP)	967
Disability Insurance (DI)	2,088
Public Service Management Insurance Plan (PSMIP)	2,173

¹ The average cost per member for the Public Service Insurance Plans is calculated by taking the sum of all paid claims, administration fees, and taxes or premiums paid and divided by the number of employees and/or pensioners that are members in their respective plans.



Réponse en français :

L'ensemble des avantages sociaux offerts par le gouvernement du Canada pour les employés comprend des prestations de santé, de soins dentaires et d'invalidité. Les pensionnés ont le choix de participer dans les plans de santé et de soins dentaires. Ces prestations sont fournies par des compagnies d'assurance tierces. Le niveau et le type des avantages sociaux sont déterminés lors de négociations avec les agents négociateurs et avec l'accord du Conseil du Trésor. Les avantages sociaux soutiennent les objectifs stratégiques de l'employeur en matière de recrutement, de maintien en poste et de maintien d'une main-d'œuvre en bonne santé. Ils aident également les employés à gérer leur santé et leur sécurité financière.

Le tableau (A) ci-dessous présente les dépenses réelles engagées les plus récentes dans le cadre des programmes d'assurance. Le tableau suivant (B) présente les montants ventilés par membre (employé/pensionné).

Veuillez également noter que les coûts fournis par régime (et par membre) ne sont pas divulgués au public.

TABLE A : Régimes d'assurance de la fonction publique coûts globaux (en dollars) :

	2024-2025
Régime de soins de santé de la fonction publique	2 239 783 953
Régime de soins dentaires de la fonction publique	518 273 470
Régime de services dentaires pour les pensionnés	312 101 152
Régime d'assurance-invalidité	649 103 855
Régime d'assurance pour les cadres de gestion de la fonction publique	122 867 797



TABLE B : Régimes d'assurance de la fonction publique (par membre \$) ¹

	2024-25
Régime de soins de santé de la fonction publique	2,788
Régime de soins dentaires de la fonction publique	1,080
Régime de services dentaires pour les pensionnés	967
Régime d'assurance-invalidité	2,088
Régime d'assurance pour les cadres de gestion de la fonction publique	2,173

¹ Le coût moyen par membre pour les régimes d'assurance de la fonction publique est calculé en additionnant le total des demandes de remboursement payées, les frais d'administration ainsi que les taxes ou primes versées, puis en divisant ce montant par le nombre d'employés et/ou de pensionnés qui sont membres de leurs régimes respectifs.



2. Date when the last claims for Phoenix related damages would be submitted – **Senator Ross (CSG) (Pages 24 and 25)** // Date à laquelle les dernières demandes d'indemnisation pour les dommages liés à Phoenix seraient soumises – **Sénatrice Ross (GSC) (Pages 24 and 25)**

Government Response / Réponse du gouvernement

English response:

The 2019 and 2020 Memoranda of Agreement on Damages caused by the Phoenix Pay System (MOAs) signed by the Treasury Board of Canada Secretariat, as the Employer, and all public service bargaining agents, provide for the compensation of damages to current and former public servants who suffered financial and nonfinancial damages due to issues with their pay caused by the Phoenix pay system. Current and former employees are eligible to seek compensation if they suffered damages as a result of Phoenix between April 1, 2016, and March 31, 2020, inclusive. The MOAs do not provide for a deadline in which claims for damages can be filed.

Réponse en français:

Les protocoles d'entente de 2019 et 2020 sur les dommages causés par le système de paie Phénix (PE), signés par le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, en tant qu'employeur, et tous les agents négociateurs du secteur de la fonction publique, prévoient l'indemnisation pour les fonctionnaires actuels et anciens qui ont subi des dommages financiers et non financiers en raison de problèmes liés à leur paie causés par le système de paie Phénix. Les employés actuels et anciens ont le droit de demander une indemnisation s'ils ont subi des dommages causés par Phénix entre le 1er avril 2016 et le 31 mars 2020, inclus. Les PE ne prévoient pas de date limite pour le dépôt des réclamations en dommages.



3. Nombre d'employés licenciés ou réaffectés en raison du projet de loi C-4, « Rendre la vie plus abordable pour les Canadiens » – **Sénateur Dalphond (GSI) (Pages 27 et 28)** // The number of employees laid off, or reassigned due to Bill C-4, Making Life More Affordable for Canadians – **Senator Dalphond (ISG) (Pages 27 et 28)**

Réponse du gouvernement / Government Response

Réponse en français :

Le projet de loi C-4, Loi visant à rendre la vie plus abordable pour les Canadiens, est actuellement à l'étape de la troisième lecture à la Chambre (au 1er décembre 2025).

Les ministères touchés par les modifications incluses dans le projet de loi examineront les répercussions sur leurs organisations et détermineront si des réductions de leur effectif sont nécessaires.

English response:

Bill C-4, Making Life More Affordable for Canadians Act, is currently at third reading in the house (as of December 1, 2025).

Departments impacted by the amendments included in the legislation will consider the impact on their organizations and determine whether reductions are required to their workforce.



4. The Number of people registered in the Dental Care Program in 2024 – **Senator Kingston (ISG) (Page 29)** // Nombre de personnes inscrites au programme de soins dentaires en 2024 – **Sénatrice Kingston (ISG) (Page 29)**

Government Response / Réponse du gouvernement

English response:

There were 3.6 million approved applicants in the Canadian Dental Care Plan for the 2024–25 benefit year. More information, updated on a monthly basis, can be found at [Canadian Dental Care Plan statistics](#).

Réponse en français:

Il y avait 3,6 millions de demandeurs approuvés dans le cadre du Régime canadien de soins dentaires pour l'année de prestations 2024-2025. Vous trouverez plus d'informations, mises à jour chaque mois, dans les [Statistiques du Régime canadien de soins dentaires](#).



5. When was the last comparison with the private sector on overall compensation conducted and how do we compare – **Senator Papatello (GRO) (Page 30)** // Quand la dernière comparaison avec le secteur privé sur la rémunération globale a-t-elle été effectuée et comment nous comparons-nous - **Sénatrice Papatello (BRG) (Page 30)**

Government Response / Réponse du gouvernement

English response:

Statistics Canada’s latest Labour Force Survey data indicates that the annual wage increases provided in the Canadian private sector from 2021 to 2025 totaled 17.3%, which is 1.8% above those provided in the Federal Public Service by for the same period.

Annual percentage adjustment (average) by sector

	Public Sector Federal Jurisdiction	Private Sector (Federal and Provincial Jurisdiction Jurisdiction)	Public Sector Provincial jurisdiction
2021	2.5	1.9	1.9
2022	2.8	3.6	2.5
2023	3	4.1	3.3
2024	3.5	3.5	3.3
2025	3.7	4.2	3.3
Total over five years	15.5	17.3	14.3

The Treasury Board of Canada Secretariat (TBS) plays a central role in managing compensation within the federal public service. TBS is responsible for leading negotiations with bargaining agents and managing total compensation to ensure fair and sustainable terms for collective agreements, pensions, and benefits. This responsibility is guided by the Treasury Board [Policy Framework for the Management of Compensation](#), which emphasizes that compensation decisions are based on four overarching principles. These principles include external comparability, internal relativity, individual/group performance and affordability. These principles are to be balanced against the following considerations: economic policy objectives; social policy objectives; and public expectations and pressures.

Understanding the scope and complexity of the Canadian federal public service is essential when discussing compensation. The public service is a large, diverse organization employing individuals from coast-to-coast-to-coast, encompassing roles as varied as policy analysts, ship officers, and correctional officers. Adding to this complexity, the federal public service is highly unionized, with 28 collective agreements, 17 bargaining agents, and 72 job classifications. This structure requires careful consideration of internal relativity and external comparability and labour relations dynamics when managing compensation.



When assessing public sector compensation against the private sector, TBS relies on a multi-pronged approach. At a high level, this includes leveraging internal administrative data and comparing it to key datasets published by organizations such as Statistics Canada and Employment and Social Development Canada (ESDC). These sources provide essential benchmarks for understanding overall compensation trends. However, given the vast diversity of roles and responsibilities within the federal public service, comparability cannot be addressed through a single lens. Instead, it requires a tailored review of specific occupational groups. To achieve this, TBS conducts specialized market wage scans and engages external experts to perform wage comparability studies. These reviews and analyses are carried out on a continuous basis to ensure Employer readiness at the bargaining table and to uphold compensation that is fair for public servants and responsible for Canadian taxpayers.



Réponse en français :

Les dernières données de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada indiquent que les augmentations salariales annuelles accordées dans le secteur privé canadien entre 2021 et 2025 totalisent 17,3 %, soit 1,8 % de plus que celles accordées dans la fonction publique fédérale pour la même période.

Ajustement annuel en pourcentage (moyenne) par secteur :

	Secteur public –fédérale	Secteur privé (fédérale et provinciale)	Secteur public –provinciale
2021	2.5	1.9	1.9
2022	2.8	3.6	2.5
2023	3	4.1	3.3
2024	3.5	3.5	3.3
2025	3.7	4.2	3.3
Total sur cinq ans	15.5	17.3	14.3

Le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada (SCT) joue un rôle central dans la gestion de la rémunération au sein de la fonction publique fédérale. Le SCT est responsable de diriger les négociations avec les agents négociateurs et de gérer la rémunération globale afin d'assurer des conditions équitables et durables pour les conventions collectives, les régimes de retraite et les avantages sociaux. Cette responsabilité est guidée par le [Cadre de politique de gestion de la rémunération](#) du Conseil du Trésor, qui souligne que les décisions en matière de rémunération reposent sur quatre principes fondamentaux. Ces principes comprennent la comparabilité externe, la relativité interne, le rendement individuel ou collectif et l'abordabilité. Ces principes doivent être équilibrés en tenant compte des considérations suivantes : objectifs de politique économique, objectifs de politique sociale et attentes et pressions du public.

Il est essentiel de comprendre la portée et la complexité de la fonction publique fédérale canadienne lorsqu'on aborde la question de la rémunération. La fonction publique est une organisation vaste et diversifiée qui emploie des personnes d'un océan à l'autre, occupant des rôles aussi variés que ceux d'analystes des politiques, d'officiers de navire et d'agents correctionnels. À cette complexité s'ajoute un taux élevé de syndicalisation, avec 28 conventions collectives, 17 agents négociateurs et 72 classifications professionnelles. Cette structure exige une attention particulière à la relativité interne, à la comparabilité externe et aux dynamiques des relations de travail lors de la gestion de la rémunération.



Lorsqu'il s'agit d'évaluer la rémunération du secteur public par rapport à celle du secteur privé, le SCT adopte une approche à volets multiples. À un niveau général, cela comprend l'utilisation des données administratives internes et leur comparaison avec des ensembles de données clés publiés par des organismes tels que Statistique Canada et Emploi et Développement social Canada (EDSC). Ces sources fournissent des points de référence essentiels pour comprendre les tendances globales en matière de rémunération. Cependant, compte tenu de la grande diversité des rôles et des responsabilités au sein de la fonction publique fédérale, la comparabilité ne peut être abordée sous un angle unique. Elle nécessite plutôt un examen adapté à des groupes professionnels spécifiques. Pour ce faire, le SCT réalise des analyses spécialisées du marché salarial et fait appel à des entrepreneurs externes pour effectuer des études de comparabilité salariale. Ces examens et analyses sont effectués de façon continue afin d'assurer la préparation à la table de négociation et de maintenir une rémunération équitable pour les fonctionnaires et responsable pour les contribuables canadiens.



6. Analyse de l'évolution des coûts du Régime d'assurance pour les fonctionnaires – Sénatrice Hébert (GSI) (Page 31) // An analysis of the trajectory of the costs for the Public Service Insurance Plan – Senator Hébert (ISG) (Page 31)

Réponse du gouvernement / Government Response

Réponse en français:

Les coûts des régimes d'avantages sociaux dépendent en grande partie du prix des services et des produits de soins de santé et de soins dentaires, du nombre de participants au régime et de la fréquence à laquelle ceux-ci utilisent ces avantages. Après la pandémie, les coûts des services de soins de santé et de soins dentaires ont considérablement augmenté au Canada.

Dans le cas de la fonction publique fédérale, la récente augmentation du nombre d'employés a entraîné une augmentation du nombre de participants aux régimes d'avantages sociaux, ce qui a contribué à la hausse des coûts. Par exemple, le nombre de participants aux régimes d'avantages sociaux a augmenté de 14 % depuis 2020, ce qui a entraîné une augmentation des demandes de remboursement et des dépenses globales.

En raison de ces facteurs, et comme le montre le tableau ci-dessous, les coûts du Régime de soins de santé de la fonction publique (RSSFP), du Régime de soins dentaires de la fonction publique (RSDFP) et du Régime de services dentaires pour les retraités (RSDR) augmentent à un taux annuel de 9,9 %.

Les coûts liés au Régime d'assurance-invalidité de la fonction publique (RAIFP) et au Régime d'assurance pour les cadres de la fonction publique (RACFP) augmentent à un taux annuel de 8 %, en partie en raison de l'augmentation des demandes de prestations pour des troubles de santé mentale. Plus de 50 % des demandes de prestations d'invalidité sont désormais liées à des troubles de santé mentale.

Bien qu'il ne s'agisse pas d'un régime d'avantages sociaux destiné aux fonctionnaires fédéraux, le Régime d'assurance-vie et d'invalidité de la GRC (Régime d'AI de la GRC) est également financé par le crédit 20 du Secrétariat du Conseil du Trésor - Assurance de la fonction publique. Le Régime d'AI de la GRC offre une rente d'invalidité de longue durée aux membres réguliers et aux membres civils. Il convient de noter que la forte augmentation prévue pour le régime d'assurance invalidité de la GRC en 2022-2023 résulte d'un paiement forfaitaire et d'une augmentation du taux de prime. Les coûts liés au régime d'assurance invalidité de la GRC augmentent à un taux annuel de 22 %.



TABLEAU C : Coûts annuels des régimes d'assurance de la fonction publique (\$) :

	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025
Régime de soins de santé de la fonction publique	1 457 593 142	1 619 366 360	1 779 575 844	2 115 997 377	2 239 783 953
Régime de soins dentaires de la fonction publique	280 845 153	367 996 836	406 214 399	447 716 827	518 273 470
Régime de services dentaires pour les pensionnés	170 550 536	214 023 545	231 961 492	248 261 184	312 101 152
Régime d'assurance-invalidité	687 849 184	502 949 902	547 661 580	600 835 971	649 103 855
Régime d'assurance pour les cadres de gestion de la fonction publique	86 822 720	94 187 357	94 884 205	107 453 071	122 867 797
Régime d'assurance-vie et d'assurance-invalidité de la GRC	38 390 796	41 003 440	569 239 517	96 118 357	103 546 038
TOTAL	2 722 051 531	2 839 527 440	3 629 537 037	3 616 382 787	3 945 676 265



English response:

Benefit plan costs are largely driven by the price of health and dental care services and products, the number of plan members, and the rate at which plan members utilize these benefits. Post pandemic, there has been a significant increase in the costs of health care and dental care services in Canada.

In the case of the federal public service, the recent growth of the number of employees has meant the number of benefit plan members has contributed to cost increases. For example, the number of benefit plan members has grown by 14% since 2020 leading to increases in claims and overall expenditures.

As a result of these factors, and as outlined in the table below, with respect to the Public Service Health Care Plan (PSHCP), the Public Service Dental Care Plan (PSDCP) and the Pensioners' Dental Services Plan (PDSP), costs of these plans are growing at a rate of 9.9% annually.

Costs under the Public Service Disability Insurance Plan (DI Plan) and Public Service Management Insurance Plan (PSMIP) are increasing at a rate of 8% annually, due in part to increases in claims for mental health conditions. Over 50% of claims for disability benefits are now related to mental health disabilities.

While not a benefit plan for federal public servants, the RCMP Life and Disability Insurance Plan (RCMP DI Plan) is also funded from Treasury Board Secretariat Vote 20 - Public Service Insurance. The RCMP DI Plan provides long-term disability income to regular members and civilian members who are unable to perform duties due to a disability. Note, the large increase for the RCMP DI Plan in 2022-23 is a result of a lump sum payment and a premium rate increase. Costs for the RCMP DI Plan are rising at a rate of 22% annually.



TABLE C: Annual Costs Public Service Insurance Plans (\$):

	2020-21	2021-22	2022-23	2023-24	2024-25
Public Service Health Care Plan (PSHCP)	1,457,593,142	1,619,366,360	1,779,575,844	2,115,997,377	2,239,783,953
Public Service Dental Care Plan (PSDCP)	280,845,153	367,996,836	406,214,399	447,716,827	518,273,470
Pensioners' Dental Services Plan (PDSP)	170,550,536	214,023,545	231,961,492	248,261,184	312,101,152
Disability Insurance (DI)	687,849,184	502,949,902	547,661,580	600,835,971	649,103,855
Public Service Management Insurance Plan (PSMIP)	86,822,720	94,187,357	94,884,205	107,453,071	122,867,797
RCMP Life and Disability Insurance (RCMP DI)	38,390,796	41,003,440	569,239,517	96,118,357	103,546,038
TOTAL	2,722,051,531	2,839,527,440	3,629,537,037	3,616,382,787	3,945,676,265



7. Répartition des employés de la fonction publique par catégorie d'emploi, niveau et échelon salarial au cours des quatre dernières années – **Sénateur Carignan (PSG) (Pages 32 - 34)**
// A breakdown of public service employees by employment category and level and pay grade for the past four years – **Senator Carignan (Conservateur) (Pages 32 - 34)**

Réponse du gouvernement / Government Response

Réponse en français:

Veuillez trouver ci-joint Annexe 1 qui comprenant deux tableaux en réponse à la demande :

- 1) Employés de la fonction publique fédérale par catégorie professionnelle (administration publique centrale) et échelle salariale ; et
- 2) Employés de la fonction publique fédérale par niveau EX et échelle salariale.

La fonction publique fédérale comprend 2 segments d'effectif : l'administration publique centrale (APC) et les organismes distincts (OD) data. Les données démographiques du budget 2025 sont basées sur la fonction publique fédérale (APC et OD) et comprennent les employés actifs de toutes les durées d'emploi.

Veuillez noter que les données sur l'équité en matière d'emploi figurant sur le site [Statistiques sur la diversité et l'inclusion - Canada.ca](#) (chiffres cités dans la transcription) ne comprennent que les employés actifs de l'APC ayant une durée d'emploi sélectionnée (à durée indéterminée et à durée déterminée égale ou supérieure à 3 mois).

English response:

Please find attached in Annex 1 two tables in response to the request:

- 1) Federal public service employees by occupational category (core public administration) and salary band; and
- 2) Federal public service employees by EX level and salary band.

The federal public service consists of 2 population segments: the core public administration (CPA) and separate agencies (SA). The population data in Budget 2025 is based on the federal public service (CPA and SA) and includes active employees of all tenures.

Please note that the employment equity data on the [Diversity and inclusion statistics - Canada.ca](#) website (figures quoted in transcript) only includes CPA active employees of select tenures (indeterminates and terms equal to or greater than 3 months).



8. Plans for the renewal of the National Housing Strategy – **Senator Cardozo (PSG) (Page 23)**
// Plans pour le renouvellement de la stratégie nationale en matière de logement – **Sénateur Cardozo (GPS) (Page 23)**

Government Response / Réponse du gouvernement

English response:

Response being provided directly to the Committee by the Department of Housing, Infrastructure and Communities.

Réponse en français:

La réponse est fournie directement au comité par le ministère du Logement, de l'Infrastructure et des Collectivités.



9. Administration du programme de gestion des urgences tous risques relevant du ministère des Services aux Autochtones – **Senator Dalphond (GSI) (Page 27)** // Administration of the All Hazard Emergency Management Program under the Department of Indigenous Services – **Senator Dalphond (ISG) (Page 27)**

Réponse du gouvernement / Government Response

Réponse en français:

La réponse est fournie directement au comité par le ministère des Services aux Autochtones.

English response:

Response being provided directly to the Committee by the Department of Indigenous Services.

Federal public service employees by occupational category and salary band

Notes:

The federal public service consists of 2 population segments: the core public administration (CPA) and separate agencies (SA).

Departments and agencies in the core public administration are named in schedules I and IV of the Financial Administration Act. The Treasury Board is the employer of this segment of the federal public service.

Separate agencies are named in Schedule V of the act. As independent employers, represented separate agencies conduct their own negotiations (subject to the President of the Treasury Board's approval of their mandates) and set terms and conditions of employment within their organizations. This includes establishing the organizational structure and classification of positions. Unrepresented separate agencies consult with TBS with respect to any new or modified terms and conditions of employment that are not established through the collective bargaining process, to ensure broad alignment with those in the core public administration. Therefore, the separate agency data can't be broken down by the core public administration occupational categories.

Included in this information are:

- Active employees of all employment tenures (indeterminate, term, casual and student)
- Governor in Council appointees
- Deputy ministers
- Federal judges

Excluded from this information are:

- Inactive employees (i.e., employees on leave without pay)
- Ministers' exempt staff
- Employees locally engaged outside of Canada
- RCMP Regular Force members
- RCMP Civilian members
- Canadian Forces members

The data is provided as it is in the system without any changes.

Note that the salary is affected by the tenure of the employee. For example, an executive who is a part time casual may show up in the lower salary bands.

Students within the CPA are included as their own grouping despite not being an official occupational category.

Undetermined includes judges and employees with missing codes.

Please note that the Law Management (LC) group is categorized under the Scientific and Professional category.

The data is effective March 31 of each year.

Federal public service employees by occupational category and salary band

Population segment	Occupational category	Salary band (\$)	2021	2022	2023	2024	2025
CPA	Administration and Foreign Service	Under 50,000	1,762	1,715	1,878	1,356	981
CPA	Administration and Foreign Service	50,000 - 74,999	61,366	63,713	69,589	52,625	46,646
CPA	Administration and Foreign Service	75,000 - 99,999	37,063	38,957	41,118	44,619	45,978
CPA	Administration and Foreign Service	100,000 - 124,999	18,481	19,153	21,136	35,806	34,370
CPA	Administration and Foreign Service	125,000 - 149,999	1,150	3,010	3,280	8,683	15,038
CPA	Administration and Foreign Service	150,000 and over		157	180	554	768
CPA	Administration and Foreign Service total		119,822	126,705	137,181	143,643	143,781
CPA	Administrative Support	Under 50,000	3,041	2,814	2,921	2,192	1,586
CPA	Administrative Support	50,000 - 74,999	17,877	16,884	17,635	20,062	17,964
CPA	Administrative Support	75,000 - 99,999	2	2	4	6	10
CPA	Administrative Support total		20,920	19,700	20,560	22,260	19,560
CPA	Executive	Under 50,000	6	5	6	14	1
CPA	Executive	50,000 - 74,999	7	7	11	3	3
CPA	Executive	75,000 - 99,999	9	14	8	9	6
CPA	Executive	100,000 - 124,999	783	655	586	37	5
CPA	Executive	125,000 - 149,999	4,251	4,676	3,574	1,531	865
CPA	Executive	150,000 and over	1,365	1,513	3,135	5,822	6,675
CPA	Executive total		6,421	6,870	7,320	7,416	7,555
CPA	Operational	Under 50,000	1,479	1,377	1,366	1,148	435
CPA	Operational	50,000 - 74,999	10,677	10,120	10,627	9,034	8,591
CPA	Operational	75,000 - 99,999	15,822	14,702	14,865	16,972	12,117
CPA	Operational	100,000 - 124,999	1,463	2,516	2,542	2,796	8,399
CPA	Operational	125,000 - 149,999	19	197	211	214	787
CPA	Operational	150,000 and over					147
CPA	Operational total		29,460	28,912	29,611	30,164	30,476
CPA	Scientific and Professional	Under 50,000	833	764	823	770	439
CPA	Scientific and Professional	50,000 - 74,999	6,603	7,138	7,456	3,903	2,038
CPA	Scientific and Professional	75,000 - 99,999	15,137	15,841	17,079	17,345	13,872

CPA	Scientific and Professional	100,000 - 124,999	15,648	16,051	17,529	16,368	17,581
CPA	Scientific and Professional	125,000 - 149,999	5,809	6,785	7,209	13,277	15,905
CPA	Scientific and Professional	150,000 and over	2,614	2,771	2,828	3,290	5,177
CPA	Scientific and Professional total		46,644	49,350	52,924	54,953	55,012
CPA	Technical	Under 50,000	481	433	433	362	358
CPA	Technical	50,000 - 74,999	4,117	3,915	3,921	2,393	1,807
CPA	Technical	75,000 - 99,999	7,974	8,011	8,164	7,726	7,262
CPA	Technical	100,000 - 124,999	1,483	1,488	1,521	3,637	4,398
CPA	Technical	125,000 - 149,999	373	370	371	788	856
CPA	Technical	150,000 and over	10	25	26	72	72
CPA	Technical total		14,438	14,242	14,436	14,978	14,753
CPA	Student	Under 50,000	6,099	6,653	6,833	6,767	5,721
CPA	Student	50,000 - 74,999	161	169	167	212	758
CPA	Student total		6,260	6,822	7,000	6,979	6,479
CPA	Undetermined	Under 50,000	61	58	101	59	31
CPA	Undetermined	50,000 - 74,999	8	15	10	37	24
CPA	Undetermined	75,000 - 99,999	20	2	1	2	2
CPA	Undetermined	100,000 - 124,999	59	39	2		1
CPA	Undetermined	125,000 - 149,999	174	153	204	80	34
CPA	Undetermined	150,000 and over	1,452	1,441	1,448	1,581	1,688
CPA	Undetermined total		1,774	1,708	1,766	1,759	1,780
CPA total			245,739	254,309	270,798	282,152	279,396
SA	Separate Agency	Under 50,000	6,614	7,305	6,583	3,531	1,908
SA	Separate Agency	50,000 - 74,999	31,931	36,804	38,827	29,372	22,657
SA	Separate Agency	75,000 - 99,999	19,436	19,685	21,869	26,656	24,646
SA	Separate Agency	100,000 - 124,999	10,977	12,087	12,918	15,095	15,101
SA	Separate Agency	125,000 - 149,999	4,114	4,808	4,773	8,420	10,279
SA	Separate Agency	150,000 and over	790	959	1,479	2,546	3,978
SA total			73,862	81,648	86,449	85,620	78,569
Federal public service total			319,601	335,957	357,247	367,772	357,965

Federal public service employees by EX level and salary band**Notes:**

The federal public service consists of 2 population segments: the core public administration (CPA) and separate agencies (SA).

Departments and agencies in the core public administration are named in schedules I and IV of the Financial Administration Act. The Treasury Board is the employer of this segment of the federal public service.

Separate agencies are named in Schedule V of the act. As independent employers, represented separate agencies conduct their own negotiations (subject to the President of the Treasury Board's approval of their mandates) and set terms and conditions of employment within their organizations. This includes establishing the organizational structure and classification of positions. Unrepresented separate agencies consult with TBS with respect to any new or modified terms and conditions of employment that are not established through the collective bargaining process, to ensure broad alignment with those in the core public administration.

Included in this information are:

- Active employees of all employment tenures (indeterminate, term, casual and student)
- Governor in Council appointees
- Deputy ministers
- Federal judges

Excluded from this information are:

- Inactive employees (i.e., employees on leave without pay)
- Ministers' exempt staff
- Employees locally engaged outside of Canada
- RCMP Regular Force members
- RCMP Civilian members
- Canadian Forces members

The data is provided as it is in the system without any changes.

Note that the salary is affected by the tenure of the employee. For example, an executive who is a part time casual may show up in the lower salary bands.

Data on executives in the federal public service include employees from the Executive group (EX) as well as executive equivalents within the separate agencies. The Law Management (LC) group is categorized as non-executive in the data below.

The data is effective March 31 of each year.

Source: Office of the Chief Human Resources Officer (Pay system), Treasury Board of Canada Secretariat

Federal public service employees by EX level and salary band

Population segment	Non-Ex and EX by level	Salary band (\$)	2021	2022	2023	2024	2025
CPA	EX 01	Under 50,000	3	3	3	1	
CPA	EX 01	50,000 - 74,999	3		3		1
CPA	EX 01	75,000 - 99,999	3	3	3	5	3
CPA	EX 01	100,000 - 124,999	781	652	581	33	2
CPA	EX 01	125,000 - 149,999	2,520	2,909	3,224	1,405	862
CPA	EX 01	150,000 and over	5	6	9	2,379	2,978
CPA	EX 01 total		3,315	3,573	3,823	3,823	3,846
CPA	EX 02	Under 50,000	2	1		1	1
CPA	EX 02	50,000 - 74,999	2	3	4	2	1
CPA	EX 02	75,000 - 99,999	3	6	2		
CPA	EX 02	100,000 - 124,999	2	3	3	1	
CPA	EX 02	125,000 - 149,999	1,603	1,675	336	125	3
CPA	EX 02	150,000 and over	6	46	1,496	1,755	1,935
CPA	EX 02 total		1,618	1,734	1,841	1,884	1,940
CPA	EX 03	Under 50,000	1	1	2	3	
CPA	EX 03	50,000 - 74,999	2	4	4	1	
CPA	EX 03	75,000 - 99,999	3	5	2	3	2
CPA	EX 03	100,000 - 124,999			1	3	2
CPA	EX 03	125,000 - 149,999	128	92	14	1	
CPA	EX 03	150,000 and over	978	1,079	1,246	1,279	1,344
CPA	EX 03 total		1,112	1,181	1,269	1,290	1,348
CPA	EX 04	Under 50,000			1	9	
CPA	EX 04	150,000 and over	256	271	269	286	287
CPA	EX 04 total		256	271	270	295	287

CPA	EX 05	50,000 - 74,999						1
CPA	EX 05	75,000 - 99,999			1	1		1
CPA	EX 05	100,000 - 124,999			1			1
CPA	EX 05	150,000 and over	120	111	115	123		131
CPA	EX 05 total		120	111	117	124		134
CPA	Non-EX	Under 50,000	13,756	13,814	14,355	12,654		9,551
CPA	Non-EX	50,000 - 74,999	100,809	101,954	109,405	88,266		77,828
CPA	Non-EX	75,000 - 99,999	76,018	77,515	81,231	86,670		79,241
CPA	Non-EX	100,000 - 124,999	37,134	39,247	42,730	58,607		64,749
CPA	Non-EX	125,000 - 149,999	7,525	10,515	11,275	23,042		32,620
CPA	Non-EX	150,000 and over	4,076	4,394	4,482	5,497		7,852
CPA	Non-EX total		239,318	247,439	263,478	274,736		271,841
CPA total			245,739	254,309	270,798	282,152		279,396
SA	EX 01	Under 50,000	1					
SA	EX 01	50,000 - 74,999	1	1				1
SA	EX 01	75,000 - 99,999		1	1	1		
SA	EX 01	100,000 - 124,999	60	70	40	3		
SA	EX 01	125,000 - 149,999	448	462	431	165		79
SA	EX 01	150,000 and over	174	193	298	600		692
SA	EX 01 total		684	727	770	769		772
SA	EX 02	Under 50,000	1	2	1			
SA	EX 02	50,000 - 74,999		1		1		1
SA	EX 02	75,000 - 99,999		1				
SA	EX 02	100,000 - 124,999	20	22	16			
SA	EX 02	125,000 - 149,999	407	422	127	64		35
SA	EX 02	150,000 and over	70	70	409	497		553
SA	EX 02 total		498	518	553	562		589
SA	EX 03	50,000 - 74,999			1			
SA	EX 03	100,000 - 124,999			1	1		1
SA	EX 03	125,000 - 149,999	22	30	9	2		
SA	EX 03	150,000 and over	217	239	283	268		286
SA	EX 03 total		239	269	294	271		287
SA	EX 04	50,000 - 74,999		1				1
SA	EX 04	75,000 - 99,999				1		1
SA	EX 04	125,000 - 149,999	1	4				
SA	EX 04	150,000 and over	77	69	79	86		86
SA	EX 04 total		78	74	79	87		88
SA	EX 05	125,000 - 149,999	1					
SA	EX 05	150,000 and over	51	48	53	50		49
SA	EX 05 total		52	48	53	50		49
SA	Non-EX	Under 50,000	6,612	7,303	6,582	3,531		1,908
SA	Non-EX	50,000 - 74,999	31,930	36,801	38,826	29,371		22,654
SA	Non-EX	75,000 - 99,999	19,436	19,683	21,868	26,654		24,645
SA	Non-EX	100,000 - 124,999	10,897	11,995	12,861	15,091		15,100
SA	Non-EX	125,000 - 149,999	3,235	3,890	4,206	8,189		10,165
SA	Non-EX	150,000 and over	201	340	357	1,045		2,312
SA	Non-EX total		72,311	80,012	84,700	83,881		76,784
SA total			73,862	81,648	86,449	85,620		78,569
Grand total			319,601	335,957	357,247	367,772		357,965