

**CINQUIÈME SECTION : RESSOURCES HUMAINES**

*Bien que quelques questions dans cette section semblent être orientés vers le personnel canadien, nous invitons tous les employés à répondre à toutes les questions. Si vous trouvez qu'une question n'est pas applicable à votre situation, veuillez encerclez le code '9'.*

RECRUITMENT, AFFECTATION ET PROMOTION

	Tout à fait en désaccord		Ni en accord ou en désaccord		Tout à fait en accord	Ne sais pas/ Ne s'applique pas
5.1 Le Ministère recrute un personnel canadien qui possède les compétences et les antécédents appropriés pour livrer le Programme commercial.	1	2	3	4	5	9
5.2 Ma mission embauche des employés locaux possédant les compétences et les antécédents appropriés.	1	2	3	4	5	9
5.3 Embaucher sans passer par le processus de recrutement habituel du Service extérieur (c.-à-d. recrutement latéral) constituerait une manière efficace de renouveler le Service des délégués commerciaux.	1	2	3	4	5	9
5.4 La politique actuelle consistant à embaucher les conjoint(e)s du personnel canadien dans les missions est juste.	1	2	3	4	5	9
5.5 Le régime actuel d'affectations pour les agents du Service extérieur favorise la livraison efficace du Programme commercial.	1	2	3	4	5	9
5.6 Le régime actuel d'affectations pour les agents du Service extérieur procure suffisamment de possibilités d'avancement de carrière.	1	2	3	4	5	9
5.7 J'apprécierais avoir la possibilité de choisir entre un cheminement de carrière de gestionnaire et celui de spécialiste.	1	2	3	4	5	9
5.8 Le travail que je fais est intéressant et stimulant.	1	2	3	4	5	9
5.9 L'absence de possibilités d'avancement en général est un obstacle pour livrer le Programme commercial de façon efficace.	1	2	3	4	5	9
5.10 Le régime actuel de promotions pour les agents du Service extérieur fournit suffisamment de possibilités d'avancement de carrière.	1	2	3	4	5	9
5.11 Le Ministère fait bien son travail pour promouvoir les gens les plus compétents.	1	2	3	4	5	9
5.12 Le Ministère se soucie de ses employés.	1	2	3	4	5	9