

**VISION À LONG TERME DES PÊCHES DU HARENG ET DU MAQUEREAU
DANS LE SUD DU GOLFE DU SAINT-LAURENT**

OPTIONS

**PROCESSUS ET STRUCTURE PERMETTANT DE
DONNER CORPS À LA VISION**

**Rapport présenté au Comité consultatif des petits pélagiques du golfe
par le groupe de réflexion ad hoc**

Juillet 2005

Introduction

Après consultation des parties intéressées aux pêches du hareng et du maquereau lors de la réunion du Comité consultatif des petits pélagiques du golfe, qui s'est tenue les 1^{er} et 2 décembre 2004, le ministère des Pêches et des Océans (MPO) a retenu les services de consultants pour aider le Ministère et l'industrie à élaborer une vision à long terme des pêches du hareng et du maquereau dans le Sud du golfe. Il s'agissait de cerner et de valider les objectifs halieutiques qui sont importants pour l'industrie et pour le MPO, les principaux défis et obstacles qui nuisent à la réalisation des objectifs, les indicateurs de rendement utilisés pour déterminer l'état d'avancement des objectifs et les stratégies possibles à mettre en œuvre afin de favoriser la réalisation des objectifs.

Le but de cette démarche était d'établir un processus indépendant afin que les parties intéressées définissent leurs objectifs par rapport aux pêches du hareng et du maquereau dans le Sud du golfe du Saint-Laurent.

L'établissement d'objectifs est jugé essentiel à la résolution des problèmes liés à ces pêches ainsi qu'à l'élaboration d'une direction plus cohérente à donner à l'industrie pour assurer une utilisation durable des ressources et pour réagir aux tendances du marché.

Contexte

Le 17 mars 2005, le Ministre Regan et le Secrétaire Parlementaire Shawn Murphy ont annoncé l'initiative pour développer une stratégie à long terme pour les pêches du hareng et maquereau dans le sud du Golfe du Saint Laurent. L'économiste Pierre-Marcel Desjardins, le gestionnaire de ressources Robert Johnston, et le professeur Michael Healey ont été retenus comme consultants pour entamer des discussions avec les représentants de l'industrie et les gouvernements afin d'élaborer une structure stratégique à long terme pour les pêches du hareng et maquereau. Il est jugé essentiel que la gestion d'année en année de nos ressources halieutiques soit guidée par une vision à long terme pour établir les objectifs globales et les défis à surmonter.

Les 19 et 20 avril 2005 un atelier avec le consultant Michael Healey a eu lieu pour guider son étude des évaluations courantes du stock du hareng, du programme de recherche et de la direction future des activités scientifique. En plus une présentation a été faite par un forum de pêcheurs, gestionnaires, et biologistes impliqués dans la pêche à la rave de hareng en C.-B. afin de permettre aux intervenant d'examiner les approches utilisées ailleurs.

Une session d'information a été tenue à Moncton les 29 et 30 juin 2005 avec les trois consultants qui ont présentés le contenu de leurs rapports préliminaire aux participants comme exercice de validation. Les présentations en PowerPoint furent distribuées à tous les participants dans les deux langues officielles. Leur contenu furent discuté en détail pendant la session de deux jours. Les participants ont de même eu la possibilité de faire parvenir leurs commentaires avant le 7 juillet 2005.

En discutant les prochaines étapes à suivre, il fut convenu de demander à un petit group ad hoc d'examiner le développement d'options pour un processus et des structures possibles (groupe de travail/comité) afin de donner corps à la vision à long terme et de faire une annonce à cet égard en 2006. La première réunion du groupe de réflexion a eu lieu à Moncton l'après-midi du 30 juin, immédiatement après la session d'information. Il a alors été question du mandat, de l'échéancier et de l'organisation de la réunion suivante. On a aussi demandé aux participants de penser à des façons d'atteindre les objectifs fixés. La deuxième réunion du groupe ad hoc s'est tenue à Shippagan N.-B. le 6 juillet 2005 à l'Institut de recherche sur les zones côtières inc. Le gros du travail été accomplie au cours de cette réunion. Les participants devaient faire part de leurs dernières observations sur le rapport provisoire par courriel.

Le 9 septembre 2005, les rapports des trois consultants ont été rendus publique par le MPO. Le ministère indiqua qu'il devait établir une commission de révision composé d'individus clés représentant l'industrie (pêcheurs/producteurs) pour valider les options contenus dans le rapport du groupe ad hoc avant de circuler ce rapport à l'industrie pour commentaires. Au début novembre, M. Bernie Matte, ancien conseiller à la gestion de la ressource avec le MPO et inspecteur de l'ACIA, fut retenu comme gérant de projet pour faire avancer la vision à long terme.

Les tâches de M. Matte consistaient à coordonner toutes les activités de révision du rapport du groupe ad hoc avec la commission de révision afin de valider les options avant la fin novembre pour que le document puisse être déposer au Comité consultatif des petits pélagiques du Golfe les 8 et 9 décembre 2005 à Moncton N.-B.

Le 18 novembre 2005 une réunion de la commission de révision du rapport du groupe ad hoc fut tenue à Moncton N.-B. Les participants étaient des personnes clés représentant l'industrie suggérée par les bureaux de secteurs du MPO et de représentants provinciaux (une liste de personnes qui ont assistés se trouve en ANNEXE 1). Les participants devaient offrir leur propre perspective dans le contexte d'un exercice de validation. Une mis à jour du processus courant et une présentation détaillée du rapport du groupe de ad hoc et ces options fut présentée aux participants. Le mandat de la commission de révision était de valider le rapport du groupe ad hoc pour assurer que le contenu soit valide et applicable et d'assurer que toutes les options majeures étaient incluses et s'appliquaient dans le contexte de faire avancer la vision à long terme pour les pêches du hareng et maquereau dans le sud du Golfe du Saint-Laurent. Les participants ne devaient pas choisir une option mais tout simplement indiquer si les options étaient complètes et valables. Les participants n'étaient pas obligés de consulter leur organisation mais devaient offrir leur perspective personnelle durant les discussions.

Un atelier de travail avec tous les intervenants est prévu de façon tentative pour le début de l'année 2006 pour récolter les commentaires sur le rapport ad hoc et donner suite à la vision à long terme.

Composition du groupe de réflexion ad hoc

Le groupe de réflexion ad hoc a été créé lors de la séance d'information des 29 et 30 juin à la suite des discussions sur les prochaines étapes de la mise en œuvre de la vision. Il est formé des personnes suivantes :

Sylvain Poirier, Institut de recherche sur les zones côtières inc.

Eda Roussel, Association des senneurs du Golfe

Sara Roach-Lewis, Women for Environmental Sustainability

Zoël Thériault, Union des pêcheurs des Maritimes

Annie Ferguson, ministère de l'agriculture, des pêches et de l'aquaculture du Nouveau-Brunswick

David Courtemanche, chef de la gestion de la ressource, secteur Gaspésie

Alain Hébert, chef p.i., espèces pélagiques et poisson de fond, région du Golfe

Mandat du groupe de réflexion ad hoc

- Définir des options de processus et de structures (groupe de travail/comité) afin de donner corps à la vision à long terme et de faire une annonce à cet égard en 2006.
- Communiquer les options au MPO au plus tard le 15 juillet pour qu'elles soient traduites et qu'on les transmette aux intervenants afin d'obtenir leurs commentaires.

Résultats de la commission de révision

Les commentaires généraux suite à la mise à jour et la présentation du rapport et des options qu'il contient incluaient :

- Pourquoi une deuxième structure à part du Comité consultatif des petits pélagiques du Golfe?
- Quelle est la mode de fonctionnement du Comité consultatif des petits pélagiques du Golfe? Par consensus? Par vote? Par minorité vocale?
- Nous devons essayer de rendre le processus aussi simple que possible et réduire la complexité.
- Quelques participants croyaient que les membres du Comité consultatif des petits pélagiques du Golfe qui n'étaient pas inclus dans les groupes de travail auront tendance à

automatiquement rejeter toutes les recommandations parce qu'ils ne faisaient pas partie des discussions.

Les participants étaient généralement d'accord avec la portée du rapport à l'exception d'un seul qui trouvait que les choix de mots du premier point avaient besoin de révision, c.-à-d. «... concentrer les efforts sur la valeur de la pêche et non pas sur le volume de captures.» Cette phrase impliquait selon lui qu'une plus grosse valeur monétaire peut être atteinte simplement en capturant une plus petites quantités de poisson, ce qui n'était pas nécessairement vrai.

Les participants étaient aussi généralement d'accord avec les objectifs du rapport. Quelques inquiétudes ont été exprimées au sujet du processus décisionnel et du fait que la formalité du processus rendait plus difficile l'atteint d'une entente; des discussions informelles durant un dîner sont plus souvent productives. Quelques participants trouvaient que les décisions étaient prises à un niveau top élevé dans l'organisation du MPO.

Il a été convenu que la liste d'intervenants décrites dans le rapport était représentative de l'industrie courante mais qu'il doit avoir une provision qui permettra a de nouveaux entrants de participer au Comité à mesure que l'industrie change.

Les participants en général croyaient que certaines options étaient trop complexes pour bien fonctionner et qu'il fallait rendre le processus et la structure plus simple et moins complexe

1. PLANIFICATION STRATÉGIQUE

La gestion d'une consultation requiert une planification stratégique afin que le processus soit adapté aux objectifs de la consultation. La planification permet de prendre connaissance des objectifs et de comprendre le processus de la consultation afin que toutes les personnes concernées aient les mêmes attentes. Le groupe de réflexion ad hoc a donc mené un exercice de planification et un remue-méninges avant de définir des options de processus et de structures visant à donner corps à la vision à long terme. L'exercice a permis au groupe :

- de prendre connaissance du processus et des exigences en matière de ressources;
- d'établir les objectifs stratégiques clairs, réalisables et mesurables du processus de consultation et les buts précis à atteindre tout au long de ce processus;
- d'attribuer les rôles et les responsabilités;
- de s'entendre sur les échéances;
- de prévoir les éléments qui pourraient poser problème et entrevoir des solutions;
- de déterminer les activités à coordonner au sein du MPO et avec d'autres ministères; et
- d'établir les critères d'évaluation.

Les sections suivantes exposent les résultats de l'exercice de planification. Il sera d'abord question de la portée, des objectifs et du choix des participants proposés relativement à la vision à long terme. Suivra une présentation des trois options de processus et de structures ainsi que de leurs variantes, soit un total de sept options différentes.

a) Portée

Il est important de préciser clairement quelle sera la portée d'une décision afin de s'assurer que les promoteurs de la consultation et les participants sont au courant du type de décision qu'il faudra prendre au terme du processus. La portée de la décision consiste en une définition simple et générale de ce qui devra être décidé afin de favoriser l'élaboration de solutions créatives. Il est entendu que les trois rapports formeront un outil important pour les intervenants et le MPO, qui s'en serviront pour élaborer la vision à long terme des pêches du hareng et du maquereau dans le Sud du golfe du Saint-Laurent. Dans ce contexte, le processus et la structure choisis doivent avoir la portée suivante afin de permettre la concrétisation de la vision à long terme.

- Élaborer avec les parties intéressées une vision future des pêches du hareng et du maquereau dans le Sud du golfe, en mettant l'accent sur la durabilité des ressources et la viabilité de l'industrie. Pour ce faire, concentrer les efforts sur la valeur de la pêche et non pas sur le volume des captures.

- Élaborer et mettre en œuvre le cadre stratégique de la vision à long terme des pêches du hareng et du maquereau dans le Sud du golfe du Saint-Laurent.

b) Objectifs

Il est important que les participants aient pris connaissance des objectifs généraux de la consultation ainsi que des objectifs secondaires, le cas échéant. Une définition claire des objectifs de la consultation peut aider à éviter les conflits susceptibles de se produire lorsque les participants doivent s'en remettre à des hypothèses pour comprendre les objectifs. Lorsqu'on fournit des précisions sur des objectifs viables, il est utile de déterminer comment on tiendra compte des commentaires obtenus au cours du processus décisionnel et de définir des indicateurs pour évaluer l'efficacité du processus de consultation. Les objectifs décrivent de manière très précise les changements ou effets attendus du processus de consultation. Ils précisent l'orientation que devra prendre la consultation et jettent les bases de l'évaluation des activités et de l'ensemble du processus. Compte tenu que les intervenants et le MPO utiliseront les constatations et les recommandations des consultants sur les éléments socioéconomiques, scientifiques et halieutiques du dossier afin d'élaborer une vision à long terme des pêches du hareng et du maquereau dans le Sud du golfe du Saint-Laurent, les objectifs suivants ont été établis :

1. dégager les éléments des rapports et tout autre élément pertinent dont il faut tenir compte dans la vision à long terme, et classer ces éléments par ordre de priorité;
2. élaborer un guide de mise en œuvre de chaque élément;
3. préciser un échéancier/des délais/un cheminement par étapes pour chaque élément;
4. cerner, pour chaque élément, les obstacles éventuels et des solutions possibles pour les surmonter.

c) Choix des participants

Les décideurs doivent tenir compte de l'opinion de gens ayant un bagage de connaissances, un point de vue et des compétences extrêmement variables. Le degré d'engagement des participants dépendra de leur niveau d'intérêt et de la portée des effets qu'auront sur eux les décisions à prendre. On doit également s'efforcer d'obtenir l'opinion et la participation des personnes qui peuvent contribuer de façon significative au processus décisionnel. La qualité de l'information recueillie et l'efficacité générale de la consultation reposent sur le choix des participants et la méthode de consultation. Les consultations intensives s'adressent à des clients et à des intervenants précis; les questions de compétence, par exemple, peuvent nécessiter la consultation de partenaires provinciaux et territoriaux. Dans d'autres cas, on peut choisir les participants en fonction de leurs connaissances techniques ou locales, de leurs connaissances du sujet à l'étude, ou de l'impact de la décision sur leurs activités. Il peut être nécessaire de s'assurer que la diversité des intérêts est représentée pour recueillir tout l'éventail des opinions. Lorsque les consultations ont lieu dans un contexte plus large, il est difficile d'évaluer ou de déterminer la représentation. Par conséquent, il peut-être également ardu de prévoir quelles questions seront soulevées ou d'évaluer le niveau de compréhension ou de connaissance des

participants; certaines personnes peuvent même aborder des questions qui sortent du contexte de la consultation.

Un code de conduite peut être distribué aux participants afin de leur donner une idée de leurs responsabilités. Ce code peut aussi aider à choisir les participants. Voir un exemple de code de conduite à l'Annexe II.

Compte tenu des obligations et des exigences diverses, la planification de la consultation peut tenir compte des groupes suivants si aucun processus n'a encore été établi. Les groupes peuvent cependant varier selon la question étudiée :

- Personnel du MPO;
- Autres ministères et organismes fédéraux;
- Gouvernements provinciaux et administrations municipales;
- Institutions académiques ou privées de recherche et développement;
- Groupes autochtones;
- Intervenants et grand public.

La liste suivante indique les principaux intervenants en matière de pêche du hareng et du maquereau dans le Sud du golfe du Saint-Laurent :

Associations de pêcheurs

Association des pêcheurs propriétaires des Îles-de-la-Madeleine (APPIM)

Association des senneurs du Golfe (ASG)

Fédération régionale acadienne des pêcheurs professionnels (FRAPP)

Gulf Nova Scotia Bonafide Fishermen's Association (GNSBFA)

Gulf Nova Scotia Fishermen's Coalition (GNSFC)

North of Smokey Fishermen's Association (NSFA) et Inverness South Fishermen's Association (ISFA)

Northumberland Fishermen's Association (NFA)

Nova Scotia Herring Federation (NSHF)

Premières nations

Prince Edward Island Fishermen's Association (PEIFA)

Regroupement des pêcheurs professionnels du Nord de la Gaspésie (RPPNG)

Regroupement des pêcheurs professionnels du Sud de la Gaspésie (RPPSG)

Représentants des grands senneurs de Terre-Neuve-et-Labrador

Union des pêcheurs des Maritimes

Gouvernements provinciaux

Ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation du Québec (MAPAQ)

Ministère de l'Agriculture, des Pêches et de l'Aquaculture de la Nouvelle-Écosse

Ministère de l'Agriculture, des Pêches et de l'Aquaculture du Nouveau-Brunswick (MAPANB)

Ministère des Pêches, de l'Aquaculture et des Forêts de l'Île-du-Prince-Édouard

Ministère des Pêches de Terre-Neuve-et-Labrador

Industrie de la transformation du poisson

Association québécoise de l'industrie de la pêche (AQIP)

Groupes représentant les usines de transformation des provinces de Terre-Neuve-et-Labrador, du Nouveau-Brunswick, de la Nouvelle-Écosse et de l'Île-du-Prince-Édouard.

Organisations non gouvernementales

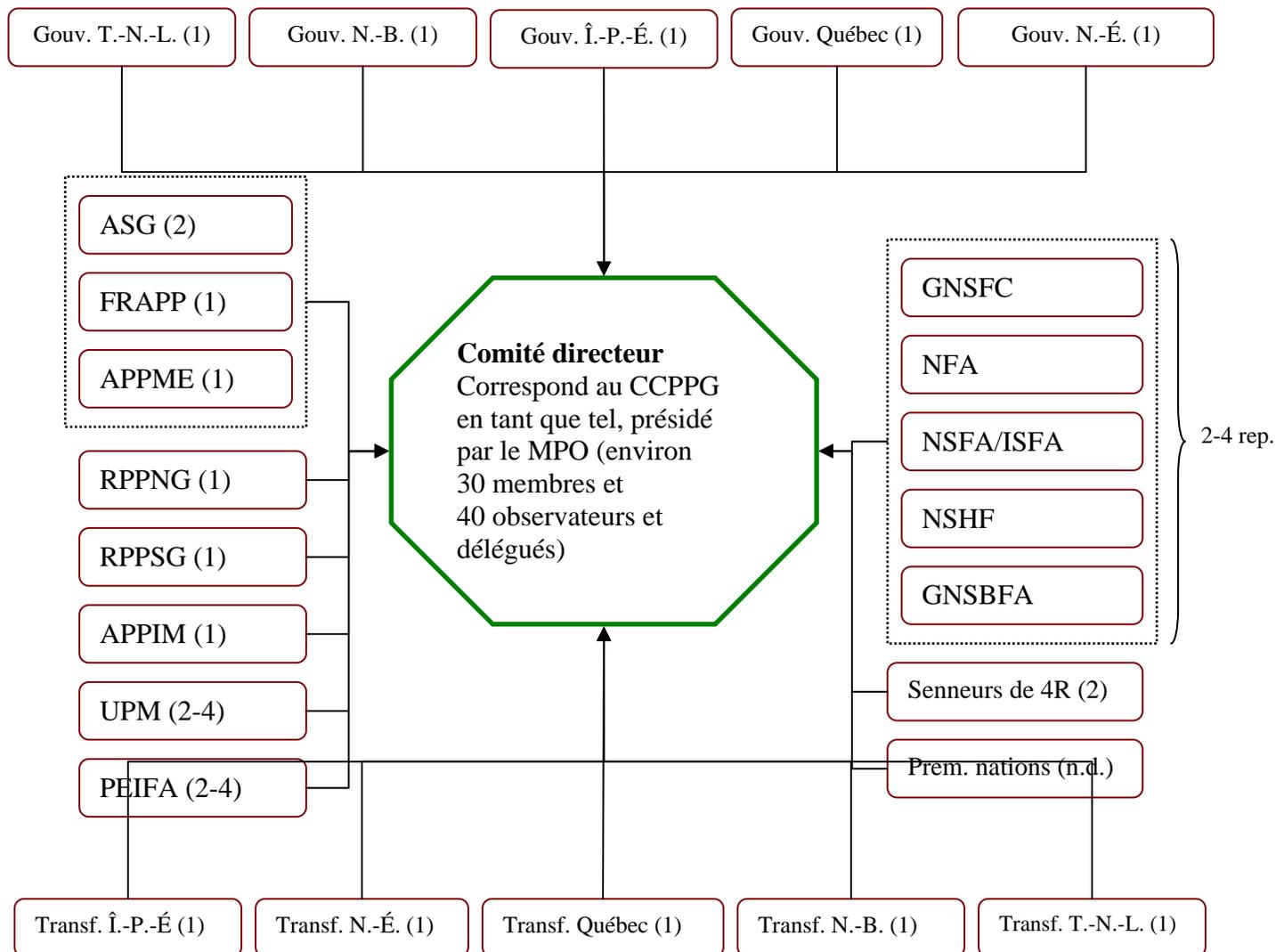
Institut de recherches sur les zones côtières, inc. (IRZC)

Women for Environmental Sustainability (WES)

OPTION 1A

**Comité consultatif des petits pélagiques du golfe (CCPPG) agissant
comme comité directeur**

Option 1A : Maintien du CCPPG tel quel



But du CCPEPG

La réunion annuelle du Comité consultatif des petits pélagiques du golfe, qui relève du MPO, est le principal forum de discussion des enjeux liés à la pêche du hareng et du maquereau dans le Sud du golfe du Saint-Laurent. Elle vise essentiellement :

1. à obtenir de la rétroaction et un consensus en vue de l'élaboration et de l'approbation d'un nouveau plan pluriannuel de gestion du hareng pour le Sud du golfe du Saint Laurent (stock de 4T);
2. à demander les opinions de l'industrie au sujet d'anciennes pratiques de gestion régionales et de mesures de gestion de la pêche annuelle du maquereau à proposer pour le Plan de gestion de la pêche du maquereau de l'Atlantique qui est en vigueur à l'heure actuelle.

Description

Cette structure n'a pas pour objet de remplacer le CCPPG, mais de le compléter à la seule fin de concrétiser la vision à long terme. Les membres réguliers du CCPPG continueraient à se réunir une fois par année afin de s'exprimer sur les plans de gestion.

Rôles du comité directeur

- Présenter des recommandations au ministre des Pêches et des Océans sur le processus de mise en œuvre de la vision à long terme.
- Cerner des moyens de faciliter la mise en œuvre de la vision à long terme.
- Établir un code de conduite pour les réunions (voir l'exemple donné à l'Annexe 1).
- Adopter une structure de conseil d'administration afin de suivre la gestion des fonds et/ou des quotas assignés aux fins de recherche et de gestion.
- Intégrer convenablement les activités des autres organismes fédéraux et provinciaux ainsi que des organisations non gouvernementales en vue de l'établissement des fonds et de la présentation d'idées visant à donner corps à la vision à long terme.

Avantages de la structure

- La structure est déjà en place.
- Elle permet d'atteindre efficacement le but principal fixé (voir les points 1 et 2 ci-dessus).
- Elle est utile dans le cas où le recours continu à la rétroaction ou à l'expertise technique est essentiel à la prise de décision.
- Elle permet de mieux comprendre les circonstances naturelles et l'effet de certains problèmes dont il faut tenir compte dans l'élaboration des politiques, des programmes et des services.
- Elle favorise la formation de liens.
- Elle facilite la tenue des réunions, par comparaison aux assemblées publiques ou aux réunions d'envergure.

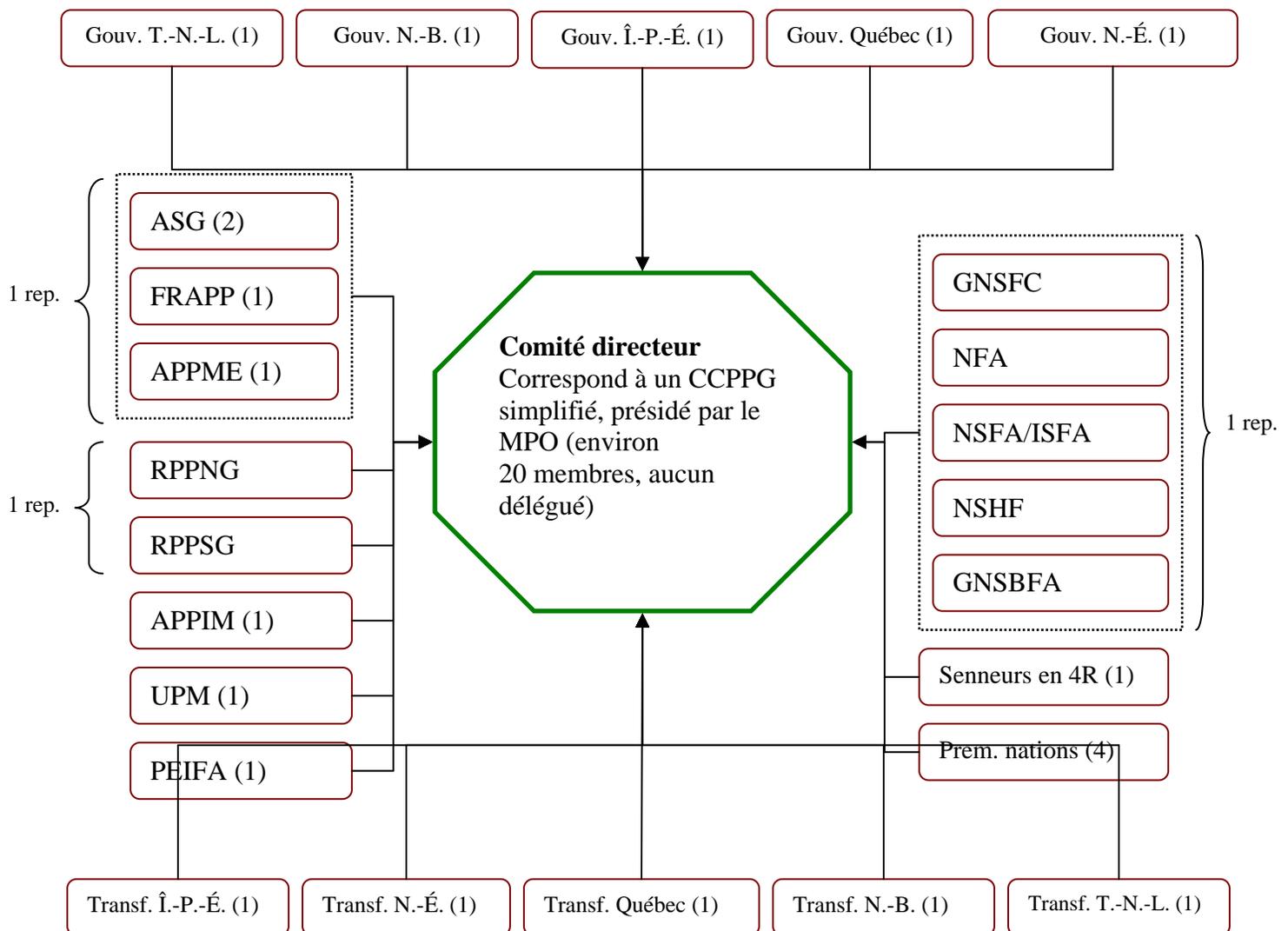
Désavantages de la structure

- Elle ne permet pas de donner corps efficacement à la vision à long terme.
- Elle est coûteuse pour l'industrie.
- Elle est lourde, elle exige de la planification, la participation d'intervenants et beaucoup de travail de logistique.
- Une minorité bruyante pourrait en prendre le contrôle.
- Elle pourrait être critiquée pour sous-représentativité.
- Elle pourrait donner l'impression que les conseillers sont les décideurs.
- Elle exige de clarifier les attentes, le mandat et le rôle dans le processus de décision.

OPTION 1B

**Comité consultatif des petits pélagiques du golfe (CCPEPG) simplifié
agissant comme comité directeur**

Option 1B : CCPPG simplifié



Description

Cette structure n'a pas pour objet de remplacer le CCPPG, mais à le compléter à seule fin de concrétiser la vision à long terme. Les membres réguliers du CCPPG continueraient à se réunir une fois par année afin de s'exprimer sur les plans de gestion. La version simplifiée du CCPPG (c.-à-d. le comité directeur) pourrait se réunir plus souvent afin de donner corps à la vision à long terme.

Rôle du comité directeur

- Présenter des recommandations au ministre des Pêches et des Océans sur le processus de mise en œuvre de la vision à long terme.
- Cerner des moyens de faciliter la mise en œuvre de la vision à long terme.

- Établir un code de conduite pour les réunions (voir l'exemple donné à l'Annexe II).
- Adopter une structure de conseil d'administration afin de suivre la gestion des fonds et/ou des quotas assignés aux fins de recherche et de gestion.
- Intégrer convenablement les activités des autres organismes fédéraux et provinciaux ainsi que des organisations non gouvernementales en vue de l'établissement des fonds et la présentation d'idées visant à donner corps à la vision à long terme.

Avantages de la structure

- Comme elle est déjà en place, la structure est facile à modifier.
- Elle peut rendre plus efficace la concrétisation de la vision à long terme, dans la mesure où elle établira un mandat et des objectifs clairs et qu'elle permettra de tenir des réunions plus fréquemment.

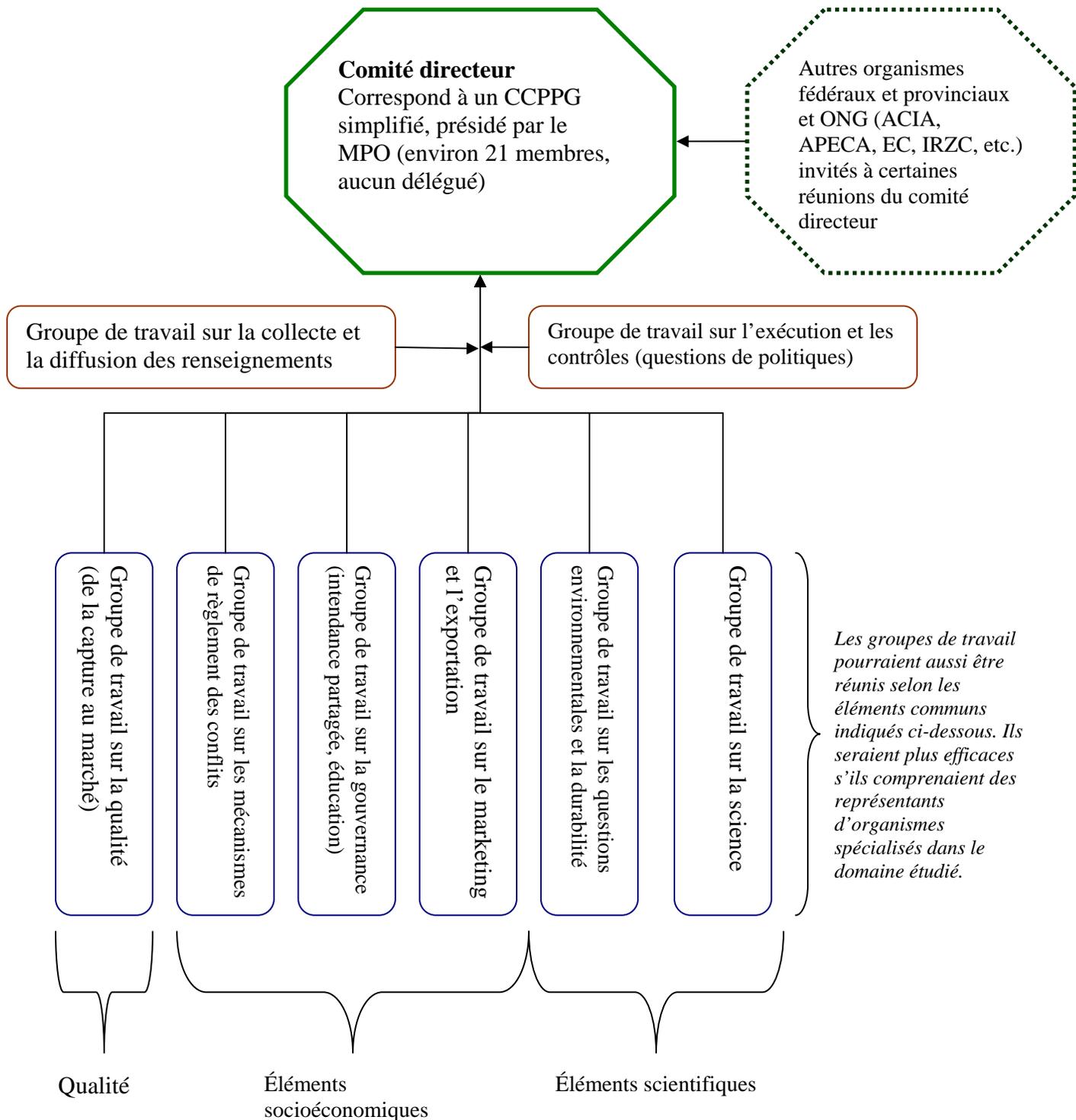
Désavantages de la structure

- Il s'agit encore d'une structure lourde.
- La structure ne permet pas de donner corps très efficacement à la vision à long terme (structure unique, aucun groupe de réflexion).
- Elle est coûteuse pour l'industrie.

OPTION 2A

**Comité consultatif des petits pélagiques du golfe (CCPPG) simplifié
agissant comme comité directeur de la mise en œuvre par
l'intermédiaire de groupes de travail**

Option 2A : CCPEPG simplifié agissant comme comité directeur de la mise en œuvre par l'intermédiaire de groupes de travail



Description

Le comité directeur n'a pas pour objet de remplacer le CCPPG, mais de le compléter à seule fin de concrétiser la vision à long terme. Les membres réguliers du CCPPG continueraient à se réunir une fois par année afin de s'exprimer sur les plans de gestion. La version simplifiée du CCPPG (c.-à-d. le comité directeur) pourrait se réunir plus souvent afin de donner corps à la vision à long terme. La présente structure, qui constitue une amélioration par rapport aux options 1A et B, faciliterait la mise en œuvre de cette vision. Les groupes de travail ciblés forment des Processus structuré pour la collecte d'information dans le cadre duquel des participants présélectionnés s'expriment sur des politiques, des projets et des questions précis. Ce processus se concentre généralement sur une question.

Rôles du comité directeur

- Présenter des recommandations au ministre des Pêches et des Océans sur le processus de mise en œuvre de la vision à long terme.
- Cerner des moyens de faciliter la mise en œuvre de la structure des groupes de travail et de la vision à long terme.
- Établir un code de conduite pour les réunions des groupes de travail.
- Adopter une structure de conseil d'administration afin de suivre la gestion des fonds et/ou des quotas assignés (s'il y a lieu) aux fins de recherche et de gestion.
- Intégrer convenablement les activités des autres organismes fédéraux et provinciaux ainsi que des organisations non gouvernementales en vue de l'établissement des fonds et de la présentation d'idées visant à donner corps à la vision à long terme.
- Désigner un ou plusieurs facilitateurs des réunions des groupes de travail (un différent par réunion ou un pour toutes les réunions). On pourrait cependant réunir des groupes selon les éléments communs indiqués dans le diagramme afin d'en réduire le nombre.
- Envisager de produire un questionnaire servant à évaluer en permanence le ou les facilitateurs, et ainsi à assurer l'efficacité optimale des groupes de travail.

Groupes de travail

- Les groupes de travail seraient plus efficaces s'ils comprenaient des représentants d'organismes spécialisés dans le domaine étudié (exemples : le groupe de travail sur le règlement des conflits pourrait compter un membre du Center for Conflict Resolution à UPEI; le groupe de travail sur la qualité, un membre de l'Institut de recherche sur les zones côtières; les groupes de travail sur la gouvernance et sur le marketing et l'exportation, un membre de l'Institut canadien de recherche sur le développement régional et/ou du programme de recherche en sciences sociale sur la durabilité des pêches de l'Université St. Francis Xavier).
- Les groupes de travail seront appelés à concevoir des idées novatrices qui aideront à donner corps à chacun des éléments de la vision à long terme. Ces idées pourraient exiger l'adoption de moyens de communication efficaces avec les intervenants et des changements aux politiques.

- Le groupe de travail sur la collecte et la diffusion des renseignements et le groupe de travail sur l'exécution et les contrôles devraient collaborer étroitement avec le comité directeur afin d'assurer le maintien de bonnes communications avec les intervenants concernés et de suivre les changements aux politiques découlant des activités des groupes de travail.

Avantages de la structure

- Comme elle est déjà en place, la structure du CCPPG est facile à modifier.
- Elle rend plus efficace la concrétisation de la vision à long terme, dans la mesure où elle établira un mandat et des objectifs clairs et qu'elle permettra au comité directeur et aux groupes de travail de se réunir en temps opportun.
- Les groupes de travail peuvent explorer des questions d'une certaine importance.
- Les groupes de travail peuvent permettre aux participants d'entendre les opinions des autres et de remettre en question leur manière de penser face à la réaction des autres participants.
- Les groupes de travail peuvent permettre des réponses plus détaillées.
- Les groupes de travail offrent la possibilité de déterminer l'éventail des différents points de vue sur un sujet particulier ou des changements proposés.
- Les groupes de travail peuvent être très utiles pour une recherche documentaire de base avant la consultation et pour évaluer la clarté des options au terme de la consultation.
- La structure peut être relativement peu coûteuse pour l'industrie et le gouvernement.

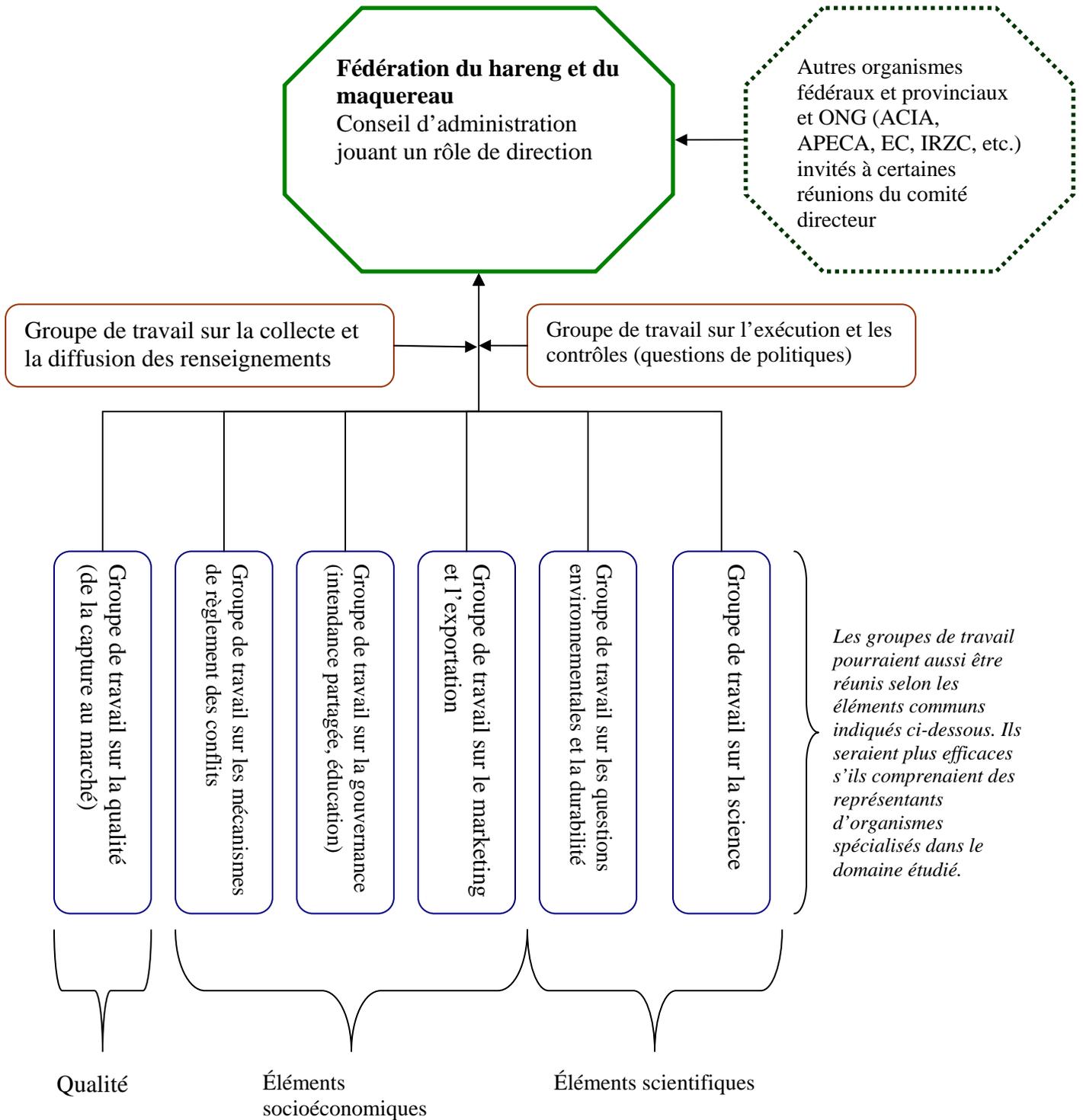
Désavantages de la structure

- Il faut nommer un facilitateur à chaque réunion des groupes de travail (un différent par réunion ou un pour toutes les réunions). On pourrait cependant réunir des groupes selon les éléments communs indiqués ci-dessus.
- La structure exige de choisir un bon facilitateur car, si les questions étudiées ne sont pas claires, il peut arriver que les discussions des groupes de travail sortent du sujet.
- Pour être efficaces, les groupes de travail doivent effectuer des tâches préparatoires et des recherches documentaires minutieuses.
- Les groupes de travail ne permettent pas de généralisation à partir des conclusions de petits groupes de discussion – les points de vue ne sont pas représentatifs de l'opinion de tous les intervenants.

OPTION 2B

Structure permanente (fédération) agissant comme comité directeur de la mise en œuvre par l'intermédiaire de groupes de travail et du maintien à long terme des objectifs de pêche

Option 2B : Structure permanente (fédération) agissant comme comité directeur de la mise en œuvre par l'intermédiaire de groupes de travail et du maintien à long terme des objectifs de pêche



Description

La fédération n'a pas pour objet de remplacer le CCPPG, mais de le compléter à seule fin de concrétiser la vision à long terme. Les membres réguliers du CCPPG continueraient à se réunir une fois par année afin de s'exprimer sur les plans de gestion. Cette structure est semblable à celle de l'option 2A, excepté le fait que le comité directeur est ici remplacé par une fédération permanente du hareng et du maquereau, formée d'un conseil d'administration qui jouerait un rôle comparable à celui du comité directeur (voir la rubrique Description à l'option 2A). En outre, la fédération serait responsable non seulement de mettre en œuvre le cadre stratégique, mais aussi de le maintenir à long terme, et de s'assurer que les activités relatives à chaque élément se déroulent conformément aux objectifs et aux délais établis (dans un souci de continuité). La fédération pourrait également voir en permanence à ce que les pêches s'adaptent à l'évolution de l'économie, des marchés et de l'industrie. Par ailleurs, le groupe de réflexion ad hoc estime que la fédération peut favoriser, à long terme, l'établissement d'un climat de confiance entre les intervenants. Enfin, la fédération pourrait aussi se pencher sur la gestion des fonds de sources diverses (p. ex. mise en réserve d'un quota spécial, organismes de financement, etc.).

Avantages de la structure

- Une structure permanente comme la fédération assurerait la continuité de la mise en œuvre de la vision à long terme et pourrait adapter ses cibles aux tendances de l'industrie (cibles modifiables).
- Elle est relativement peu coûteuse pour le gouvernement et l'industrie.
- Comme elle est déjà en place, la structure du CCPPG est facile à modifier.
- Elle rend beaucoup plus efficace la concrétisation de la vision à long terme, dans la mesure où elle établira un mandat et des objectifs clairs et qu'elle permettra au comité directeur et aux groupes de travail de se réunir en temps opportun, en comparaison avec l'option 2A.
- Les groupes de travail peuvent explorer des questions d'une certaine importance.
- Les groupes de travail peuvent permettre aux participants d'entendre les opinions des autres et de remettre en question leur manière de penser face à la réaction des autres participants.
- Les groupes de travail peuvent permettre des réponses plus détaillées.
- Les groupes de travail offrent la possibilité de déterminer l'éventail des différents points de vue sur un sujet particulier ou des changements proposés.
- Les groupes de travail peuvent être très utiles pour une recherche documentaire de base avant la consultation et pour évaluer la clarté des options au terme de la consultation.

Désavantages de la structure

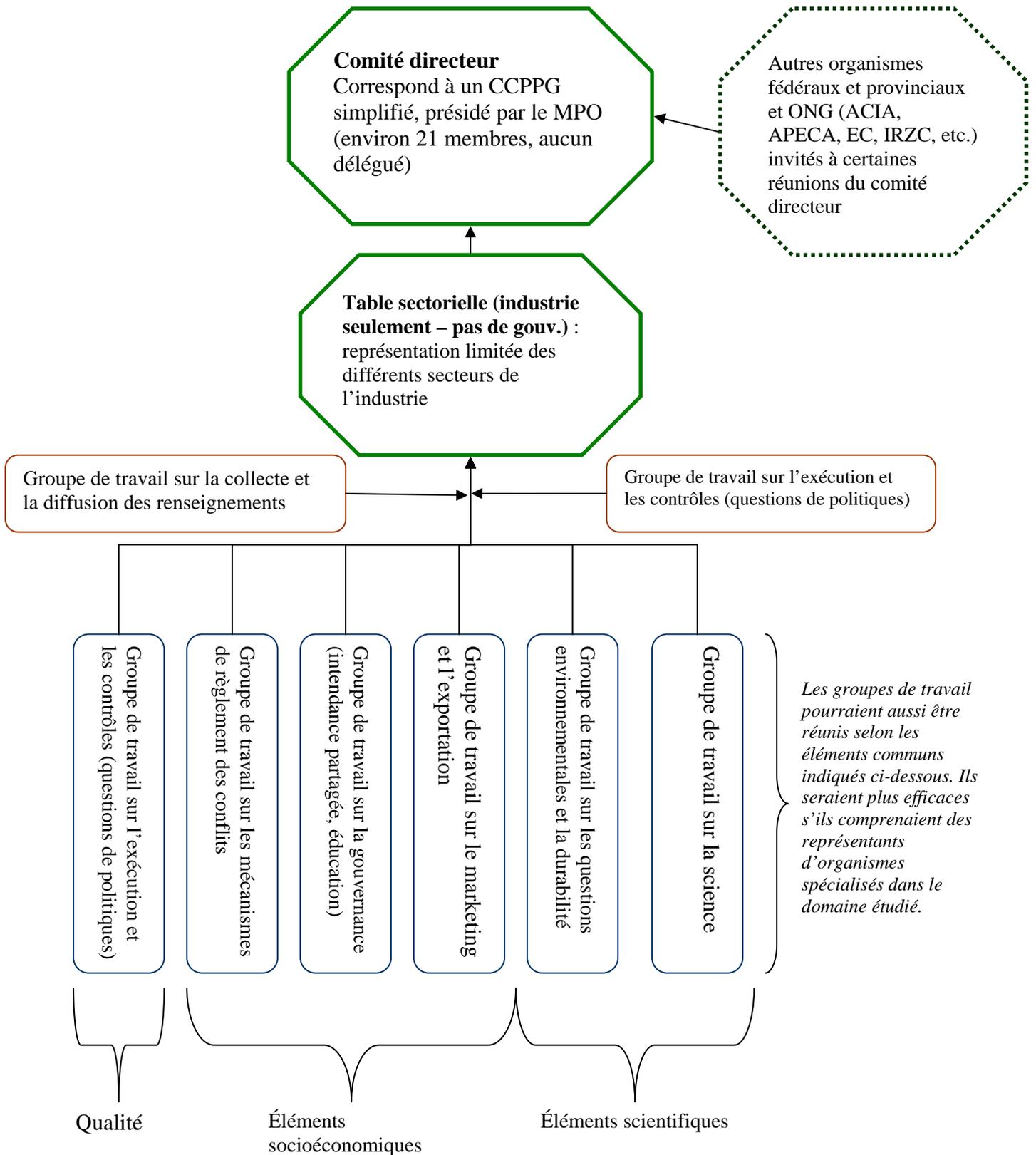
- Le financement de la fédération risque d'être un enjeu.
- Il faut nommer un facilitateur à chaque réunion des groupes de travail (un différent par réunion ou un pour toutes les réunions). On pourrait cependant réunir des groupes selon les éléments communs indiqués ci-dessus.

- La structure exige de choisir un bon facilitateur car, si les questions étudiées ne sont pas claires, il peut arriver que les discussions des groupes de travail sortent du sujet.
- Pour être efficaces, les groupes de travail doivent effectuer des tâches préparatoires et des recherches documentaires minutieuses.
- Les groupes de travail ne permettent pas de généralisation à partir des conclusions de petits groupes de discussion – les points de vue ne sont pas représentatifs de l’opinion de tous les intervenants.

OPTION 2C

Comité directeur supervisant une table sectorielle non gouvernementale

OPTION 2C : Comité directeur supervisant une table sectorielle non gouvernementale



Description

Le comité directeur n'a pas pour objet de remplacer le CCPPG, mais de le compléter à seule fin de concrétiser la vision à long terme. Les membres réguliers du CCPPG continueraient à se réunir une fois par année afin de s'exprimer sur les plans de gestion. La version simplifiée du CCPPG (c.-à-d. le comité directeur) pourrait se réunir plus souvent afin de donner corps à la vision à long terme. Cette structure est semblable à celle de l'option 2A, excepté le fait que la tâche de mettre en œuvre la vision à long terme dans le Sud du golfe du Saint-Laurent serait la responsabilité d'une table sectorielle régionale composée uniquement de représentants de l'industrie, et non des gouvernements. Le comité directeur, qui conserverait les autres rôles indiqués à l'option 2A, veillerait en fait à ce que la table sectorielle dispose des outils nécessaires à la bonne mise en œuvre de la vision à long terme (voir la rubrique Description à l'option 2A). Par ailleurs, le groupe de réflexion ad hoc estime que la table sectorielle régionale peut favoriser, à long terme, l'établissement d'un climat de confiance entre les intervenants et faire la promotion de l'intendance partagée.

Avantages de la structure

- Le recours à une table sectorielle pour mettre en œuvre la vision à long terme favorise la gérance commune et peut améliorer, à long terme, le climat de confiance entre les intervenants.
- Comme elle est déjà en place, la structure du CCPPG est facile à modifier.
- Elle rend beaucoup plus efficace la concrétisation de la vision à long terme, dans la mesure où elle établira un mandat et des objectifs clairs et qu'elle permettra au comité directeur et aux groupes de travail de se réunir en temps opportun, en comparaison avec l'option 2A.
- Les groupes de travail peuvent explorer des questions d'une certaine importance.
- Les groupes de travail peuvent permettre aux participants d'entendre les opinions des autres et de remettre en question leur manière de penser face à la réaction des autres participants.
- Les groupes de travail peuvent permettre des réponses plus détaillées.
- Les groupes de travail offrent la possibilité de déterminer l'éventail des différents points de vue sur un sujet particulier ou des changements proposés.
- Les groupes de travail peuvent être très utiles pour une recherche documentaire de base avant la consultation et pour évaluer la clarté des options au terme de la consultation.
- La structure est relativement peu coûteuse pour le gouvernement et l'industrie.

Désavantages de la structure

- Il faut nommer un facilitateur à chaque réunion des groupes de travail (un différent par réunion ou un pour toutes les réunions). On pourrait cependant réunir des groupes selon les éléments communs indiqués ci-dessus.
- La structure exige de choisir un bon facilitateur car, si les questions étudiées ne sont pas claires, il peut arriver que les discussions des groupes de travail sortent du sujet.

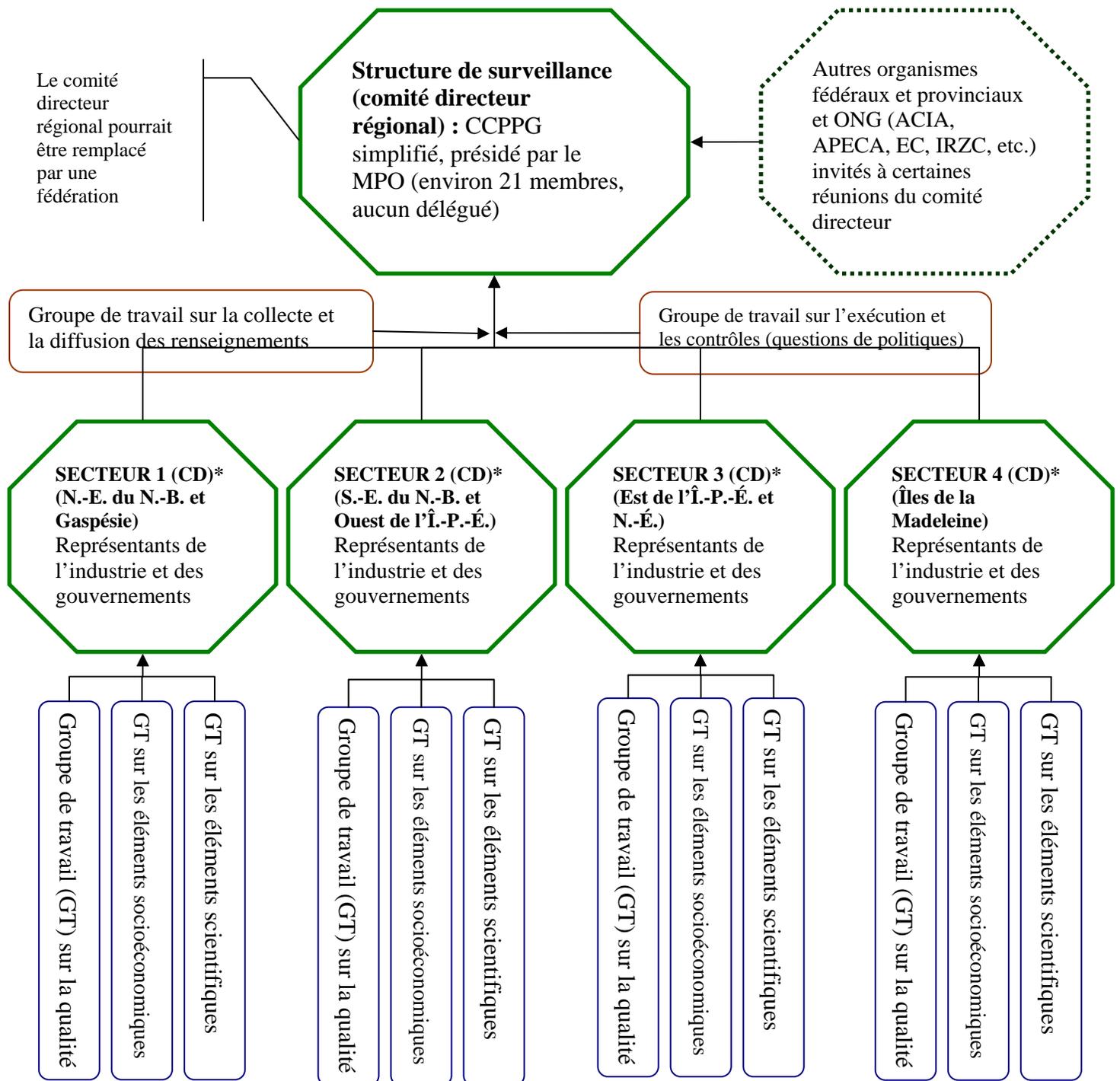
Options de processus et de structures pour donner corps à la vision à long terme

- Pour être efficaces, les groupes de travail doivent effectuer des tâches préparatoires et des recherches documentaires minutieuses.
- Les groupes de travail ne permettent pas de généralisation à partir des conclusions de petits groupes de discussion – les points de vue ne sont pas représentatifs de l’opinion de tous les intervenants.

OPTION 3

Structure industrielle-gouvernementale régionale surveillant une structure industrielle-gouvernementale répartie par secteurs

OPTION 3 : Structure industrielle-gouvernementale régionale surveillant une structure industrielle-gouvernementale répartie par secteurs



* Le comité directeur du secteur offre la possibilité de recourir aux municipalités et aux ressources locales pour appuyer la mise en œuvre de la vision à long terme.

Description

Le comité directeur régional n'a pas pour objet de remplacer le CCPPG, mais de le compléter à seule fin de concrétiser la vision à long terme. Les membres réguliers du CCPPG continueraient à se réunir une fois par année afin de s'exprimer sur les plans de gestion. La version simplifiée du CCPPG (c.-à-d. le comité directeur régional) pourrait se réunir plus souvent afin de donner corps à la vision à long terme. Cette structure, qui repose sur la façon de travailler des secteurs du MPO dans le Sud du golfe par rapport à la réunion annuelle du CCPPG, allie l'option 2 et l'approche de la communauté d'intérêts. Elle exige que, par l'intermédiaire d'un groupe de travail ciblé, chaque comité directeur de secteur s'exprime au comité directeur régional concernant la vision à long terme, tout en tenant compte de ses particularités locales. Le comité directeur régional serait ensuite responsable de déterminer les éléments communs à tous les secteurs. Ces éléments feraient partie d'un plan stratégique qui orientera la vision à long terme et devra servir de guide pour l'ensemble des secteurs. Les secteurs qui présenteront des éléments particuliers ou qui compteront sur leurs propres moyens d'atteindre un objectif seront autorisés à suivre un mode de gestion différent, mais qui devra être conforme aux limites et aux paramètres de la vision à long terme. Comme variante possible, on peut aussi remplacer le comité directeur régional par une fédération (à ce sujet, voir l'option 2B).

Rôles du comité directeur régional :

- Présenter des recommandations au ministre des Pêches et des Océans sur le processus de mise en œuvre de la vision à long terme.
- Définir les limites et les paramètres généraux (guide) de la vision à long terme en tenant compte des commentaires reçus des comités directeurs de secteur.
- Établir, coordonner et guider la mise en œuvre des éléments particuliers aux secteurs ou des moyens particuliers d'atteindre un objectif dans le cadre des limites et des paramètres généraux de la vision à long terme dans le Sud du golfe du Saint-Laurent.
- Établir un code de conduite pour les réunions des groupes de travail (voir l'exemple donné à l'Annexe 1).
- Adopter une structure de conseil d'administration afin de suivre la gestion des fonds et/ou des quotas assignés (s'il y a lieu) aux fins de recherche et de gestion.
- Intégrer convenablement les activités des autres organismes fédéraux et provinciaux ainsi que des organisations non gouvernementales en vue de l'établissement des fonds et la présentation d'idées visant à donner corps à la vision à long terme.
- Le groupe de travail sur la collecte et la diffusion des renseignements et le groupe de travail sur l'exécution et les contrôles devraient collaborer étroitement avec le comité directeur régional afin d'assurer le maintien de bonnes communications avec les intervenants de chaque secteur et de suivre les changements aux politiques découlant des activités des comités directeurs de secteur et de leurs des groupes de travail.

Rôles des comités directeurs de secteur :

- Mettre en œuvre la vision à long terme dans le Sud du golfe du Saint-Laurent en respectant les limites et les paramètres généraux établis à l'échelle régionale.
- Déterminer des moyens de faciliter l'application d'une structure de groupes de travail et de la vision à long terme dans le cadre des limites et des paramètres généraux établis.
- Désigner un ou plusieurs facilitateurs des réunions des groupes de travail (un différent par réunion ou un pour toutes les réunions). On pourrait cependant réunir des groupes selon les éléments communs indiqués dans le diagramme afin d'en réduire le nombre.
- Envisager de produire un questionnaire servant à évaluer en permanence le ou les facilitateurs, et ainsi à assurer l'efficacité optimale des groupes de travail.
- Veiller à ce que les groupes de travail comprennent des représentants d'organismes locaux spécialisés dans le domaine étudié.
- Voir à ce que les groupes de travail conçoivent des idées novatrices qui aideront à donner corps à chacun des éléments de la vision à long terme. Ces idées pourraient exiger l'adoption de moyens de communication efficaces avec les intervenants et des changements aux politiques.

Avantages de la structure

- Elle permet à chaque secteur du Sud du golfe du Saint-Laurent de mettre en œuvre la vision à long terme tout en tenant compte de ses particularités locales (structure décentralisée).
- Les comités directeurs de secteur offrent la possibilité de recourir aux municipalités et aux ressources locales pour appuyer la mise en œuvre de la vision à long terme.
- Les comités directeurs de secteur permettent la gestion communautaire.
- Comme elle est déjà en place, la structure du CCPPG est facile à modifier.
- Elle rend beaucoup plus efficace la concrétisation de la vision à long terme, dans la mesure où elle établira un mandat et des objectifs clairs et qu'elle permettra au comité directeur et aux groupes de travail de se réunir en temps opportun.
- Les groupes de travail peuvent explorer des questions d'une certaine importance.
- Les groupes de travail peuvent permettre aux participants d'entendre les opinions des autres et de remettre en question leur manière de penser face à la réaction des autres participants.
- Les groupes de travail peuvent permettre des réponses plus détaillées.
- Les groupes de travail offrent la possibilité de déterminer l'éventail des différents points de vue sur un sujet particulier ou des changements proposés.
- Les groupes de travail peuvent être très utiles pour une recherche documentaire de base avant la consultation et pour évaluer la clarté des options au terme de la consultation.
- La structure est relativement peu coûteuse pour le gouvernement et l'industrie.

Désavantages de la structure

- La gestion communautaire ne favorise pas l'amélioration des relations entre flottilles (flottille côtière/senneurs). On pourrait régler ce problème en demandant à des représentants des senneurs, qui pêchent dans la plupart des secteurs, de siéger à tous les comités directeurs de secteur.
- Il faut nommer un facilitateur à chaque réunion des groupes de travail (un différent par réunion ou un pour toutes les réunions). On pourrait cependant réunir des groupes selon les éléments communs indiqués ci-dessus.
- La structure exige de choisir un bon facilitateur car, si les questions étudiées ne sont pas claires, il peut arriver que les discussions des groupes de travail sortent du sujet.
- Pour être efficaces, les groupes de travail doivent effectuer des tâches préparatoires et des recherches documentaires minutieuses.
- Les groupes de travail ne permettent pas de généralisation à partir des conclusions de petits groupes de discussion – les points de vue ne sont pas représentatifs de l'opinion de tous les intervenants.

COMMISSION DE RÉVISION DU RAPPORT AD HOC

NOM	AFFILIATION	SECTEUR	PRÉSENT
<u>QUÉBEC</u>			
Jean-Yves Cyr	Producteur	Iles de la Madeleine	OUI
Albert Assels	Producteur	Gaspésie	NON
Mario Désraspe	Pêcheur / APPIM	Iles de la Madeleine	NON
Jean-François Martel	Pêcheur / RPPSG	Gaspésie	NON
Pierre Bédard	MAPAQ	Québec	NON
<u>Ile du Prince-Edouard</u>			
Michael MacInnis	Producteur / PEISPA	I.-P.-E.	OUI
Mickey Rose	Producteur / PEISPA	I.-P.-E.	OUI
Terry Carter	Pêcheur / PEIFA	I.-P.-E.	OUI
Jamie Ellsworth	Pêcheur / PEIFA	I.-P.-E.	OUI
Dave MacEwen	Ministère de l' A.F.A.	I.-P.-E.	OUI
<u>Nouveau Brunswick</u>			
Joanne Cormier-Baldwin	Producteur	N.-B. (nord)	NON
François Beaudin	Pêcheur / UPM	N.-B. (nord)	OUI
Louis-Marie Gionet	Pêcheur / UPM	N.-B. (nord)	OUI
André Martin	Pêcheur / UPM	N.-B. (sud)	OUI
Ted Williston	Pêcheur / MFU	N.-B. (sud)	OUI
Annie Ferguson	Producteur Ministère de l' APA	N.-B.	OUI
<u>Nouvelle Écosse</u>			
Colin MacDonald	Producteur	N.-E.	NON
Paul Logan	Producteur	N.-E.	OUI
Greg Egilsson	Pêcheur / GNSHF	Golfe N.-E.	OUI
Ronnie Heighton	Pêcheur	Golfe N.-E.	OUI
Alan Chandler	Province de N.-E.	N.-E.	OUI
<u>Terre Neuve & Lab.</u>			
Olin Gregan	Producteur / Seiners	T.-N. (ouest)	OUI
<u>MPO</u>			
Bernie Matte	Consultant		OUI
Alain Hébert	Chef, Poisson de fond et petits pelagiques	Golfe	OUI

COMMISSION DE RÉVISION DU RAPPORT AD HOC

NOM	AFFILIATION	SECTEUR	PRÉSENT
<u>OBSERVATEURS</u>			
Janet Smith	Chef, Gestion de la ressource	Charlottetown	OUI
Mac Campbell	Agent de communication	Charlottetown	OUI
Shari Cormier	Agente, Gestion de la ressource	Moncton	OUI
Marc LeCouffe	Conseiller principal, gestion de la ressource	Moncton	OUI
Paul Boyd	Chef, gestion de la ressource	Antigonish	OUI

EXEMPLE D'UN CODE DE DÉONTOLOGIE DES PARTICIPANTS À DES CONSULTATIONS

Le droit des particuliers et des groupes de participer à des consultations s'accompagne de responsabilités. Les parties qui participent au processus de consultation doivent le faire de bonne foi et dans l'intérêt du public, de même que dans leur propre intérêt. Les participants sont tenus de s'exprimer de façon courtoise, nuancée et concise. Tous les représentants ont l'obligation de rendre des comptes à leurs mandants, de veiller à ce que le gouvernement obtienne l'information dont il a besoin pour prendre des décisions judicieuses et éclairées, et de faire en sorte que le processus de consultation fonctionne de la façon la plus efficace possible.

Les participants à un processus de consultation doivent :

1. Optimiser l'échange d'information entre les parties et éviter le plus possible les malentendus :
 - en s'exprimant clairement, en écoutant attentivement et en demandant des éclaircissements si un point n'est pas bien compris;
 - en communiquant aux autres l'information liée aux questions à l'étude;
 - en exprimant ouvertement et directement leurs préoccupations concernant d'autres participants, les enjeux ou le processus;
 - en expliquant clairement ce qu'ils jugent important, quels sont leurs intérêts et pourquoi; et
 - en exposant leur point de vue de manière aussi concise et brève que possible.

2. Veiller à ce que tous les participants aient la possibilité de prendre part au débat et à ce que leur point de vue et leurs intérêts soient pris en compte :
 - en sollicitant la participation de toutes les parties intéressées; et
 - en permettant aux parties concernées de se faire entendre avant de prendre une décision.

3. Créer un climat de respect mutuel :
 - en établissant une distinction entre les problèmes et les gens;
 - en respectant les valeurs et les intérêts des autres parties;
 - en évitant les propos accusatoires, les critiques, les comportements agressifs et les stéréotypes;
 - en écoutant ce que les autres ont à dire sans les interrompre;
 - en commençant les réunions à l'heure prévue; et
 - en cherchant à comprendre le point de vue des autres en faisant preuve d'ouverture d'esprit.

4. Veiller à rendre des comptes aux mandants, le cas échéant :
 - en s'efforçant d'assister à toutes les réunions de consultation importantes ou en y déléguant un suppléant avec l'accord préalable des participants;
 - en établissant clairement les comptes à rendre en concertation avec ceux qu'ils représentent et avec les autres représentants;
 - en agissant conformément aux pouvoirs qui leur sont conférés par les mandants et en veillant à ce que les autres représentants comprennent ces pouvoirs;

- en partageant régulièrement des renseignements pertinents avec leurs mandants et en cherchant à obtenir leur appui dans les domaines où des ententes doivent être conclues; et
 - en intervenant rapidement pour soulever et régler tout problème concernant l'obligation de rendre des comptes ou mettant en cause un représentant afin de préserver l'intégrité et la confiance du groupe.
5. Faciliter la conclusion d'ententes visant toute la gamme des intérêts au cours des négociations qui s'inscrivent dans un processus de consultation :
- en négociant de bonne foi et en établissant les meilleures ententes possibles;
 - en évitant de participer à des activités qui peuvent nuire au processus de consultation;
 - en mettant l'accent sur les intérêts et les objectifs de base plutôt que sur les positions adoptées et en s'efforçant de tenir compte des intérêts des autres;
 - en admettant qu'une entente fondée sur des intérêts, des valeurs et des principes communs constitue la base de relations harmonieuses;
 - en reconnaissant la légitimité de tous les intérêts;
 - en traitant les désaccords comme des problèmes à régler et non comme des conflits personnels ou sectoriels;
 - en permettant aux participants de faire preuve de créativité et d'exprimer des idées sans que cela nuise aux discussions à venir; et
 - en appuyant les ententes consensuelles.
6. Participer à des activités médiatiques et à des activités de communication appropriées :
- en s'assurant que les descriptions du processus et le point de vue des autres représentants sont conformes à la réalité et acceptables pour toutes les parties avant de les communiquer au public ou aux médias; et
 - en veillant à ce que les communications avec les médias soient respectueuses des autres parties.