

de toutes ces troupes et pour les services de renseignements nécessaires à l'élaboration de ces plans et à l'exécution de ces opérations. Un chef du personnel, chargé de tout le personnel, hommes et femmes, de la marine, de l'armée et de l'aviation, chargé de la formation du personnel appartenant à toutes ces armes y compris les spécialisations et la formation des pilotes jusqu'au niveau de l'escadron. Un chef des services techniques chargé des achats de «quincaillerie» exigée par nos forces armées, des dépôts où le matériel est emmagasiné, de la distribution de ce matériel aux usagers et de son bon état. Finalement, un contrôleur général chargé de la comptabilité de la marine, de l'armée et de l'aviation ainsi que de la répartition des effectifs.

En élaborant l'organisation de l'état-major, le personnel s'est vite rendu compte qu'il ne pouvait y donner une forme définitive avant de savoir ce que serait les formations de campagne et le haut commandement. La deuxième étape a donc été accélérée. Je souligne la chose. La deuxième étape a été accélérée car nous avons constaté que dans la pratique la première et la deuxième étapes étaient si étroitement liées qu'il nous fallait savoir au juste ce que donnerait la deuxième avant de pouvoir terminer la première. C'est pourquoi, plusieurs mois avant la date prévue à l'origine, la deuxième étape a été mise au point par l'état-major militaire, soumise au Conseil de la défense et par la suite mise en oeuvre bien plus tôt que nous ne l'avions prévu au début de la réorganisation.

Il y a eu un an le premier avril, les bases ont été intégrées dans le cadre de l'ensemble de la restructuration du commandement. L'un des principaux objets du cycle d'intégration-unification—je le répète, ces objets ne peuvent vraiment pas être séparés les uns des autres quand il est question d'aller aussi loin que nous le faisons et comptons la faire—était d'en avoir plus pour notre argent. J'aimerais donner cinq ou six exemples de domaines précis, qu'on peut isoler, pour montrer qu'il y a un moyen, et qu'il y a eu moyen, de faire des économies.

Nous comptons auparavant cinq services de renseignements au pays. Nous avions suivi avec intérêt l'expérience tentée aux États-Unis, où l'on avait réuni les sources de renseignements sur le plan stratégique mais laissé les renseignements d'ordre tactique aux soins des diverses armes. La réorganisation faite aux États-Unis n'a abouti à aucune économie sur le plan des effectifs, tandis que chez nous, elle nous a permis de remplacer cinq organismes de renseignements par un seul. Résultat: une réduction de 30 p. 100 dans le personnel et le meilleur service que nous ayons obtenu de notre organisme de rensei-

gnements ces dernières années. Je ne suis pas le seul à penser ainsi; le directeur général des services de renseignements est du même avis.

Considérons ensuite le domaine des services techniques de la construction. On y trouve les ingénieurs qui construisent les pistes d'atterrissage de notre force aérienne, les cales sèches pour nos navires, les hangars pour nos avions, les immeubles nécessaires aux hommes et femmes des forces armées. Ce domaine comprend naturellement des spécialités, mais il comporte également une bonne dose de connaissances non spécialisées, que l'on retrouvait dans les services précédents. On a donc établi un nouvel organisme, qui nous a permis de réduire de 44 p. 100 le personnel requis au quartier général et de 30 p. 100 le personnel affecté à l'organisation nationale. Selon le dernier rapport qui m'est parvenu, le service assuré est excellent. On me dit que, dans certains cas, le service actuel dépasse le précédent. En principe, on peut s'y attendre dans certains domaines parce que plus de connaissances techniques sont mises en commun, prêtes à être appliquées selon les besoins à des tâches précises.

Mon troisième exemple intéresse le recrutement. Lorsque j'ai été élu à la Chambre des communes pour la première fois, il y a presque 18 ans, on discutait déjà, je m'en souviens, de la possibilité d'intégrer les méthodes de recrutement au Canada. Depuis des années, il y en avait été question à diverses reprises, mais jamais l'idée n'avait été mise à exécution jusqu'à l'an dernier, alors qu'on a réduit le personnel de 33 p. 100. Pour la première fois, les centres de recrutement n'étaient pas juste établis dans le même immeuble, comme certains l'avaient été auparavant, mais intégrés et autorisés à engager les hommes de troupe et les officiers dans la marine, l'armée et l'aviation. Nonobstant la réduction de 33 p. 100 du personnel et les problèmes inévitables pour la première année, nous avons pu recruter plus de gens en 1966 que l'année précédente.

L'hon. M. Churchill: Vous en avez perdu combien?

L'hon. M. Hellyer: L'exemple suivant que je voudrais vous donner concerne les services de renseignements. Sauf erreur, c'est précisément ce qu'a remarqué la Commission Glassco. C'était l'un des cas les plus dramatiques et le personnel, réduit de 60 p. 100, a fait réaliser aux contribuables canadiens une épargne de plus d'un million de dollars uniquement dans ce domaine limité.

On est en train de fusionner la région nord du NORAD et le Commandement de la Défense aérienne et, ici encore, la réduction de