

considérablement. Une importante révision des systèmes a eu lieu en septembre 1985 afin que soient définis et comblés tous les besoins importants en matière de systèmes avant février 1986.

Voici les points auxquels le Service des systèmes attachait une importance particulière :

Sécurité: des mesures importantes ont été prises afin que les données soient en sécurité et que le centre d'informatique soit bien protégé.

Complexité: les applications étaient relativement simples. Compte tenu de la durée relativement brève de l'Exposition, les applications devaient être faciles à maintenir et très stables.

Dotation: les services d'entrepreneurs ont largement été utilisés pour garantir l'apport des meilleures compétences.

Micro-ordinateurs: les micro-ordinateurs ont été largement utilisés pour le traitement de texte et les chiffriers électroniques.

Courrier électronique: utilisé assez massivement dans certains secteurs d'activités d'EXPO 86; très utile pour les communications entre les participants à l'Exposition.

Formation: la formation des usagers était très importante car un grand nombre de nouveaux employés ont été embauchés.

iii. Service du personnel

Le Service du personnel a été créé en 1981 pour établir des lignes directrices et des procédures dans les domaines suivants: recrutement du personnel, administration de la rémunération et des avantages sociaux, planification de la main-d'oeuvre, relations de travail et système d'information sur le personnel.

Au début, les activités étaient axées sur la définition de lignes directrices en matière de personnel, l'élaboration d'un programme d'avantages sociaux pour les employés, la conception d'un système d'évaluation et la révision des niveaux d'emploi et des échelles de salaire. En 1982, un système informatisé de gestion des curriculum vitae a été mis sur pied pour administrer le nombre croissant de curriculum vitae reçus par la Corporation. Un programme d'orientation des employés a aussi été mis en oeuvre la même année.

En 1983, des procédures relatives à une discipline constructive, aux contrats de gestion et à la politique en matière de relations de travail et de recrutement ont été élaborées. On a utilisé la méthode des facteurs de décision pour l'évaluation des postes et les salaires du personnel de la Corporation ont été définis. Pour la première fois, des cartes d'identité ont été distribuées aux employés. Une