



**Ethnographie institutionnelle des mess militaires :  
de la vache sacrée à la nécessité de modernisation**

**Major André P. Jean**

**JCSP 51**

**Master of Defence Studies**

**Disclaimer**

Opinions expressed remain those of the author and do not represent Department of National Defence or Canadian Forces policy. This paper may not be used without written permission.

© His Majesty the King in Right of Canada, as represented by the Minister of National Defence, 2025.

**PCEMI n° 51**

**Maîtrise en études de la défense**

**Avertissement**

Les opinions exprimées n'engagent que leurs auteurs et ne reflètent aucunement des politiques du Ministère de la Défense nationale ou des Forces canadiennes. Ce papier ne peut être reproduit sans autorisation écrite.

© Sa Majesté le Roi du chef du Canada, représenté par le ministre de la Défense nationale, 2025.

CANADIAN FORCES COLLEGE - COLLÈGE DES FORCES CANADIENNES

JCSP 51 - PCEMI n° 51

2024 - 2025

Master of Defence Studies – Maîtrise en études de la défense

**Ethnographie institutionnelle des mess militaires :  
de la vache sacrée à la nécessité de modernisation**

**Major André P. Jean**

*“This paper was written by a candidate attending the Canadian Forces College in fulfilment of one of the requirements of the Course of Studies. The paper is a scholastic document, and thus contains facts and opinions which the author alone considered appropriate and correct for the subject. It does not necessarily reflect the policy or the opinion of any agency, including the Government of Canada and the Canadian Department of National Defence. This paper may not be released, quoted or copied, except with the express permission of the Canadian Department of National Defence.”*

*« La présente étude a été rédigée par un stagiaire du Collège des Forces canadiennes pour satisfaire à l'une des exigences du cours. L'étude est un document qui se rapporte au cours et contient donc des faits et des opinions que seul l'auteur considère appropriés et convenables au sujet. Elle ne reflète pas nécessairement la politique ou l'opinion d'un organisme quelconque, y compris le gouvernement du Canada et le ministère de la Défense nationale du Canada. Il est défendu de diffuser, de citer ou de reproduire cette étude sans la permission expresse du ministère de la Défense nationale. »*

## TABLE DES MATIÈRES

LISTE DES FIGURES .....	iv
RÉSUMÉ .....	v
REMERCIEMENTS .....	vi
INTRODUCTION .....	1
CHAPITRE I – MÉTHODOLOGIE.....	9
CHAPITRE II – HISTORIQUE DE LA GRANDE-BRETAGNE AU CANADA .....	14
2.1. Le tout débute en Grande-Bretagne .....	15
2.2. L’implantation des mess au Canada : adaptation coloniale .....	21
2.3 Synthèse .....	25
CHAPITRE III – DES POLITIQUES AMBIGUES .....	27
3.1 Analyse des politiques.....	27
3.2 Synthèse .....	35
3.3. Cartographie initiale des relations.....	36
CHAPITRE IV – REGARD SUR L’EXPÉRIENCE DES PARTICIPANTS ET DES TENSIONS .....	38
4.1. Résumé des données par thème.....	39
4.2. Analyse des tensions .....	45

4.3 Cartographie des relations et pratiques idéologiques intégrant les tensions .....	54
4.4. Synthèse .....	55
CHAPITRE V – REDÉFINITION DE CETTE INSTITUTION POUR UNE NOUVELLE ACCEPTABILITÉ SOCIALE.....	57
5.1. La redéfinition de la raison d’être pour améliorer l’acceptabilité sociale .....	57
5.2. La réforme du modèle des mess pour renforcer l’identité militaire .....	61
5.3. Cartographie idéale proposée pour cette institution.....	70
5.4. Synthèse .....	71
CONCLUSION.....	73
ANNEXE A – QUESTIONNAIRE .....	77
BIBLIOGRAPHIE .....	79

**LISTE DES FIGURES**

Figure 1 – Cartographie initiale des relations et pratiques idéologiques du mess	36
Figure 2 – Cartographie des relations et pratiques idéologiques intégrant les tensions	54
Figure 3 – Cartographie idéale proposée pour cette institution	70

## RÉSUMÉ

Cette étude ethnographique institutionnelle des mess militaires révèle leur rôle essentiel en tant qu'infrastructure sociale et de troisième espace au sein des Forces armées canadiennes (FAC). Bien que ces lieux soient historiquement valorisés pour leur fonction de socialisation, ils se trouvent aujourd'hui en décalage avec les attentes contemporaines des militaires. À travers les témoignages de vétérans, cette recherche met en lumière des tensions entre hiérarchie et égalité, tradition et modernisation, obligation et participation volontaire, vie militaire et vie personnelle ainsi que les défis d'inclusion et d'exclusion au sein des mess. Ces espaces souvent perçus comme des lieux de convivialité souffrent d'une perception négative liée à la culture de l'alcool et à des comportements inappropriés.

L'étude appelle à une redéfinition de la raison d'être des mess en les alignant sur les valeurs modernes contenues dans l'Éthos des FAC, tout en préservant leur essence historique. Elle invite à réformer le modèle économique des mess, en éliminant les cotisations obligatoires et en intégrant des alternatives adaptées aux besoins des membres. La transformation de cette institution s'avère nécessaire afin de renforcer l'identité militaire, de favoriser le transfert des valeurs et des liens intergénérationnels, ainsi que de promouvoir un environnement social inclusif, tout en répondant aux défis contemporains. Cette recherche souligne l'urgence d'un engagement institutionnel fort et collectif pour moderniser les mess afin de garantir leur pertinence et leur acceptabilité sociale au XXI<sup>e</sup> siècle.

## REMERCIEMENTS

Tout d'abord, j'aimerais exprimer ma profonde gratitude envers mon conjoint Jeff, qui m'a soutenue sans faille tout au long de cette année. Son encouragement constant a été une source précieuse de motivation et de persévérance.

Cette recherche n'aurait pas été possible sans la générosité des personnes qui ont accepté de partager leur temps et leurs expériences lors des entrevues. Grâce à leur précieuse contribution, j'ai pu recueillir des données essentielles qui ont permis d'obtenir des résultats significatifs. Je tiens à exprimer ma profonde reconnaissance aux quinze participants. Leurs témoignages ont été au cœur de cette étude, et c'est grâce à vous que cette recherche a pu prendre tout son sens.

Un immense merci à mon professeur, David Pottie, dont le soutien indéfectible et les pistes de réflexion stimulantes m'ont permis d'approfondir davantage cette recherche sociologique unique en son genre. Ses conseils éclairés ont été déterminants dans l'évolution de mon travail.

Je tiens également à remercier mes collègues et nouveaux ami.e.s du programme, avec qui j'ai eu le plaisir d'échanger et de débattre abondamment sur ce sujet. Nos discussions animées, empreintes d'émotions et de réflexions profondes, ont largement contribué à enrichir ma compréhension et à affiner mon approche.

Enfin, une reconnaissance particulière à Célia, du centre d'écriture du Collège, pour sa patience et son expertise dans la correction de cette recherche. Ses yeux de lynx et ses précieux conseils ont grandement contribué à améliorer la qualité de mon travail.

## INTRODUCTION

L'auteur, qui s'est enrôlé dans les Forces armées canadiennes (FAC) en 1998, a eu l'opportunité de vivre et d'observer directement la dynamique des mess militaires au cours de ses 27 années de carrière. Ce récit de l'auteur constitue un point de départ essentiel pour comprendre les évolutions, les pratiques et les usages liés aux mess militaires. Il permet également d'évaluer leur pertinence dans le contexte contemporain, tout en déterminant les tensions sociales et institutionnelles qui s'y manifestent. À travers un récit chronologique des événements marquants vécus par l'auteur, ce travail met en lumière le rôle que les mess ont joué dans des aspects clés de la vie militaire.

Cette histoire débute au Navire canadien de Sa Majesté (NCSM) D'Iberville à Rimouski, où l'auteur a été recruté comme cuisinier. Dans le mess des matelots, il a découvert un espace de socialisation limité par son rang et par les normes implicites de l'unité, où les interactions étaient parfois mal perçues lorsqu'elles traversaient les barrières hiérarchiques. Cependant, le mess offrait une rare occasion de briser certains silos et d'atténuer les croyances stéréotypées entre les membres. À cette époque, les soirées organisées au mess étaient rares et se terminaient souvent tôt, étant donné la nature réserviste de l'unité et l'éloignement géographique des membres. À noter qu'un fait marquant a été la normalisation de la consommation d'alcool, même pour les mineurs, sous l'encouragement des pairs et des superviseurs. Par ailleurs, l'auteur a également constaté des comportements problématiques autour des mess, notamment une certaine sexualisation des membres de sexe féminin, marquée par des cas de prédation de la part de certains instructeurs à l'égard des recrues.

En 1999, l'auteur a fait l'expérience pour la première fois d'un mess à bord d'un navire, le NCSM Preserver, à Halifax. Ce fut une expérience marquante, notamment parce qu'il a célébré ses 18 ans dans un contexte où l'alcool coulait à flots, malgré l'âge légal de consommation de 19 ans en Nouvelle-Écosse. Par la suite, il a été transféré à la Base des Forces canadiennes (BFC) de Borden pour suivre son cours de cuisinier. Le H Club, le mess des rangs juniors, était un lieu central de socialisation où l'alcool était omniprésent, où les instructeurs partageaient le même espace que les étudiants, ce qui brouillait les frontières entre autorité et camaraderie. Malheureusement, l'auteur a été victime de prédation sexuelle dans ce contexte, une personne ayant profité d'un moment de vulnérabilité pour commettre un abus. Cet événement a marqué profondément son expérience des mess et a soulevé des questions sur les dynamiques de pouvoir et les comportements inappropriés tolérés dans ces espaces.

Après sa formation à Borden, l'auteur a travaillé à Québec dans le cadre d'un contrat en classe B, où il a continué à fréquenter les mess, cette fois sous un angle plus professionnel, en préparant des repas pour des événements spéciaux. Cependant, un troisième événement marquant s'est produit avec l'abus de pouvoir de la part d'une superviseuse. Après une soirée au mess, elle a imposé un comportement inacceptable dans la chambre de l'auteur. Bien que cet incident ait été dénoncé, les conséquences institutionnelles ont été limitées. L'auteur a été enlevé de son milieu de travail, et son contrat a pris fin, ce qui a mis un terme à son suivi médical et a aggravé le traumatisme subi.

En 2004, l'auteur a rejoint le corps des officiers et a intégré le carré des officiers, le mess des officiers dans la Marine royale canadienne (MRC). Ce nouveau contexte a offert une ambiance différente, axée sur la hiérarchie et les traditions. Un moment marquant fut une

allocution du commandant, qui a comparé les officiers aux doigts d'une main, insistant sur leur rôle divin et indissociable. L'auteur a également contribué à la vitalité sociale du mess en organisant des activités appréciées, comme des vins et fromages et des soirées bières et saucisses, renforçant ainsi les relations entre les membres. Toutefois, il a de nouveau observé des comportements discriminatoires. Lors d'un dîner régimentaire, l'auteur a été témoin de remarques homophobes de la part d'un officier, ce qui l'a poussé à déposer une plainte officielle. Bien que cette action ait demandé du courage, elle a mené à des changements mineurs, notamment la mutation du gérant du mess.

En 2011, après une réorganisation de la Réserve navale, l'auteur a été transféré à la Force régulière et a rejoint l'élément terrestre. En 2013, il a été affecté au bataillon de service à la BFC Valcartier, où il a découvert une nouvelle culture militaire, différente de celle de la Marine. Les normes du mess étaient strictes, comme la participation était obligatoire, et les permissions pour quitter le mess devaient être accordées par le commandant. Cette transition n'a pas été simple, notamment en raison des différences culturelles et des préjugés liés à son passé de réserviste. Un événement décisif s'est produit lorsqu'il a révélé, dans une discussion informelle au mess, qu'il avait un conjoint. À partir de ce moment, les relations avec son commandant se sont détériorées, marquant un tournant dans son intégration. Peu de temps après, il a été envoyé sur une opération.

À l'été 2014, l'auteur est chargé de la coordination de la réception au mess des officiers pour marquer le 100e anniversaire de la BFC Valcartier, un événement d'envergure impliquant des parties prenantes internes et externes, et hautement visibles. Malgré le succès de l'événement, aucun remerciement formel ne lui est adressé, un détail révélateur de l'appréciation parfois insuffisante du travail accompli dans ces institutions. Peu de temps après, il apprend qu'il sera

muté à Montréal, sous prétexte d'un surplus d'officiers à Valcartier. Cette décision, combinée à son échec d'intégration dans son unité, aux dynamiques sociales du mess et à son orientation sexuelle, semble l'exclure d'un cercle fermé, renforçant son sentiment d'exclusion au sein de la BFC Valcartier.

Malgré ces défis, l'auteur s'est distingué par son engagement en faveur de la diversité. Il a fondé en 2018 l'Équipe Diversité+ (D+) de la 2e division du Canada et est devenu l'instigateur de la première levée du drapeau arc-en-ciel sur les trois garnisons au Québec. Cette initiative a marqué une avancée symbolique pour la reconnaissance des communautés 2ELGBTQI+ au sein des FAC. Cependant, des résistances ont subsisté, lors de la promotion de cet événement au mess pendant les rôties, des invitations ont été jetées par terre, illustrant un manque d'inclusion envers les communautés de la diversité sexuelle et de genre.

Entre 2020 et 2021, la pandémie de COVID-19 a entraîné la fermeture des mess. Toutefois, des initiatives innovantes ont émergé pour maintenir l'engagement des membres, telles que des soirées de jeu-questionnaire virtuelles, des tirages au sort, des repas à emporter et la distribution de désinfectant. À la réouverture des mess, l'auteur a constaté un engouement significatif, propice au renforcement des relations sociales. Ce retour à la normalité a permis de renouer avec ses collègues et de partager un soutien mutuel qui faisait défaut pendant l'isolement virtuel. Ces interactions ont aussi permis de résoudre certains dossiers problématiques. Avant sa mutation pour Ottawa, son commandant a souhaité souligner son départ avec une réception au mess. Toutefois, l'événement est marqué par une bévue lourde de conséquences, le commandant ayant mentionné incorrectement le statut familial de l'auteur. Ce faux pas souligne l'importance de l'exactitude et de la reconnaissance dans les discours publics, particulièrement dans un

contexte institutionnel structuré où l'importance de la famille est au cœur des préoccupations de la chaîne de commandement.

À son arrivée à Ottawa, l'auteur est confronté à un défi d'accessibilité aux mess, en raison de leur vétusté et de leur éloignement du campus Carling où il travaille. Pour pallier ce manque, des pauses café particulièrement appréciées des membres sont organisées sur son lieu de travail, favorisant les échanges. Ceci est un exemple d'un endroit alternatif au mess pour permettre la socialisation. Un dîner régimentaire volontaire est également organisé pour la première fois au sein du Chef – Conduite professionnelle et culture (CCPC), dans un cadre plus informel que les standards établis. Bien que le décorum n'ait pas été totalement respecté, cet événement a offert une rare opportunité de consolider les liens sociaux entre collègues, dans un environnement où les interactions restaient majoritairement virtuelles et où le manque de bureaux limitait les échanges en personne.

En 2022, lors d'une affectation à l'étranger au Moyen-Orient, l'auteur a constaté l'absence d'un mess au Camp Canada au Koweït, un fait marquant qui a soulevé un questionnement sur la pertinence de ces espaces. Par contre, la cuisine, le centre spirituel et l'endroit du feu de joie étaient des endroits alternatifs qui permettaient de socialiser avec les membres du camp et des membres de la coalition.

Enfin, le cadre de ce travail se déroule alors que l'auteur suit une formation au Collège des Forces canadiennes (CFC) à Toronto, où il fréquente le mess des officiers Armour Heights (MOAH). Ce mess se distingue par sa richesse historique et son niveau d'activité élevé par rapport à ceux fréquentés auparavant. Le bar, ouvert du lundi au jeudi, est un lieu plus fréquenté par les membres et les habitués, et toutes les occasions semblent bonnes pour organiser une

activité jumelée à la consommation d'alcool, bien que la participation reste non obligatoire. Lors du dernier dîner régimentaire, l'absence de certaines personnes a été remarquée, reflétant les attentes sociales implicites.

À travers ces expériences variées, l'auteur illustre les dynamiques complexes des mess militaires, leur rôle central dans la socialisation, mais aussi leurs limites en matière d'inclusion et d'adaptation aux besoins contemporains. Des événements marquants, comme la levée du drapeau arc-en-ciel ou les initiatives pendant la pandémie, mettent en lumière les défis structurels et culturels auxquels ces institutions font face pour rester pertinentes. Ces observations nourrissent une réflexion plus large sur la nécessité d'adapter les mess aux réalités modernes des FAC.

Ces expériences, qu'elles soient positives ou négatives, illustrent le rôle crucial que les mess jouent sur le plan social et culturel au sein des FAC. L'expérience personnelle de l'auteur démontre que les interactions dans ces espaces ne se limitent pas à des moments de convivialité, mais peuvent également avoir des répercussions profondes sur les trajectoires professionnelles et personnelles des militaires. Ces dynamiques sociales, parfois conflictuelles, révèlent des tensions et des enjeux liés à la culture organisationnelle, aux normes implicites et aux pratiques institutionnelles.

Cependant, pour mieux comprendre le phénomène des mess, il est nécessaire d'élargir cette réflexion au-delà de l'expérience individuelle de l'auteur. En prenant en compte les récits et les expériences des vétérans des FAC, ce travail vise à explorer la manière dont les relations sociales et institutionnelles se structurent dans ces espaces. Cela conduit à la question centrale de cette recherche : comment l'organisation de la vie hebdomadaire des membres militaires est-elle

liée aux relations sociales et aux mécanismes de régulation au sein des mess dans lesquels ils évoluent ?

Les mess jouent un rôle crucial dans la vie sociale et culturelle des membres des FAC. Cependant, leur raison d'être n'a pas été révisée depuis de nombreuses années, et les mess n'ont pas connu d'évolution culturelle significative. Cette stagnation soulève des questions quant à la pertinence des mess dans le contexte militaire contemporain et leur capacité à répondre aux besoins actuels des militaires. Par conséquent, leur impact sur l'expérience des militaires et leur relation avec les structures institutionnelles plus larges n'ont pas été suffisamment étudiés.

Cette recherche s'appuie sur l'ethnographie institutionnelle (EI) pour examiner et cartographier les relations sociales et organisationnelles qui façonnent l'expérience des mess dans les FAC. À travers cette méthode, elle vise à mettre en lumière non seulement les pratiques visibles, mais également les dynamiques sous-jacentes et les tensions qui influencent ces interactions.

Cette étude est structurée comme suit : le premier chapitre présente la méthodologie employée dans le cadre de cette recherche. Le deuxième chapitre propose un historique des mess afin de comprendre leur origine et leur évolution. Le troisième chapitre analyse des documents institutionnels pour identifier les normes et pratiques officielles associées aux mess. Le quatrième chapitre se concentre sur les données recueillies auprès des participants, en croisant leurs récits avec l'analyse des textes institutionnels et en explorant le niveau de participation des vétérans dans les mess. Le cinquième chapitre présente une réflexion approfondie du rôle des mess en tant qu'infrastructure sociale et propose des recommandations visant à les adapter aux besoins contemporains. Enfin, la conclusion résume les idées des chapitres précédents mettant en avant

l'importance des mess dans l'infrastructure sociale militaire et la nécessité d'une refonte profonde pour les adapter au XXI<sup>e</sup> siècle tout en réduisant les tensions identifiées. Une cartographie détaillée des relations sera illustrée afin de mettre en relief les tensions observées au cours de cette recherche. Cette structure permettra de répondre à la question de recherche tout en offrant un regard critique sur les pratiques actuelles et les opportunités d'amélioration pour cette institution au cœur de la vie militaire.

Pour répondre à la question de recherche et explorer les relations sociales et institutionnelles qui façonnent l'expérience des mess militaires, il est essentiel d'adopter une approche méthodologique rigoureuse. Le prochain chapitre détaillera ainsi la méthodologie employée, en mettant l'accent sur les principes de l'EI, les techniques de collecte de données utilisées et les fondements théoriques qui guident cette recherche.

## CHAPITRE I – MÉTHODOLOGIE

Ce travail de recherche adopte une méthodologie qualitative basée sur l’EI, une approche critique développée par Dorothy Smith<sup>1</sup>. L’EI est particulièrement adaptée à cette étude, car elle permet d’explorer comment les expériences vécues des individus sont façonnées par des relations sociales et institutionnelles plus larges. Elle favorise également une compréhension nuancée de la manière dont les dynamiques sociales s’expriment dans les routines organisationnelles. De plus, cette approche permet de retracer les mécanismes historiques et politiques qui ont façonné les structures institutionnelles contemporaines, tout en révélant les enjeux de modernisation envisageables<sup>2</sup>. En mettant l’accent sur les récits des participants et l’analyse des textes institutionnels, cette méthodologie vise à cartographier les relations sociales et à identifier les pratiques idéologiques qui structurent les institutions.

L’objectif principal de cette méthodologie est de comprendre les dynamiques sociales et institutionnelles qui influencent les expériences des membres des FAC dans les mess militaires. Cette approche permet de relier les expériences locales des participants aux contextes institutionnels, tout en mettant en lumière les mécanismes de pouvoir et les pratiques idéologiques qui façonnent ces espaces.

Cette étude combine trois méthodes principales de collecte de données. La première, l’analyse des politiques organisationnelles, permet de comprendre le cadre qui régit les mess militaires. Ensuite, les entretiens semi-structurés recueillent les expériences vécues des

---

<sup>1</sup> Dorothy E. Smith, *Institutional Ethnography: A Sociology for People* (Blue Ridge Summit, UNITED STATES: AltaMira Press, 2005), <http://ebookcentral.proquest.com/lib/cfvlibrary-ebooks/detail.action?docID=1323152>.

<sup>2</sup> Carl Lacharité, « Les Cahiers du CEIDF L’ethnographie institutionnelle », BANq, 2, consulté le 30 avril 2025, <http://numerique.banq.qc.ca/>.

participants. Le troisième est l'analyse de la littérature afin de faire des liens tout en considérant l'expérience de l'auteur. Ces méthodes sont conçues pour fournir une compréhension approfondie des expériences vécues dans les mess militaires et des structures institutionnelles qui les encadrent.

Les entretiens constituent la méthode principale pour recueillir les récits des participants. Ils permettent d'explorer les expériences vécues dans les mess militaires et de comprendre comment ces expériences sont influencées par les relations sociales et institutionnelles. Quinze anciens membres des FAC ont été recrutés. Les participants sont des vétérans n'étant plus employés par les FAC ou le ministère de la Défense nationale (MDN). Ils représentent la diversité des catégories de rangs associés aux catégories de mess (officiers, adjudants et sergents, rangs juniors). Les participants ont été recrutés par le biais d'invitations au travers de personnes intermédiaires membres d'un groupe de vétérans et de réseaux sociaux. Le questionnaire associé à l'entrevue est à l'annexe A. Cette liste de questions a aidé à standardiser les entrevues et chacune d'entre elles était associée à un objectif à atteindre dans cette recherche. Ces entretiens ont permis de recueillir des récits détaillés qui serviront de base pour cartographier les relations sociales et analyser les pratiques institutionnelles.

Cette méthodologie, ancrée dans l'EI, offre une approche critique pour explorer les expériences des membres des FAC dans les mess militaires. En combinant les trois méthodes de collecte de données, cette étude vise à produire une compréhension approfondie des dynamiques sociales et institutionnelles qui façonnent ces espaces. Les résultats contribueront à une meilleure compréhension du rôle des mess dans la culture militaire dans le contexte moderne et à l'identification des mécanismes institutionnels nécessitant des améliorations.

Les considérations éthiques ont été prises en considération lors de cette recherche. Cette étude respecte les normes éthiques établies par le Comité d'éthique de la recherche du Collège militaire royal du Canada (CMR) sous le numéro d'approbation, REB\_Jean\_A-P\_20250122 approuvé le 17 février 2025. Trois principales considérations éthiques ont été prises en compte. D'abord, le consentement éclairé par les participants en signant au préalable un formulaire de consentement. Ils ont été informés de leur droit de se retirer à tout moment et à une dernière opportunité à la fin de l'entrevue, sans conséquence. Ensuite, la confidentialité en anonymisant toutes les données pour protéger l'identité des participants. Donc, les enregistrements audios et les transcriptions ont été détruits à la publication de l'étude. Enfin, le bien-être des participants était essentiel étant donné la possibilité que certains sujets évoquent des souvenirs difficiles. Les participants ont donc eu accès à des ressources d'aide, telles que la ligne de soutien Anciens Combattants Canada (1-800-268-7708).

Cette étude reconnaît plusieurs limitations et biais potentiels liés à la méthodologie qualitative et au rôle du chercheur. L'auteur, officier supérieur des FAC avec 27 années de service, combiné à son expérience personnelle, son affiliation institutionnelle et son appartenance à plusieurs groupes désignés peuvent influencer la collecte et l'interprétation des données. Ces biais, souvent liés à des raccourcis cognitifs formés par son parcours culturel, professionnel et institutionnel, soulèvent des défis quant à l'objectivité dans l'analyse des données qualitatives<sup>3</sup>. De plus, les interactions avec les participants peuvent être influencées par des dynamiques de pouvoir perçues, ce qui pourrait affecter la spontanéité et l'authenticité des réponses. Afin

---

<sup>3</sup> Chaires de recherche du Canada, « Unconscious bias training module », Bias in peer review, 1, consulté le 25 février 2025, <https://www.chairs-chaire.gc.ca/program-programme/equity-equite/bias/en/>.

d'atténuer ces biais, des mesures rigoureuses ont été mises en place, notamment une posture réflexive constante, des formations en éthique de la recherche<sup>4</sup>, et la consultation d'experts en la matière<sup>5</sup>. Ces efforts visent à garantir la transparence et la rigueur dans l'approche méthodologique, tout en reconnaissant que la subjectivité reste un élément inhérent à toute recherche qualitative. Par conséquent, les conclusions de cette étude doivent être interprétées dans leur contexte spécifique, en tenant compte des biais potentiels liés à la position du chercheur et à la nature contextuelle de l'EI.

Cette étude qualitative repose sur un échantillon de quinze participants, sélectionnés conformément aux recommandations établies pour garantir une profondeur analytique adéquate tout en évitant la saturation des données<sup>6</sup>. Un échantillon de cette taille est approprié pour recueillir des récits riches et détaillés, tout en permettant d'identifier des thèmes et des motifs récurrents dans les expériences des participants. Les données ont été collectées à travers des entretiens semi-structurés avec des vétérans des FAC. Toutefois, l'échantillon présente certaines limitations. En raison des critères d'inclusion centrés sur les vétérans, les perspectives des membres actifs des FAC n'ont pas été prises en compte, ce qui peut limiter la diversité des points de vue. De plus, les récits recueillis reflètent principalement les expériences des participants dans un cadre institutionnel spécifique qui est étroitement lié au contexte particulier des participants, ce qui restreint la généralisation des résultats à d'autres contextes ou populations. Une autre

---

<sup>4</sup> Groupe en éthique de la recherche, « Course on Research Ethics based on the Tri-Council Policy Statement: Ethical Conduct for Research Involving Humans », 1, consulté le 25 février 2025, <https://tcps2core.ca/?lang=fr>.

<sup>5</sup> Jan Zienkowski, « Reflexivity in the Transdisciplinary Field of Critical Discourse Studies », *Palgrave Communications* 3, n° 1 (21 février 2017): 1-12, <https://doi.org/10.1057/palcomms.2017.7>.

<sup>6</sup> Kirsti Malterud, Volkert Dirk Siersma, et Ann Dorrit Guassora, « Sample Size in Qualitative Interview Studies: Guided by Information Power », *Qualitative Health Research* 26, n° 13 (1 novembre 2016): 1753, <https://doi.org/10.1177/1049732315617444>.

limite est celle de la représentation sociographique de l'échantillon, étant donné qu'il ne représente pas à lui seul la diversité dans les FAC et limite ainsi la compréhension d'une variété exhaustive d'expériences vécues dans les mess. Ces limites ont été prises en considération dans l'analyse, et les résultats sont interprétés dans le cadre spécifique des objectifs méthodologiques de cette recherche.

Il est aussi important de comprendre la composition sommaire de cet échantillon pour y faire des liens et des limites. Comme mentionné précédemment, quinze participants ont accepté de faire l'entrevue composée de six femmes et de neuf hommes âgés de 33 et 65 ans. Il y avait dix officiers, trois sous-officiers supérieurs et deux membres du rang. Dix personnes ont fait partie de l'Armée canadienne (AC) et cinq de la MRC. On retrouve ainsi une limite quant au service de l'expérience où il manque des participants ayant appartenu à l'Aviation royale canadienne et aux forces spéciales. La majorité a déjà participé à des activités à des mess d'autres éléments. Une seule personne était réserviste tandis que toutes les autres personnes ont servi dans la régulière et/ou ont aussi servi dans la réserve. Le poids de l'analyse est alors majoritairement lié à l'expérience des membres de la force régulière. Au niveau des groupes linguistiques, on dénombrait neuf francophones et six anglophones.

Pour mieux comprendre l'institution des mess, il faut retourner à leur fondation sous l'Empire britannique et à leur importation au Canada. Le chapitre suivant explorera l'évolution des mess dans le temps et permettra de mieux comprendre leur raison d'être initiale, un élément important de la thèse. Cette compréhension mutuelle servira comme point de départ historique de l'analyse des mess.

## CHAPITRE II – HISTORIQUE DE LA GRANDE-BRETAGNE AU CANADA

Comprendre l’histoire des mess permettra d’identifier les facteurs qui ont mené à la fondation de cette institution. Leur évolution à travers les années sera examinée, tout en explorant les raisons d’être qui ont émergé au fil du temps ainsi que des manifestations culturelles internes qui les influencent. Ces informations sont primordiales pour cette recherche, car elles constituent le point de départ méthodologique.

Ce chapitre est divisé en deux parties. La première aborde la naissance de cette institution en Grande-Bretagne. La deuxième partie explore son exportation naturelle au Dominion du Canada. Ces deux récits historiques mettent en lumière des critiques formulées dès la création des mess et permettent de comprendre la source de certaines tensions de l’époque. De plus, pour mieux expliquer les dynamiques sociales qui se développent dans ces espaces, un lien sera établi avec la pyramide de Maslow où la motivation est liée avec le développement de la personnalité<sup>7</sup>, ainsi qu’avec le modèle de culture organisationnelle de Schein pour identifier ses éléments constitutifs<sup>8</sup>. La complémentarité de ces deux modèles permettra de comprendre comment la culture peut influencer les besoins individuels et comment elle s’intègre dans l’infrastructure sociale militaire. Enfin, la raison d’être initiale et son évolution seront présentées afin d’en retracer le développement comme point de départ, tout prenant en compte les symptômes liées à des tensions internes.

---

<sup>7</sup> Lyne Douville et Gilles Bergeron, *L’évaluation Psychoéducative : L’analyse Du Potentiel Adaptatif de La Personne* (<bound method Organization.get\_name\_with\_acronym of <Organization: Les Presses de l’Université Laval>>, 2015), 66, <https://canadacommons.ca/artifacts/1884180/evaluation-psychoeducative/2633417/>.

<sup>8</sup> Edgar H. Schein, « Organizational culture », *American Psychologist* 45, n° 2 (1990): 111, <https://doi.org/10.1037/0003-066X.45.2.109>.

## 2.1. Le tout débute en Grande-Bretagne

Les mess militaires ont été des institutions d'un héritage britannique. Ils ont incarné bien plus qu'un simple lieu de repas ou de socialisation pour les militaires. Leur fondation a remonté à 1772, lorsque les mess ont été conçus pour organiser la vie sociale et quotidienne des unités. À ce moment-là ils ont été réservés aux officiers<sup>9</sup>. Ces espaces ont servi à cultiver des valeurs cruciales telles que la camaraderie, la discipline et l'identité collective<sup>10</sup>. De plus, ils ont été comparés aux clubs privés londoniens ou ceux des universités d'Oxford et Cambridge. À preuve, ils ont représenté un lieu où les militaires ont pu se détendre tout en renforçant les liens professionnels et personnels nécessaires pour affronter les défis du service militaire<sup>11</sup>.

Historiquement, les mess ont été établis pour répondre à des exigences pratiques, notamment l'efficacité et l'économie des ressources. Ils ont fait partie d'un écosystème où l'on a retrouvé sous le même toit la cuisine, la résidence et le bar afin de répondre aux limites de la rémunération des membres<sup>12</sup>.

Il est intéressant de savoir que le mot mess dérive du vieux français *mes*, qui signifiait une portion de nourriture<sup>13</sup> <sup>14</sup>. La préparation de repas communs a permis de nourrir de façon efficiente les militaires, un aspect essentiel pour maintenir le moral et la cohésion des unités<sup>15</sup>.

---

<sup>9</sup> Richard John Dickinson, *Officer's Mess*, 1<sup>re</sup> éd. (Kent: Midas Books, 1973), 1.

<sup>10</sup> Edward Gosling, « The Role of the Officers' Mess in Inclusive Military Leader Social Identity Construction », *Leadership* 18, n° 1 (1 février 2022): 48, <https://doi.org/10.1177/17427150211063675>.

<sup>11</sup> Gosling, « The Role of the Officers' Mess in Inclusive Military Leader Social Identity Construction », 44.

<sup>12</sup> E Foster Hall, « A Group Mess for Officers - ProQuest », 1, consulté le 23 février 2025, [https://www.proquest.com/docview/1305562060?\\_oafollow=false&accountid=9867&pq-origsite=summon&sourcetype=Scholarly%20Journals&imgSeq=1](https://www.proquest.com/docview/1305562060?_oafollow=false&accountid=9867&pq-origsite=summon&sourcetype=Scholarly%20Journals&imgSeq=1).

<sup>13</sup> Dickinson, *Officer's Mess*, 1.

<sup>14</sup> E.C. Russell, « Customs and Traditions of the Canadian Armed Forces » (Department of National Defence, 1980), 13.

<sup>15</sup> Russell, « Customs and Traditions of the Canadian Armed Forces », 14.

Ces espaces sont rapidement devenus des espaces imprégnés de symbolisme et de traditions qui ont façonné l'identité des officiers. Initialement fondée sur une adhésion volontaire, l'intégration au mess est devenue obligatoire environ trente ans plus tard<sup>16</sup>. Si un membre a décidé de ne pas y adhérer, il a été de facto considéré comme un mouton noir dans l'unité : « Tout officier se retirant du mess est considéré comme exprimant le souhait de ne pas faire corps avec ses camarades officiers ; dans ce cas, plus il quitte le régiment tôt, mieux c'est. »<sup>17</sup> Une allocation supplémentaire avait même été octroyée pour aider à couvrir les frais coûteux pour les rangs subalternes pour les rendre accessibles à tous, mais elle a été abolie 50 ans plus tard<sup>18</sup>. Cela a eu pour effet de calmer un sentiment de mécontentement qui avait commencé à se manifester au sein des membres à l'endroit des mess.

#### 2.1.1. Un environnement de discipline et de partage

Les mess militaires ont été régis par une philosophie qui, à l'origine, a été perçue comme intemporelle, mêlant coutumes, routines, civilité et respect mutuel. Ces lieux ont imposé des standards de tenue vestimentaire, de comportement et de langage, interdisant notamment des conversations blasphématoires, vulgaires ou obscènes<sup>19</sup>. Ces règles, bien que strictes, ont visé à préserver un environnement de respect et de dignité, tout en permettant aux officiers de se détendre, de discuter et de développer des relations interpersonnelles essentielles à la cohésion<sup>20</sup>.

En 1839, pour perpétuer l'image idéale d'un mess, un officier d'expérience a écrit un article pour donner des conseils aux membres : « respecter la plus stricte économie au mess, boire

---

<sup>16</sup> Hall, « A Group Mess for Officers - ProQuest », 171.

<sup>17</sup> Hall, « A Group Mess for Officers - ProQuest », 171.

<sup>18</sup> Dickinson, *Officer's Mess*, 4.

<sup>19</sup> Dickinson, *Officer's Mess*, 4.

<sup>20</sup> Gosling, « The Role of the Officers' Mess in Inclusive Military Leader Social Identity Construction », 43-44.

très peu de vin, et seulement à des occasions appropriées... éviter les habitudes nuisibles et destructrices de boire, fumer et priser. »<sup>21</sup> L'alcool était offert seulement aux invités et offrir un verre à ces pairs était considéré comme un manque de savoir-vivre<sup>22</sup>. D'ailleurs, des officiers ont comparé cet esprit calme et joyeux dans le mess en empruntant une expression du poète Alexander Pope « le festin de la raison et le flot de l'âme. »<sup>23</sup>

### 2.1.2. L'effacement des rangs

Le mess a été conçu pour être un espace où l'autorité hiérarchique s'est effacée légèrement au profit d'un respect mutuel et d'un esprit d'égalité. Par exemple, les officiers, quel que soit leur grade, s'adressaient souvent les uns aux autres par leurs prénoms dans le mess<sup>24</sup>, ce qui a créé un *vernissage de démocratie* au sein de la *dictature bienveillante*<sup>25</sup> qu'ont représentée les assemblées des mess avec une structure strictement hiérarchique, soumise par le veto du commandant ou son représentant<sup>26 27 28</sup>. Néanmoins, ces interactions ont favorisé la création d'un esprit de corps, une notion clé qui a souligné l'importance de la camaraderie, la cohésion et de la fierté dans le service<sup>29 30</sup>.

---

<sup>21</sup> Henrietta Lidchi et Stuart Allan, *Dividing the Spoils: Perspectives on Military Collections and the British Empire* (Manchester, UNITED KINGDOM: Manchester University Press, 2020), 113,

<http://ebookcentral.proquest.com/lib/cfvlibrary-ebooks/detail.action?docID=31749491>.

<sup>22</sup> Gosling, « The Role of the Officers' Mess in Inclusive Military Leader Social Identity Construction », 18.

<sup>23</sup> Lidchi et Allan, *Dividing the Spoils*, 113.

<sup>24</sup> David French, *Military identities : the Regimental System, the British Army, and the British people, c.1870-2000* (Oxford University Press, 2005), 124.

<sup>25</sup> Dickinson, *Officer's Mess*, 5.

<sup>26</sup> French, *Military identities*, 125.

<sup>27</sup> Gosling, « The Role of the Officers' Mess in Inclusive Military Leader Social Identity Construction », 45.

<sup>28</sup> Dickinson, *Officer's Mess*, 5.

<sup>29</sup> Frank Levray, « Etiquette in the Mess-Rooms of the British Army », *The Lotus Magazine* 10, n° 3 (1919): 107.

<sup>30</sup> French, *Military identities*, 144.

### 2.1.3. Les traditions et le rôle symbolique du mess

Les traditions du mess ont été souvent renforcées par les dîners officiels appelés les dîners militaires où les toasts rituels ont été portés au souverain<sup>31</sup>. Ces moments, accompagnés de coutumes comme le passage de la carafe de vin, ont contribué à entretenir un sentiment d'appartenance et de respect pour l'histoire et les valeurs de l'unité tout en cimentant l'esprit de corps<sup>32</sup>. Les objets historiques et les trophées exposés dans le mess, tel que des peintures, des meubles anciens ou des souvenirs de campagnes militaires, ont raconté les récits des exploits passés<sup>33</sup>. Ainsi, cela a renforcé le lien entre les membres actuels et ceux des générations précédentes<sup>34</sup>.

### 2.1.4. Un lieu de construction identitaire

Le mess a été également un espace où s'est opérée la construction de l'identité collective et du leadership. En tant que lieu de socialisation entre pairs, il a permis aux membres d'apprendre, de partager et de développer des compétences en leadership dans un cadre informel, mais structuré. Selon l'auteur Gosling, les interactions dans le mess ont contribué à établir des normes collectives et ont renforcé les relations horizontales et verticales entre les membres<sup>35</sup>.

### 2.1.5. Le foyer de la culture militaire qui répond à un besoin

Cette institution a donc été le foyer de la création de la culture militaire. Cet espace où les liens sociaux ont été tissés et où les traditions ont perduré comporte les trois éléments de la

---

<sup>31</sup> Gosling, « The Role of the Officers' Mess in Inclusive Military Leader Social Identity Construction », 46.

<sup>32</sup> Lidchi et Allan, *Dividing the Spoils*, 113.

<sup>33</sup> Lidchi et Allan, *Dividing the Spoils*, 115-16.

<sup>34</sup> Lidchi et Allan, *Dividing the Spoils*, 116.

<sup>35</sup> Gosling, « The Role of the Officers' Mess in Inclusive Military Leader Social Identity Construction », 49.

culture selon Schein<sup>36</sup>. Le premier concerne les artefacts, c'est-à-dire les éléments visibles et tangibles de la culture comme les objets historiques mentionnés précédemment. Cet héritage collectif a permis de renforcer l'identité du groupe.

Ensuite, les valeurs proclamées prennent vie dans les interactions et les traditions qui s'y déroulent. Des principes tels que l'honneur, la loyauté et le respect sont transmis à travers les échanges et les dîners militaires. Ces valeurs ont consolidé le lien social, tout en renforçant la cohésion du groupe et le sentiment d'appartenance<sup>37</sup>.

Enfin, les hypothèses fondamentales, ces règles non écrites, reflètent des croyances profondément enracinées dans la culture militaire, invisibles et inconscientes, telles que l'importance de la hiérarchie, de l'unité, de la participation à la vie de mess et de la transmission des traditions.

En regroupant ces trois dimensions, les mess sont devenus des foyers essentiels qui ont contribué à la transmission et à la préservation de la culture militaire. Ils ont également joué un rôle clé dans la satisfaction du besoin d'appartenance décrit par Maslow<sup>38</sup>, en offrant aux militaires un espace où ils se sentent intégrés, valorisés et connectés à leur communauté.

#### 2.1.6. Évolution et critiques du système des mess

Le sentiment de mécontentement face aux mess a perduré dans le temps et s'est amplifié en 1937 avec l'article du Capitaine E. Foster Hall publié au sein du Royal United service Institution<sup>39</sup>. Il a remis en question en totalité l'institution des mess. Son ton critique a exposé

---

<sup>36</sup> Schein, « Organizational culture », 111.

<sup>37</sup> Charles Kirke, « Group Cohesion, Culture, and Practice », *Armed Forces & Society* 35, n° 4 (1 juillet 2009): 748, <https://doi.org/10.1177/0095327X09332144>.

<sup>38</sup> Douville et Bergeron, *L'évaluation Psychoéducative*.

<sup>39</sup> Hall, « A Group Mess for Officers - ProQuest ».

clairement une rupture entre cette institution enracinée dans les traditions et la modernité. En effet, une partie significative des membres n'a plus participé activement à la vie du mess, ce qui a remis en question sa pertinence sociale. De plus, l'influence de la vie moderne avec l'introduction de l'automobile et la volonté d'avoir une vie privée à l'extérieur de cet écosystème a contribué à cette érosion. Additionnellement, les coûts prohibitifs dans les cotisations de mess et la diminution de la qualité de la nourriture ont eu comme conséquence une pression financière supplémentaire, si bien que les officiers ont décidé de se nourrir ailleurs, malgré l'instauration d'une ordonnance royale pour limiter le fardeau de la cotisation aux officiers subalternes et pour prévenir les dépenses telles que la coutellerie en argent par exemple<sup>40</sup>. Le capitaine a fait aussi allusion aux coûts publics pour la transformation des locaux en mess et aux coûts récurrents de l'entretien des bâtiments. Il a remis en cause le besoin d'avoir un bâtiment pour la création de l'esprit de corps étant donné que cela repose indéniablement sur les officiers eux-mêmes. Il a établi un lien de non-causalité entre la non-participation au mess et la présence de l'esprit de corps. Enfin, un autre fait intéressant a été que le mess kit, uniforme porté pour les dîners militaires ou autre occasion spéciale, a été considéré comme dépassé étant donné son utilité moindre et son côté inconfortable.

Du côté britannique, on peut déduire que la raison d'être initiale des mess était la socialisation. On y a préconisé le partage d'un bon repas à moindre coût, de civilités, de discussions, de valeurs et d'histoires qui ont permis ainsi la création de l'esprit de corps. Il serait

---

<sup>40</sup> Lidchi et Allan, *Dividing the Spoils*, 113.

maintenant intéressant de connaître l'histoire des mess militaires canadiens et comment ils ont évolué dans le temps.

## 2.2. L'implantation des mess au Canada : adaptation coloniale

Étant donné la conquête de la Nouvelle-France par l'Empire britannique en 1763, le concept des mess a rapidement été exporté par les officiers servant dans les colonies. La première présence d'un mess a été répertoriée à Halifax en 1787 où ce lieu était décrit comme le lieu central de la vie sociale et comparée à une *maison* pour les membres qui y habitaient<sup>41</sup>. Les officiers britanniques qui manquaient de civilité sont rejetés de leur mess en Grande-Bretagne. Ils ont dû alors rejoindre un autre régiment et même les colonies comme le Canada<sup>42</sup>. Il serait intéressant de connaître l'impact et l'influence de ces officiers sur l'exportation des mess, mais aussi sur les comportements déviants au sein de ces derniers. Malheureusement, les écrits n'ont pas renseigné sur ces personnes à proprement dit. Par contre, un évènement dès 1788 a révélé un record de 28 toasts de verres pleins à ras bord lors d'un dîner militaire<sup>43</sup>. Le témoignage du duc de la Rochefoucauld-Liancourt a confirmé une expérience axée sur l'alcool lorsqu'il a été invité à un dîner militaire par le 60<sup>e</sup> Régiment en 1795 :

Peu désireux de s'opposer à la volonté générale, qui devient plus impérieuse à mesure que les esprits s'échauffent, vous recourez à de légères tromperies quant à la quantité que vous buvez, dans l'espoir ainsi d'éviter la catastrophe imminente<sup>44</sup>. Ces comportements ont démontré qu'une fracture a existé entre les normes établies en Grande-Bretagne et celles adoptées dans la colonie.

---

<sup>41</sup> Russell, « Customs and Traditions of the Canadian Armed Forces », 13-15.

<sup>42</sup> Dickinson, *Officer's Mess*, 4.

<sup>43</sup> Russell, « Customs and Traditions of the Canadian Armed Forces », 23.

<sup>44</sup> Russell, « Customs and Traditions of the Canadian Armed Forces », 23.

L'abus d'alcool a été mal perçu en Grande-Bretagne. Russel a aussi décrit dans son chapitre quatre plusieurs autres traditions au sein de différentes unités, impliquant un vaste assortiment d'alcools. On a pu en déduire que l'alcool ainsi que les abus en découlant ont fait partie intégrante de la culture des mess dans la colonie.

### 2.2.1. L'importance des mess : un équilibre entre convivialité et responsabilité civique

En 1970, le Général Loomis qui a écrit sur le système régimentaire a mentionné une incompréhension des mess qui en ont fait partie intégrante. Il a considéré les mess sous deux perspectives distinctes. La première a été de répondre au bien-être des personnes avec la nourriture, la boisson et les jeux. La deuxième plus difficile à cerner, s'est révélée être « la préservation de notre caractère de citoyens. »<sup>45</sup> Il a évoqué les responsabilités fondamentaux officiers quant à la sauvegarde des droits, de la responsabilité citoyenne et de l'identité collective. Il a ainsi misé sur les mess comme des institutions centrales qui ont supporté la promotion des valeurs en s'appuyant sur :

La sociabilité, le contrôle de soi, la justice, le courage et l'endurance, essentielles pour notre style de vie, dans une atmosphère plaisante de camaraderie entre des personnes qui partagent un même esprit<sup>46</sup>.

Ces deux distinctions d'un mess ont été importantes étant donné que l'on a touché à des niveaux différents de la pyramide de Maslow. La première perspective est plus liée aux besoins physiologiques tandis que la seconde est liée aux besoins sociaux, résultants dans l'esprit de corps et la fierté, une spécificité de l'environnement militaire<sup>47</sup>. Si bien que l'ensemble des

---

<sup>45</sup> D. G. (Dan Gordon) Loomis, *Le système régimentaire*, Lettre de la force mobile supplément spécial (s.n., 1970), 18.

<sup>46</sup> Loomis, *Le système régimentaire*, 18.

<sup>47</sup> Russell, « Customs and Traditions of the Canadian Armed Forces », 14.

comportements observés au mess s'est fortement reflété dans l'ensemble des attitudes au sein de l'unité<sup>48</sup>.

### 2.2.2. L'avenir des mess : entre tradition et modernisation

En 1996, à la suite de plusieurs débats internes sur la raison d'être des mess, un comité de travail a été formé et a publié un sondage<sup>49</sup>. Les résultats ont été révélateurs et ont démontré un problème d'acceptabilité sociale. En effet, une partie significative des répondants a remis en question la pertinence du rôle officiel attribué aux mess<sup>50</sup>. Le boycottage des mess a été attribuable à une mauvaise compréhension de leur raison d'être par le leadership et par leurs membres qui l'ont associé à une culture de bar<sup>51</sup>. Le leadership n'a pas été en mesure de modifier ces perceptions pour amener la deuxième perspective du Général Loomis celle de la préservation du caractère citoyen.

Ce rapport a conduit les FAC à statuer sur le rôle prédominant des mess et a publié un Bulletin personnel intitulé : *Les mess sont là pour rester*. Le leadership à travers le Conseil des forces armées (CFA) a réaffirmé la nécessité de cette institution, soulignant sa contribution à l'esprit de corps, tout en nourrissant l'espoir d'une modernisation de sa politique<sup>52</sup>.

---

<sup>48</sup> Russell, « Customs and Traditions of the Canadian Armed Forces », 17.

<sup>49</sup> J. P. J. Leblanc et Canadian Forces College, *Military messes, instruments of socialization : can we afford to lose them?*, Exercise New Horizons (Canadian Forces College, 1998), 2.

<sup>50</sup> Leblanc et College, *Military messes, instruments of socialization*, 5.

<sup>51</sup> Leblanc et College, *Military messes, instruments of socialization*, 3.

<sup>52</sup> Leblanc et College, *Military messes, instruments of socialization*, 3.

### 2.2.3. L'impact d'une culture toxique

Les scandales d'inconduites sexuelles dans les FAC ont mis en lumière des problématiques culturelles liées à la discrimination systémique, à l'alcool et à la sexualisation. En effet, les examens externes des juges Deschamps en 2015 et Arbour en 2023 ont corroboré l'existence d'une culture militaire hostile pour les groupes marginalisés, caractérisée par une consommation excessive d'alcool au travers d'activités obligatoires ou semi-obligatoires<sup>53 54</sup>. Une culture qui se reflète encore à ce jour dans les mess.

Afin de répondre à cette urgence d'agir pour rectifier cette culture toxique, le Chef d'état-major de la défense a créé, en avril 2021 le niveau un de Chef – Conduite professionnelle et culture (CCPC). Ce nouveau commandement a élaboré une multitude de recommandations visant à faire évoluer la culture, sans toutefois mettre en place d'actions précises à l'égard des mess dans le *Plan global de mise en œuvre 2023-2028*<sup>55</sup>.

En décembre 2023, le ministre de la Défense nationale (MDN) a émis la volonté de faire changer la culture liée à la consommation d'alcool régnant sur les bases militaires. Cela a suivi un mécontentement des membres qui se sont plaints d'avoir eu l'obligation de payer des cotisations de mess alors qu'ils ne soutenaient pas la consommation d'alcool. Malgré tout le MDN a insisté

---

<sup>53</sup> Défense nationale, « Examen externe sur l'inconduite sexuelle et le harcèlement sexuel dans les Forces armées canadiennes », éducation et sensibilisation, 30 avril 2015, 48, <https://www.canada.ca/fr/ministere-defense-nationale/organisation/rapports-publications/inconduite-sexuelle/examen-externe-sexuelle-hd-2015.html>.

<sup>54</sup> Défense nationale, « Rapport de l'examen externe indépendant et complet », page de navigation, 27 novembre 2023, 37, <https://www.canada.ca/fr/ministere-defense-nationale/organisation/rapports-publications/rapport-de-l'examen-externe-independant-et-complet.html>.

<sup>55</sup> National Defence, « Comprehensive Implementation Plan 2023-2028 », 21 février 2024, <https://www.canada.ca/en/department-national-defence/corporate/reports-publications/conduct-culture/comprehensive-implementation-plan-2023-2028.html>.

sur l'importance de la préservation de cette institution comme étant « une partie importante de la vie militaire. »<sup>56</sup>

### 2.3 Synthèse

En conclusion, l'évolution historique des mess militaires, depuis leur origine britannique jusqu'à leur adaptation canadienne, révèle une tension constante entre tradition et modernité qui se trouve au cœur de la question de recherche. L'histoire montre que les mess ont toujours oscillé entre deux perspectives fondamentales identifiées par le Général Loomis. Cette dualité perpétuée dans le temps continue d'influencer les dynamiques sociales contemporaines dans les mess. Les critiques formulées dès 1937 par le Capitaine Hall sur le décalage entre les traditions des mess et les aspirations modernes des officiers résonnent encore aujourd'hui, comme en témoignent les enquêtes de 1996 et les récentes préoccupations concernant la culture de l'alcool et le manque d'inclusivité. Les scandales d'inconduites sexuelles et les rapports d'examen externes soulignent l'urgence d'une transformation culturelle qui touche les mess en tant qu'espaces de socialisation faisant partie de l'infrastructure sociale militaire. Ces manifestations historiques sont importantes à prendre en considération étant donné qu'elles sont des symptômes de tensions internes et doivent être confirmées avec les expériences des participants. Cette recherche s'inscrit donc dans cette continuité historique, en cherchant à comprendre comment les structures héritées du passé façonnent les relations sociales actuelles, et comment les mess peuvent évoluer pour mieux répondre aux valeurs contemporaines des FAC, tout en préservant leur raison d'être selon la

---

<sup>56</sup> Ashley Burke, « Defence Minister Says He Wants to Change the Drinking Culture on Military Bases », *CBC News*, 15 décembre 2023, 1-3, <https://www.cbc.ca/news/politics/defence-minister-alcohol-military-messes-sexual-misconduct-1.7059932>.

deuxième perspective du Général Loomis, celle de la préservation du caractère citoyen. Ces informations offrent des éléments à inclure dans l'élaboration d'une cartographie des relations sociales. Il serait maintenant intéressant de savoir si les politiques internes au sein des FAC soutiennent les mess et leur raison d'être.

## CHAPITRE III – DES POLITIQUES AMBIGUES

Les documents institutionnels constituent la colonne vertébrale normative qui structure et encadre l'existence des mess. Ils représentent l'articulation officielle entre la vision historique héritée et les exigences contemporaines en constante évolution. À travers l'analyse de ces documents, on cherche à déterminer comment les politiques et directives actuelles définissent la raison d'être des mess, leur fonctionnement et leur place dans la culture organisationnelle. Cette exploration permet aussi d'évaluer s'ils reflètent les deux perspectives mises de l'avant par le Général Loomis, celles du bien-être et de la préservation du caractère citoyen. L'écart potentiel entre les intentions exprimées dans les documents et les expériences vécues aide à comprendre les tensions institutionnelles. Enfin, avec ces informations et celles exposées dans le chapitre précédent, il sera possible de créer une première cartographie sociale, qui servira de base pour l'étude, permettant de représenter les tensions.

### 3.1 Analyse des politiques

#### 3.1.1. La politique de défense du Canada : priorité au bien-être

La politique de défense du Canada définit les priorités stratégiques à venir. Cette nouvelle politique, *Notre Nord, fort et libre : Une vision renouvelée pour la défense du Canada*, publiée en 2024, expose dès les premières pages l'importance de créer une « culture plus favorable et plus inclusive. »<sup>57</sup> Dans la section dédiée au changement de culture, elle établit comme priorité le personnel et son bien-être. Cela inclut un engagement indéfectible à combattre les comportements

---

<sup>57</sup> Défense nationale, « Notre Nord, fort et libre : Une vision renouvelée pour la défense du Canada », 8 avril 2024, IV, <https://www.canada.ca/fr/ministere-defense-nationale/organisation/rapports-publications/nord-fort-libre-2024.html>.

qui ne sont pas en lien avec l'éthos<sup>58</sup>. Bien que cette politique ne mentionne pas spécifiquement les mess, elle affirme une volonté ferme de rectifier les problèmes entourant la culture institutionnelle, ce qui a nécessairement une incidence sur la raison d'être des mess et leur fonctionnement.

### 3.1.2. Éthos des FAC : les mess absents ou inclus implicitement

Dans cet élan d'évolution culturelle, l'Éthos est la pierre angulaire qui a été mise à jour, et ce dès l'établissement de CCPC. Cette volonté de modernisation visant un alignement avec les valeurs sociétales canadiennes témoigne d'une transition institutionnelle profonde. La socialisation y est présentée comme indéniable et comme un processus d'apprentissage continue de civilité en diapason avec la société canadienne. Elle permet ainsi la normalisation des comportements acceptables pour l'atteinte de la culture professionnelle préconisée<sup>59</sup>. Tous les éléments requis de la deuxième perspective des mess présentés par le Général Loomis sont à l'intérieur de l'éthos : la sociabilité par l'esprit d'équipe et l'inclusion, le contrôle de soi par l'excellence, la justice par l'intégrité et l'endurance par l'esprit combatif. Cependant, il n'y a aucune mention d'endroit spécifique pour pratiquer cette socialisation. On pourrait en déduire qu'elle peut s'effectuer dans n'importe quel lieu et s'interroger sur la nécessité même de préserver les mess comme espace dédié à cette socialisation institutionnelle.

---

<sup>58</sup> nationale, « Notre Nord, fort et libre », 51.

<sup>59</sup> Défense nationale, « L'éthos des Forces armées canadiennes : Digne de servir », 10 juillet 2023, 51,59, <https://www.canada.ca/fr/ministere-defense-nationale/organisation/rapports-publications/l-ethos-des-forces-armees-canadiennes-digne-de-servir.html>.

### 3.1.3. Une directive : une révision périodique des mess au cœur de leur responsabilité

La directive et ordonnance administrative de la défense (DOAD) 5045-0, *Programmes de soutien du personnel des Forces canadiennes*, confère l'autorité fonctionnelle de faire la gestion des programmes de bien-être dont les mess font partie. Les services de bien-être et moral des Forces canadiennes (SBMFC) constituent l'organisation qui chapeaute l'ensemble, et leur raison d'être est de créer « une valeur positive pour nos membres. »<sup>60</sup> La DOAD précise que les programmes doivent améliorer *le bien-être des militaires, des anciens militaires et de leur famille* et aussi contribuer à l'efficacité opérationnelle. Il est important de souligner qu'elle exige également des révisions régulières des politiques afin d'évaluer leur pertinence actuelle et d'anticiper les besoins à venir<sup>61</sup>. Ainsi, les SBMFC ont la responsabilité de fournir le service de mess tout en veillant à son adéquation avec le contexte contemporain. Cela permet de répondre efficacement aux besoins évolutifs de la communauté militaire.

### 3.1.4. Le manuel sur les programmes de bien-être : une raison d'être mal définie

*Le Manuel sur l'appui du public aux programmes de bien-être et de maintien du moral et sur les biens non publics* traite de plusieurs programmes destinés aux militaires, dont celui des mess<sup>62</sup>. Sa dernière mise à jour remonte à 2007, ce qui soulève des questions quant à son actualité. Ce manuel définit les mess de façon sommaire en lien avec les deux perspectives du

<sup>60</sup> Défense nationale, « DOAD 5045-0, Programmes de soutien du personnel des Forces canadiennes », politiques, 29 mai 2014, 1, <https://www.canada.ca/fr/ministere-defense-nationale/organisation/politiques-normes/directives-ordonnances-administratives-defense/serie-5000/5045/5045-0-programmes-de-soutien-du-personnel-des-forces-canadiennes.html>.

<sup>61</sup> nationale, « DOAD 5045-0, Programmes de soutien du personnel des Forces canadiennes », 2.

<sup>62</sup> « Programmes de bien-être et de maintien du moral des Forces canadiennes », 5, consulté le 30 mars 2025, [https://sbmfc.ca/CFMWS/media/images/documents/8.0%20About%20Us/8.4%20Policies%20and%20Publications/8.4.5/Policies/aps110\\_f.pdf](https://sbmfc.ca/CFMWS/media/images/documents/8.0%20About%20Us/8.4%20Policies%20and%20Publications/8.4.5/Policies/aps110_f.pdf).

Général Loomis : à la fois comme un « espace [...] qui peut comprendre une salle à manger, un bar ou un foyer, un salon, une salle de jeux », mais aussi comme une « organisation dont les membres appartiennent à des grades reconnaissables et constituée dans le but de créer un esprit de corps et de camaraderie. »<sup>63</sup> Il mentionne l'obligation de présence dans un dîner militaire et d'autres cérémonies militaires comme les cérémonies de passation de commandement<sup>64</sup>. Pour les informations concernant l'adhésion au mess, le manuel renvoie à l'Ordonnance administrative des Forces canadiennes 27-1 qui n'existe plus<sup>65</sup>. Ainsi, même si les deux perspectives du Général Loomis y sont présentes de façon limitée, il pourrait y avoir une certaine incompréhension sur la raison d'être des mess, ce qui pourrait créer des dissensions dans son application. Enfin, l'absence de révision depuis 2007 contrevient à l'exigence de la DOAD 5045-0 concernant l'évaluation régulière de la pertinence des programmes.

### 3.1.5. Un manuel des politiques : une mise à jour qui réplique la raison d'être inefficace

*Le Manuel des politiques des Programmes de soutien du personnel* est le plus récent, avec une mise à jour datant d'avril 2024<sup>66</sup>. On y retrouve mot pour mot la définition du mess présenté dans le manuel précédent, avec des précisions sur plusieurs aspects de l'administration : le comité, les règlements, les cotisations, les types de membres et les activités. La composition du comité du mess varie d'un mess à l'autre<sup>67</sup>. Il comprend habituellement un président, un vice-président, un secrétaire et un trésorier. Ces positions peuvent être pourvues par élection lors

<sup>63</sup> « Programmes de bien-être et de maintien du moral des Forces canadiennes », 5.

<sup>64</sup> « Programmes de bien-être et de maintien du moral des Forces canadiennes », 6.

<sup>65</sup> « Programmes de bien-être et de maintien du moral des Forces canadiennes », 5.

<sup>66</sup> « Manuel des politiques des programmes de soutien au personnel », 1, consulté le 1 mai 2025, <https://sbmfc.ca/CFMWS/media/images/documents/8.0%20About%20Us/Resourc%20for%20Messes/French/PSP-Policy-Manual-FR-7-nov-2022-docx.pdf>.

<sup>67</sup> « Manuel des politiques des programmes de soutien au personnel », 12/61.

d'une assemblée ou par désignation du commandant<sup>68</sup>. Une assemblée générale doit se tenir aux six mois avec un quorum obligatoire<sup>69</sup>. Les membres votent de façon démocratique comme le budget, les résolutions affectant la vie du mess dont le livre des règlements, appelé communément la constitution, et un calendrier des activités<sup>70</sup>. Le manuel stipule également l'obligation d'être membre d'un mess, avec une cotisation dont le montant est fixé lors de l'assemblée générale, sous réserve de l'approbation du commandant<sup>71</sup>. Il est intéressant de noter que la discipline doit être faite par le président ou le vice ou en leur absence par le membre le plus haut gradé<sup>72</sup>. Les dîners militaires sont détaillés en séquences d'événements, intégrant une étiquette de base sur des comportements à adopter<sup>73</sup>. Il est également important de souligner que l'alcool occupe une place significative dans la gestion des mess, constituant une source de revenus pour ces derniers que pour le fonds de la base. En effet, le commandant peut demander un retour maximal de 7% sur les revenus bruts<sup>74</sup>. Ce manuel confirme que les mess sont des espaces de socialisation institutionnalisés au sein des FAC. Les éléments présentés sont essentiels pour comprendre la structure organisationnelle, les pratiques administratives des mess, qui reposent sur des principes de démocratie, de discipline et de respect des traditions militaires, avec une prédominance notable de l'alcool comme élément central.

---

<sup>68</sup> « Manuel des politiques des programmes de soutien au personnel », 4/61.

<sup>69</sup> « Manuel des politiques des programmes de soutien au personnel », 16/61.

<sup>70</sup> « Manuel des politiques des programmes de soutien au personnel », 33/61.

<sup>71</sup> « Manuel des politiques des programmes de soutien au personnel », 4/10;26/61.

<sup>72</sup> « Manuel des politiques des programmes de soutien au personnel », 30/61.

<sup>73</sup> « Manuel des politiques des programmes de soutien au personnel », 41-51/61.

<sup>74</sup> « Manuel des politiques des programmes de soutien au personnel », 3/9.

### 3.1.6. Les instructions sur la tenue des Forces canadiennes : un uniforme propre pour le mess

*Les Instructions sur la tenue des Forces canadiennes* établissent les normes concernant l'apparence et les uniformes à porter. Elles stipulent que les officiers de la Force régulière doivent se procurer une tenue de mess à leurs propres frais. Cette acquisition est optionnelle pour les membres du rang ainsi que pour les réservistes<sup>75</sup>. L'achat doit être effectué dans les six mois suivant la commission d'un officier et peut représenter une dépense considérable, pouvant dépasser 2000\$ selon le matériel choisi. Cette tenue traditionnelle est portée lors des dîners militaires ou d'occasions spéciales. Un autre point notable, mentionné dans le même chapitre, est l'obligation d'enlever sa coiffure à l'entrée d'un mess afin de respecter la coutume de respect dont la raison sous-jacente n'est pas expliquée<sup>76</sup>. Cette règle témoigne de la persistance de traditions dont l'origine et la signification se sont parfois perdues au fil du temps, mais qui continuent d'être observées.

### 3.1.7. Une structure du patrimoine sans mess

*La Structure du patrimoine des Forces canadiennes*, publiée en 1999 et modifiée jusqu'en 2008, présente le système d'identité institutionnelle<sup>77</sup>. Paradoxalement, aucune mention n'est faite des mess, pourtant au cœur de la préservation du caractère de citoyen évoquée par le Général Loomis et censée contribuer à la construction de l'identité collective. Cette omission est questionnable, étant donné les nombreuses traditions incluses dans la vie des mess, comme les

---

<sup>75</sup> Service Canada, « Instructions sur la tenue des Forces canadiennes », éducation et sensibilisation, 11 septembre 2018, chap. 2, Article 44a et b, <https://www.canada.ca/fr/services/defense/fac/systeme-identite-militaire/instructions-tenue.html>.

<sup>76</sup> Canada, « Instructions sur la tenue des Forces canadiennes », chap. 2, article 33g.

<sup>77</sup> Service Canada, « La structure du patrimoine des Forces canadiennes », page de navigation, 12 octobre 2018, 1, <https://www.canada.ca/fr/services/defense/fac/systeme-identite-militaire/manuel-patrimoine.html>.

dîners militaires. Les toasts et les marches sont bels et bien évoqués dans cette publication<sup>78</sup>, mais l'institution qui permet le déroulement de ces traditions est totalement absente. Ce silence documentaire pourrait suggérer une déconnexion entre les aspects formels du patrimoine militaire et les espaces sociaux où ce patrimoine s'exprime et se transmet au quotidien.

### 3.1.8. Un aide-mémoire intrigant

Un aide-mémoire sur l'étiquette dans les mess existe pour les colonels et lieutenants-colonels honoraires sur le site de l'AC<sup>79</sup>. On y apprend notamment qu'une punition pour avoir oublié d'enlever sa coiffure consiste à payer une tournée de boissons alcoolisées, sanction à laquelle les civils ne sont pas assujettis. Le document mentionne que les mess sont inclusifs entre les services en « dépit des rivalités »<sup>80</sup>, ce qui témoigne de la reconnaissance d'une dynamique sociale. Il indique également que les mess peuvent être ouverts à tous les grades pour certaines occasions comme pour la réception du jour de l'An, la fête du Canada et le jour du Souvenir<sup>81</sup>. L'absence de souvenirs de l'auteur concernant la réception du jour l'An est une indication que le document n'est peut-être pas à jour. Les éléments apportés par ce document mériteraient d'être validés par les expériences des participants à cette étude.

---

<sup>78</sup> Service Canada, « Structure du patrimoine | section 2 - Toasts », 28 juin 2024, chap. 12, <https://www.canada.ca/fr/services/defense/fac/systeme-identite-militaire/manuel-patrimoine/chapitre-12/section-2.html>.

<sup>79</sup> Armée canadienne Défense nationale, « Aide-Mémoire - Membres honoraires », éducation et sensibilisation, 15 janvier 2015, 1, <https://www.canada.ca/fr/armee/services/honoraires/aide-memoire.html>.

<sup>80</sup> Armée canadienne Défense nationale, « Aide-Mémoire - Annexe I - Étiquette relative au mess », éducation et sensibilisation, 15 janvier 2015, 1, <https://www.canada.ca/fr/armee/services/honoraires/annexe-i-etiquette-relative.html>.

<sup>81</sup> Défense nationale, « Aide-Mémoire - Annexe I - Étiquette relative au mess », 2.

### 3.1.9. La constitution : un exemple où l'on perd l'unicité

Au niveau local, les mess sont régis par un ensemble de règles consolidées dans un document appelé constitutions et règlements. Celui du MOAH a été utilisé comme référence pour cette recherche. Il comprend tous les éléments prescrits par le *Manuel des politiques des Programmes de soutien du personnel*. La raison d'être est clairement identifiée dès les premières pages : créer un « environnement qui favorise l'esprit de corps et la camaraderie, en fournissant divertissements, biens, services et commodités aux membres. »<sup>82</sup> Cette définition privilégie la première perspective du Général Loomis et effleure seulement la seconde en mentionnant l'échange d'idées entre les membres. Le document fait référence à plusieurs reprises au mess comme à un club privé<sup>83</sup>, ce qui soulève des questions sur l'unicité de cette institution, d'autant plus qu'elle relève d'une catégorie distincte dans le manuel des politiques. Dans ce cas particulier, le président du mess est nommé par le commandant du CFC et ainsi non élu par les membres<sup>84</sup>. Une seule tradition est exposée en détail, celle du dîner militaire. Ce dîner est présenté comme un évènement où la présence des membres est fortement encouragée, étant donné le statut de parade, ce qui rend la participation explicitement obligatoire<sup>85</sup>. La dernière partie du document propose un historique du mess, section qui n'est pas systématiquement incluse dans toutes les constitutions. Malgré une histoire qualifiée de riche et fascinante, il manque la mention des

---

<sup>82</sup> D.S. Elder, « Canadian Forces College Armour Heights Officers' Mess constitution and By Laws », Document interne, 4, consulté le 1 mai 2025,

<https://cdacfc.sharepoint.com/sites/AHOM456/Shared%20Documents/Forms/AllItems.aspx?id=%2Fsites%2FAHOM456%2FShared%20Documents%2F20240322%2DU%2D5545%2DCFC%2DAHOM%2DConstitution%20%2D%20Signed%2Epdf&parent=%2Fsites%2FAHOM456%2FShared%20Documents>.

<sup>83</sup> Elder, « Canadian Forces College Armour Heights Officers' Mess constitution and By Laws », 36.

<sup>84</sup> Elder, « Canadian Forces College Armour Heights Officers' Mess constitution and By Laws », 6.

<sup>85</sup> Elder, « Canadian Forces College Armour Heights Officers' Mess constitution and By Laws », 44.

traditions anciennes et des événements marquants pour en comprendre pleinement les tenants et aboutissants. La conclusion de ce document réaffirme la mission du mess :

Permettre à des participants issus de divers horizons de compléter leur formation professionnelle en renforçant l'esprit de corps par des interactions régulières dans ce cadre des plus vénérables, une mission d'importance historique qui se poursuit au XXI<sup>e</sup> siècle.

<sup>86</sup>

Cette formulation souligne l'importance continue du mess dans la formation professionnelle et la cohésion des membres, sans toutefois aborder explicitement la deuxième perspective du Général Loomis concernant la préservation du caractère de citoyen.

### 3.2 Synthèse

En terminant, l'analyse des documents institutionnels révèle plusieurs tensions significatives dans la conceptualisation et la réglementation des mess. D'une part, ces documents reconnaissent généralement l'importance des mess comme espace de socialisation et de formation de l'esprit de corps. D'autre part, on observe une certaine incohérence dans leur définition et leur raison d'être à travers les différents textes. Certains documents, comme l'éthos des FAC ne mentionne pas spécifiquement les mess comme lieux privilégiés de socialisation, tandis que d'autres, comme le manuel des politiques des programmes de soutien du personnel, mettent davantage l'accent sur les aspects administratifs et financiers que sur leur fonction culturelle et sociale. Une autre tension non négligeable concerne l'équilibre entre les deux perspectives du Général Loomis. La première perspective, axée sur le bien-être et les commodités, est généralement bien représentée dans les documents tandis que la seconde, portant sur la

---

<sup>86</sup> Elder, « Canadian Forces College Armour Heights Officers' Mess constitution and By Laws », 53.

préservation du caractère citoyen<sup>87</sup>, apparaît de façon plus éparpillée et moins explicite. Enfin, l'absence de révision régulière de certains documents clés et les références à des textes obsolètes créent un cadre normatif parfois dépassé, qui ne reflète pas nécessairement les réalités contemporaines et les évolutions culturelles des FAC. Avec les données actuelles, on peut faire une ébauche de la cartographie des relations sociales tout en identifiant les pratiques idéologiques qui structurent cette institution.

### 3.3. Cartographie initiale des relations

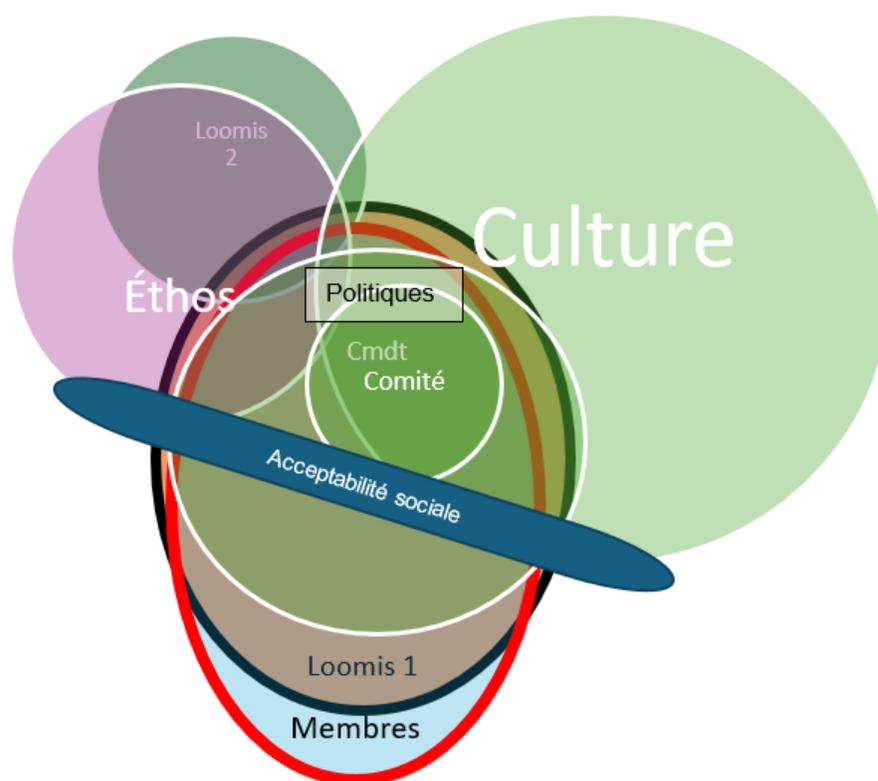


Figure 1 - Cartographie initiale des relations et pratiques idéologiques du mess

Source : Auteur

<sup>87</sup> Loomis, *Le système régimentaire*, 18.

En examinant attentivement la figure 1, il y a une complexité des relations et des dynamiques qui s'est construite avec le temps. L'historique de l'institution révèle une dissonance culturelle entre la culture des mess vécue et celle de l'Éthos. Cette divergence occupe une place prépondérante et influence par conséquent, l'ensemble des relations, tout en illustrant la tension entre traditions et modernité. Cette prédominance engendre un déséquilibre qui met en évidence une fracture ainsi qu'une exclusion des membres qui ne souscrivent pas à cette culture et qui n'est pas en phase avec l'Éthos. Les deux perspectives non alignées du Général Loomis sont représentées, mais la première prédomine largement en raison des politiques en place, qui sont ensuite relayées par le commandant via sa prérogative et le comité par sa gestion. Le mess n'est pas représenté, étant donné que l'acceptabilité sociale se construit à partir de la façon dont les membres incarnent cette institution.

Pour continuer de répondre à la question de recherche, il est maintenant essentiel de connaître les expériences vécues des participants, afin de comprendre comment ces tensions documentaires pourraient se traduire dans les pratiques hebdomadaires et les relations sociales au sein des mess.

## CHAPITRE IV – REGARD SUR L'EXPÉRIENCE DES PARTICIPANTS ET DES TENSIONS

L'analyse des données recueillies auprès des participants constitue l'étape primordiale au cœur de cette exploration de l'ethnographie des mess militaire. Ce chapitre vise à confirmer la cartographie des relations sociales et institutionnelles et des tensions qui s'y forment au sein de cette institution en examinant comment elles ont été façonnées par l'expérience des membres. Les quinze entrevues réalisées auprès d'anciens militaires offrent un regard précieux sur les dynamiques complexes dans ces lieux de traditions. La richesse unique des informations recueillies va permettre d'identifier les pratiques visibles, les structures informelles et les tensions. À travers cette analyse, on cherche à mieux comprendre comment l'organisation de la vie hebdomadaire des militaires s'articule avec les relations sociales et les mécanismes de régulation institutionnels.

Ce chapitre se divise en deux parties. Dans un premier temps, une présentation sommaire des données en identifiant les principaux thèmes qui émergent des témoignages. Dans un deuxième temps, l'analyse des tensions qui traversent ces espaces, en établissant des liens avec les éléments historiques, institutionnels et l'expérience vécue de l'auteur abordés dans les chapitres précédents. Cette approche permettra de mieux comprendre la complexité des mess comme institutions de socialisation et de culture au cœur de l'identité militaire tout en analysant leur évolution et leur pertinence dans le contexte contemporain. Enfin une mise à jour de la cartographie sera faite afin de confirmer la cartographie des relations sociales et des tensions vécues.

## 4.1. Résumé des données par thème

### 4.1.1. Hiérarchie et relations de pouvoir dans les mess

L'analyse des entrevues a révélé que, malgré la maxime à laquelle on devait « laisser son grade à la porte du mess », la hiérarchie militaire est demeurée omniprésente et profondément ancrée dans ces espaces soi-disant démocratique et égalitaire. Plusieurs participants ont souligné l'impossibilité réelle de se libérer des dynamiques de pouvoir même dans un contexte de socialisation. Un participant a affirmé : « Tu ne peux pas laisser ton grade à la porte du mess. Si tu essayes, ça revient te hanter ». Cette perception a été renforcée par un autre participant qui a mentionné « on ne peut pas laisser son grade à la porte du mess. La hiérarchie reste toujours présente. » Ces témoignages ont illustré l'écart entre la réalité vécue par les anciens membres et l'égalité préconisée. Les entrevues ont mis également en évidence un « double standard » dans l'application des règles et le jugement face aux comportements selon le rang. Un participant a mentionné que « certains comportements venant d'officiers passent mieux que les mêmes gestes posés par des subalternes. » Ce phénomène est corroboré par un autre participant qui a rapporté avoir « vu des officiers supérieurs faire des choses qui auraient dû les mettre en cause, mais personne n'osait les dénoncer. » L'influence hiérarchique s'est manifestée de façon plus subtile sur les jeunes officiers et les membres juniors, qui ont ressenti souvent une obligation implicite de participer aux activités sociales du mess. Un participant a observé que « les jeunes officiers étaient attendus au mess, même si cela n'était pas explicitement obligatoire. » Cette pression sociale constitue un mécanisme de contrôle informel.

#### 4.1.2. Évolution de la participation et érosion de l'importance des mess

Un constat unanime a émergé des témoignages : la fréquentation des mess a considérablement diminué au fil des décennies. Ce déclin est attribué à plusieurs facteurs concurrents qui ont transformé la place des mess dans la vie militaire d'aujourd'hui. Un participant a expliqué simplement que « les gens préfèrent passer du temps avec leur famille plutôt que d'aller au mess. » Cette évolution des priorités personnelles est fréquemment citée comme une raison majeure de désintérêt pour les mess. Un participant a renchéri en observant qu'« aujourd'hui, il y a presque plus d'activités, et personne n'y va. » L'ampleur de ce déclin a varié selon les contextes, mais même les plus traditionalistes parmi les participants ont reconnu cette tendance marquée. Les facteurs économiques ont joué également un rôle déterminant. Plusieurs participants ont noté que l'avantage financier qu'offraient les mess, à savoir les boissons et la nourriture à prix réduit, s'est considérablement effrité. Comme l'explique un participant : « Les mess ont perdu leur attrait parce que les prix se sont alignés avec ceux de la ville. » Cette perte d'avantage comparatif a contribué à réduire l'attrait des mess comme lieux de socialisation. La géographie a exercé par ailleurs une influence significative sur les dynamiques du niveau de participation des membres. Les témoignages ont révélé une différence marquée entre les bases isolées où les mess jouent encore un rôle central comparativement aux grandes villes comme Ottawa où les alternatives sont nombreuses. Un participant a noté qu'« à Ottawa il n'y a pas de vie de mess étant donné qu'ils sont loin du lieu de travail. » Cette observation souligne l'importance du contexte géographique dans l'utilisation de ces espaces. L'analyse historique a montré également une évolution dans le temps. Les participants ayant eu une longue

carrière ont décrit des mess bien plus animés dans les années 1980-2000 que dans les années après l'an 2000. Cela illustre un changement générationnel dans les habitudes de socialisation.

#### 4.1.3. La culture de l'alcool et son évolution

L'alcool émerge comme un élément fondamental dans les traditions et les pratiques sociales du mess. Les témoignages ont révélé toutefois une évolution notable dans son rôle et sa perception au sein de la culture militaire. La consommation d'alcool a été centrale dans les activités des mess, comme en témoigne un participant qui a évoqué des traditions telles que « sonner la cloche pour payer des tournées. » Cette tradition s'est inscrite dans une culture où un participant l'a décrit : « plus d'alcool que tu avais pris, plus c'était considéré comme bon. » Cette centralité a créé une pression sociale significative sur les membres, particulièrement ceux et celles qui ne consommaient pas. Un participant a affirmé « si tu ne consommait pas de boisson, tu te faisais ridiculiser. » Cette dynamique d'exclusion est confirmée par un autre participant « je me sentais exclue parce que je ne buvais pas, et une fois que les autres étaient saouls, je n'avais plus ma place. » Cependant, cette culture de la consommation excessive d'alcool n'a pas été sans conséquence. Plusieurs participants ont décrit des incidents liés à ces excès, incluant une « consommation excessive d'alcool allant jusqu'à l'inconscience. » Certains témoignages ont fait également état de « risques de prédation ou de harcèlement lorsque des supérieurs profitent de l'état d'ébriété de personnels subalternes. » Un exemple marquant a été relaté par un participant : « un officier saoul s'était cassé la clavicule parce qu'il dansait sur une table. » Cela a créé une situation où il est devenu « dur de prendre le monde au sérieux après. » Ces comportements problématiques ont généré des répercussions négatives sur la cohésion et le respect de la chaîne de commandement. Cela dit, plusieurs participants ont noté une diminution progressive de la

consommation d'alcool. Un participant a observé que « les gens boivent moins, mais ils préfèrent des boissons de meilleure qualité. » Ce changement est attribué à divers facteurs, notamment une sensibilisation accrue aux dangers de la conduite en état d'ébriété et une évolution des valeurs sociales. Un autre participant a souligné que « la consommation d'alcool a diminué grâce à une prise de conscience des risques liés à l'alcool au volant. » Cette évolution est généralement perçue comme positive, reflétant une prise de conscience plus large concernant les risques associés à l'alcool. Malgré cette évolution, l'alcool reste un élément significatif des mess qui continue d'influencer les dynamiques tout en soulevant des questions sur l'inclusivité de ces espaces et sur la persistance de comportements problématiques dans certains contextes.

#### 4.1.4. Inclusion et exclusion

Les témoignages ont mis en lumière des mécanismes complexes d'inclusion et d'exclusion qui structurent les relations sociales dans le mess. Ces mécanismes se sont articulés autour de diverses caractéristiques identitaires et professionnelles. Les participants ont décrit la formation de groupes sur différents critères. Un participant a noté que « les techniciens formaient leur groupe, les opérateurs » ; cela souligne l'importance des métiers dans la structure sociale. Un autre participant a observé que « les régiments avaient tendance à rester ensemble », ce qui met en évidence l'influence des appartenances institutionnelles. Quelqu'un d'autre s'est senti « mis à l'écart des discussions, en particulier celles liées aux armes de combat ou aux métiers plus prestigieux » ; cela souligne la ségrégation entre les types de métier. La langue a constitué encore un facteur de regroupement, comme l'a souligné un participant : « les francophones se regroupaient entre eux, tout comme les anglophones, mais il n'y avait pas vraiment d'animosité entre les groupes. » Les expériences des femmes militaires sont apparues révélatrices des

dynamiques d'exclusions. Une participante a évoqué la difficulté d'intégrer des cercles masculins : « Pour une femme, entrer dans une clique d'hommes était comme gravir le mont Everest. » Une autre participante a mentionné devoir « toujours être sur ses gardes pour éviter les rumeurs ou les malentendus » et que « la réputation des membres » peut être entachée pendant toute la carrière. Ces témoignages illustrent les défis spécifiques auxquels les femmes sont confrontées dans un environnement traditionnellement masculin. D'autres formes d'exclusion sont également rapportées, notamment à l'égard des non-buveurs, comme mentionner précédemment, ainsi qu'en fonction de l'orientation sexuelle et de la diversité de genre, comme l'a souligné un participant en évoquant des expériences de transphobie.

#### 4.1.5. Traditions et modernisation

Les mess sont décrits comme des gardiens de traditions militaires valorisées, mais les témoignages ont révélé également une aspiration à leur modernisation pour mieux refléter les valeurs contemporaines. L'attachement aux traditions est manifeste dans plusieurs témoignages. Un participant a affirmé avoir « toujours aimé les dîners régimentaires pour leur décorum et leur organisation. » Ces événements formels, avec leurs rituels spécifiques comme les toasts, sont généralement appréciés pour leur rôle dans la transmission de l'identité militaire. Néanmoins, de nombreux participants ont reconnu la nécessité d'adapter ces traditions. Un participant a suggéré que « les traditions comme les toasts au porto pourraient être modernisées avec des options sans alcool pour être plus inclusives. » Cette réflexion témoigne d'une volonté de préserver l'essence des traditions militaires tout en les rendant plus accessibles et intéressantes aux yeux des nouvelles générations. Un participant a bien résumé cette tension en affirmant que « les mess doivent évoluer, mais sans perdre leur essence. Il faut ainsi trouver un équilibre entre tradition et

innovation. » Cette recherche d'équilibre entre préservation et adaptation constitue un défi majeur pour l'avenir des mess.

#### 4.1.6. Cotisation obligatoire et perception de la valeur

Le système de cotisations obligatoires a fait l'objet de critiques récurrentes dans les témoignages, soulevant ainsi des questions sur la valeur perçue des mess et leur modèle économique. Un participant a comparé ce système à « une cotisation syndicale », soulignant son caractère imposé. Tandis qu'un autre participant a exprimé sa frustration d'avoir été « obligé de payer une cotisation pour un endroit qu'on n'utilisait même pas. » Cette obligation financière est particulièrement contestée dans des contextes où la fréquentation est rare, comme à Ottawa où, selon un autre participant « il n'y a pas de vie de mess étant donné qu'ils sont loin du lieu de travail. » Plusieurs participants ont noté que le modèle économique des mess a évolué et qu'ils ont perdu l'avantage compétitif d'autrefois. Un participant a observé que « les mess ont perdu leur attrait parce que les prix se sont alignés avec ceux de la ville. » Cette perte d'attrait économique, combinée à l'obligation de cotiser a alimenté un sentiment d'injustice chez de nombreux membres. Un participant a appelé explicitement à « revoir le système » de financement qu'il a considéré comme désuet, affirmant que « le modèle actuel des cotisations est à revoir. On est en 2025. » Cette remise en question du modèle économique des mess témoigne d'une évolution des attentes des membres envers cette institution.

#### 4.1.7. Rôle social et professionnel unique

Malgré les critiques et les défis identifiés, les témoignages ont reconnu le rôle unique que jouent les mess dans la socialisation et la culture militaire. Un participant a résumé brièvement cette fonction en affirmant « mess = networking. Contacts que l'on met dans notre poche en

arrière. » Cette dimension de réseautage est valorisée, particulièrement dans un contexte professionnel où les relations interpersonnelles influencent significativement les carrières. Le même participant souligne que le mess permet de « mettre une face aux personnes à qui l'on envoie des courriels » facilitant ainsi les interactions professionnelles. Les mess ont été également décrits comme des espaces de mentorat informel. Un participant note que « les officiers seniors appréciaient parler aux juniors pour comprendre leurs préoccupations. » Cette transmission intergénérationnelle de connaissances et d'expériences est considérée comme précieuse. Enfin, un autre participant a valorisé le rôle des mess comme « un endroit où l'on cultive l'esprit de corps et la camaraderie », soulignant leur contribution à la cohésion et à l'identité collective des unités militaires. Ainsi, la socialisation et ses avantages à travers les mess militaires révèlent l'importance de cet endroit unique, lié à la construction identitaire de la communauté militaire.

Une chose demeure, ces résultats témoignent de la diversité des expériences vécues, dépendamment selon l'écosystème, la place des militaires, et les situations internes qui ont influencé ce que pouvaient apporter les mess. Ces interactions entre les différentes perspectives offrent une lecture nuancée qui éclaire les dynamiques sociales et politiques d'aujourd'hui.

#### **4.2. Analyse des tensions**

Ces sept thèmes contiennent des informations privilégiées permettant de dégager les tensions entre les témoignages, l'histoire, les politiques et le récit de l'auteur, tout en préservant le contexte contemporain. Ces tensions seront ajoutées à la cartographie des relations sociales présentée dans le dernier chapitre.

#### 4.2.1. Première tension, hiérarchie versus égalité : une contradiction fondamentale

La tension entre l'idéal d'un espace égalitaire et la réalité d'une hiérarchie omniprésente constitue une contradiction fondamentale dans l'expérience des mess. Cette tension fait écho à l'analyse historique où l'on décrivait comme un *verniss de démocratie* qui masquait une « *dictature bienveillante* dans cette institution<sup>88</sup>. Les témoignages confirment la persistance de cette dynamique malgré le principe souvent répété qu'il faut « laisser son grade à la porte. » La structure des interactions est fortement influencée par la hiérarchie militaire. Comme l'affirmait un participant, « on ne peut pas laisser son grade à la porte du mess. La hiérarchie militaire reste toujours présente. » Cette observation contredit l'idée historique selon laquelle les officiers, tous grades confondus, s'adressaient les uns aux autres par les prénoms dans ces espaces<sup>89</sup>. Cette tension s'inscrit dans la continuité historique des mess depuis leur création au sein de l'armée britannique. Le récit de l'auteur vient renforcer cette analyse, notamment lorsque l'auteur a évoqué son expérience en 2004 au carré des officiers, où il a assisté à une allocation du commandant qui comparait les officiers aux « doigts d'une main », insistant sur leurs rôles « divin et indissociable. » Cette métaphore illustre parfaitement la persistance d'une conception hiérarchique qui s'exprime jusque dans les espaces supposément plus égalitaires. Cette hiérarchie implicite se manifeste particulièrement dans l'application des règles et la tolérance envers certains comportements. Le « double standard », mentionné par un participant, car « certains comportements venant d'officiers passent mieux que les mêmes gestes posés par des subalternes », illustre comment les relations de pouvoir continuent d'influencer les interactions sociales dans

---

<sup>88</sup> Dickinson, *Officer's Mess*, 5.

<sup>89</sup> French, *Military identities*, 124.

ces espaces supposément neutres. Cette observation fait écho à l'expérience relatée par l'auteur en 2013, après avoir révélé son orientation sexuelle lors d'une discussion informelle au mess, ses relations avec son commandant se sont détériorées. Si bien que cela démontre comment les dynamiques de pouvoir peuvent affecter différemment les individus selon leur position dans les hiérarchies et leurs caractéristiques personnelles. L'expérience de l'auteur à Valcartier, où la participation au mess était strictement obligatoire et où « les permissions pour quitter le mess devaient être accordées par le commandant » reflète aussi cette tension hiérarchique. Cette pratique contraste fortement avec l'expérience la plus récente au MOAH à Toronto, où la participation était officiellement non obligatoire, mais où « l'absence de certaines personnes a été remarquée » lors du dernier dîner militaire, illustrant la persistance des attentes hiérarchiques même dans un cadre plus souple. Cette tension soulève des questions fondamentales sur la possibilité même d'un espace véritablement égalitaire au sein d'une institution fortement hiérarchisée comme les FAC. Ainsi, cela suggère que le rôle des mess comme espaces d'atténuation temporaire des différents grades qui a été identifié dans leur conception historique n'est que partiellement réalisé dans la pratique d'aujourd'hui.

#### 4.2.2. Deuxième tension, tradition et modernisation : un héritage contesté

La tension entre la préservation des traditions et la nécessité d'adaptation aux valeurs se retrouve dans l'ensemble des témoignages. Cette tension fait directement référence aux débats historiques évoqués par le Capitaine E. Foster en 1937. Les critiques formulées par ce dernier remettaient en question la pertinence des mess face à la modernité. Les participants ont démontré un attachement aux aspects cérémoniels et traditionnels des mess. Un participant a apprécié « les dîners régimentaires pour leur décorum et leur organisation », tandis qu'un autre participant a

valorisé leur rôle dans la transmission des « valeurs fondamentales des FAC ». Ces témoignages confirment ainsi que les mess continuent de jouer le rôle de gardiens des traditions militaires identifié dans le chapitre II. Le récit de l'auteur apporte une dimension différente à cette tension. La résistance rencontrée lors de la promotion de la première levée du drapeau arc-en-ciel illustrée par « des invitations jetées par terre » a montré la difficulté à intégrer des valeurs contemporaines d'inclusions et de respects. Cela démontre que ces espaces sont fortement ancrés dans la tradition. De plus, cette anecdote révèle comment les traditions peuvent parfois servir d'obstacle contre les changements culturels que l'institution tente d'implanter. On décèle aussi une nécessité d'évolution venant de nombreux participants. En effet, un participant a affirmé que « les mess doivent évoluer, mais sans perdre leur essence », tandis qu'un autre participant suggère des adaptations tangibles comme « des options sans alcool pour les toasts » afin de rendre les traditions plus inclusives. Ces propositions reflètent les préoccupations soulevées dans le rapport de 1996 mentionné au chapitre II qui notait déjà un problème d'acceptabilité sociale des mess auprès d'une partie significative des membres. L'expérience de l'auteur pendant la pandémie COVID-19 a présenté l'émergence d'initiatives innovantes comme les soirées « jeu-questionnaire virtuel » pour maintenir l'engagement des membres. Cela a illustré que les mess peuvent s'adapter tout en préservant leur fonction sociale. Cette adaptation, même si elle a été forcée par des circonstances, a indiqué une capacité d'innovation qui pourrait être exploitée pour la modernisation de cette institution. La critique concernant l'alcool comme élément central dans les traditions a été exprimée par plusieurs participants. Elle rejoint également les préoccupations évoquées dans les rapports Deschamps et Arbour, mentionnés au chapitre II, et allait à l'encontre

des principes établis lors de la création des mess<sup>90 91</sup>. Ainsi, la consommation d'alcool est identifiée de part et d'autre comme un élément problématique de la culture militaire. Cette dernière concorde avec l'expérience de l'auteur sur son exposition à l'alcool dès son jeune âge et tout au long de sa carrière. Cette tension met en évidence un défi complexe auquel sont confrontées les FAC. L'institution se retrouve dans un dilemme entre maintenir une continuité avec leur héritage et cette adaptation aux valeurs dictées dans l'Éthos. Les mess doivent ainsi se livrer à une négociation entre tradition et modernisation.

#### 4.2.3. Troisième tension, obligation et participation volontaire : le dilemme de l'engagement

La tension entre l'obligation institutionnelle et le désir d'une participation authentique émerge comme un thème récurrent dans les témoignages. Cette tension s'inscrit dans la continuité historique des mess dont l'adhésion était initialement volontaire avant de devenir obligatoire, comme mentionné au chapitre II. Les participants décrivent diverses forces de pression pour fréquenter les mess. Par exemple, un participant a noté que « les jeunes officiers étaient attendus au mess, même si cela n'était pas obligatoire », tandis qu'un autre participant a évoqué l'obligation de « demander une permission spéciale » pour ne pas être présent. Le récit personnel de l'auteur illustre aussi l'évolution de cette tension au cours de sa carrière. En effet, à Valcartier, il a décrit une culture où la participation était obligatoire et selon la prérogative du commandant. D'ailleurs, cela contraste avec son expérience actuelle au MOAH où la participation non obligatoire amène des attentes sociales fortes et implicites. Cette évolution

---

<sup>90</sup> nationale, « Examen externe sur l'inconduite sexuelle et le harcèlement sexuel dans les Forces armées canadiennes », 48.

<sup>91</sup> nationale, « Rapport de l'examen externe indépendant et complet », 37.

reflète des changements progressifs dans la participation des membres. Elle est ainsi passée d'une obligation formelle à une pression sociale plus subtile, mais néanmoins présente. En outre, l'obligation financière de la cotisation sans même fréquenter le mess cristallise cette tension. En effet, un participant a exprimé sa frustration d'avoir été « obligé de payer une cotisation pour un endroit qu'on n'utilisait même pas », tandis qu'un autre participant compare ce système à une « cotisation syndicale. » Cela est renforcé par les critiques qui ont été formulées dans le rapport de 1998 sur le problème d'acceptabilité du modèle des mess. L'expérience de l'auteur et de participants à Ottawa reliée à un problème d'accessibilité et de vétusté illustre une autre dimension de cette tension. Ceci remet en question la légitimité du maintien de l'obligation de la cotisation à des installations qui sont difficilement accessibles. Par contre, l'initiative des « pauses cafés organisées sur son lieu travail » comme changement démontre une volonté aux membres de créer des espaces de socialisation qui sont plus adaptés à leurs besoins réels lorsque les structures traditionnelles ne sont pas disponibles. Cette tension soulève une question : est-ce qu'une participation forcée peut contribuer à l'esprit de corps ? Comme l'a affirmé un participant, « si vous devez forcer les gens à aller au mess, c'est qu'il y a un problème à la base. » Cette observation propose que l'obligation puisse être contre-productive par rapport aux problèmes culturels préexistants. Surtout dans un contexte où il y a une incompréhension de la raison d'être des mess selon la deuxième perspective du Général Loomis, la préservation du caractère citoyen. Le décalage entre l'obligation institutionnelle et le désintérêt croissant des membres perpétue l'érosion de la légitimité sociale des mess qui avait été identifiée dans le chapitre II. Cette érosion s'est accentuée avec le temps et remet en question la viabilité du modèle des mess qui n'a pas subi de transformation majeure.

#### 4.2.4. Quatrième tension, inclusion officielle et exclusion pratique : les limites du discours institutionnel

Les témoignages ont révélé un écart de signification entre le discours d'inclusion promu par l'institution et les expériences d'exclusion vécues par certains membres dans les mess. Cette tension fait référence à l'évolution des politiques institutionnelles qui ont été décrites au chapitre III. Il y avait notamment la volonté de créer une « culture plus favorable et plus inclusive » mentionnée dans la politique de défense de 2024<sup>92</sup>. Les expériences des femmes ont illustré particulièrement ce décalage. Une participante a témoigné devoir « toujours être sur ses gardes pour éviter les rumeurs ou les malentendus » et a comparé la difficulté à entrer dans des cercles masculins comme à « gravir le mont Everest. » Ces expériences contrastent avec l'engagement institutionnel envers l'inclusion. Le récit de l'auteur a apporté un éclairage sur cette tension. À preuve, son expérience en tant que membre de la communauté de la diversité sexuelle a illustré comment les dynamiques d'exclusion ont perduré malgré les politiques à l'interne. L'incident qui est survenu à Valcartier, où ses « relations avec le commandant se sont détériorées » après avoir révélé indirectement son orientation sexuelle a pu affecter l'intégration sociale dans le mess. En outre, les témoignages de prédation vécus dans les mess, tant par des participants que par l'auteur, viennent renforcer ce constat. De même que la « bévue lourde de conséquences », lors de sa mutation pour Ottawa, où son commandant s'était trompé dans son statut familial a confirmé la présence de ces normes hétéronormatives dans les mess. Plusieurs autres témoignages ont révélé des exemples probants d'exclusions sur d'autres facteurs comme la

---

<sup>92</sup> nationale, « Notre Nord, fort et libre », 51.

langue ou bien la consommation d'alcool. Si bien que cela révèle la présence de mécanisme d'exclusion informel présent dans la culture malgré les politiques officielles. Un participant a noté que « les francophones se regroupaient entre eux, tout comme les anglophones », tandis qu'un autre participant a évoqué l'exclusion ressentie en tant que non-buveur. Quant à l'expérience de l'auteur à Valcartier où il a dû faire face à des préjugés reliés à son passé de réserviste. Par conséquent, ces exemples confirment comment des identités multiples et intersectionnelles peuvent créer des dynamiques d'exclusion complexes. Cette tension corrobore les faits persistents et soulevés dans les deux examens externes qui identifiaient une culture militaire hostile pour les groupes marginalisés. Ainsi, il y a réellement un écart entre les valeurs dans l'éthos des FAC et les expériences vécues dans les mess. On constate ainsi une limite à l'inclusion face à la promotion des valeurs de l'éthos. Cette tension incite à une réflexion approfondie sur ces mécanismes informels qui ne font que perpétuer l'exclusion malgré les politiques en place et sur une intervention ciblée pour transformer la culture des mess tout en prenant en considération le modèle de Schein<sup>93</sup>.

#### 4.2.5. Cinquième tension, vie militaire versus vie personnelle : l'équilibre impossible ?

Les témoignages ont mis en lumière la difficulté par de nombreux militaires de concilier cette exigence de socialisation avec leurs responsabilités familiales et personnelles. Cette tension s'inscrit donc dans une évolution qui est plus large des attentes sociales et des priorités individuelles. Un participant a souligné cet enjeu que de « rester dans un mess après les heures de bureau a un impact sur les familles. » Dans le cas de la réserve, « on s'attend déjà, souvent de la

---

<sup>93</sup> Schein, « Organizational culture », 111.

conjointe, de s'occuper de la famille un soir par semaine et un samedi par mois [...] Quand on ajoute la socialisation au mess, c'est du temps qui aurait pu être passé en famille. » Cette observation met en évidence le coût personnel de l'engagement social qui est attendu. L'auteur a aussi mentionné que la contrainte de « l'éloignement géographique des membres » pouvait affecter la vie de mess dans la réserve et aussi l'équilibre entre la vie militaire et vie personnelle. Cette réalité était encore plus présente à Ottawa, où cet éloignement a conduit à développer différentes options alternatives comme pour les « pauses café [...] organisées sur le lieu de travail » confirme la recherche d'un équilibre qui est plus adapté aux réalités contemporaines. Cette tension avait déjà été identifiée dès 1937 par le Capitaine Hall qui avait noté l'influence de la *vie moderne* et de la volonté *d'avoir une vie privée*.<sup>94</sup> Cela était un facteur ayant contribué à l'érosion de la participation aux mess. Les témoignages des vétérans ont aussi confirmé que cette tension a perduré et s'est amplifiée avec le temps. L'expérience de l'auteur pendant la pandémie a illustré qu'il était possible de maintenir cette socialisation tout en respectant les contraintes personnelles, en introduisant des alternatives comme les « soirées de jeu-questionnaire virtuelles. » Cette période a démontré qu'il avait été possible d'imaginer d'autres formes de socialisation plus flexible et qui tenait en compte de cette tension. Cette difficulté a été notamment marquée pour les militaires qui ont des responsabilités familiales particulières. Le témoignage d'une participante a évoqué des défis supplémentaires rencontrés en tant que parent monoparental pour répondre aux attentes de présence au mess. Cette tension soulève aussi une question sur les limites du contrôle institutionnelle sur la vie personnelle des militaires, et sur la nécessité

---

<sup>94</sup> Hall, « A Group Mess for Officers - ProQuest », 172.

d'adapter les attentes sociales aux réalités des familles. Le déclin des mess n'est pas seulement le fruit d'un désintérêt, mais d'un changement plus profond sociétal entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

#### 4.3 Cartographie des relations et pratiques idéologiques intégrant les tensions

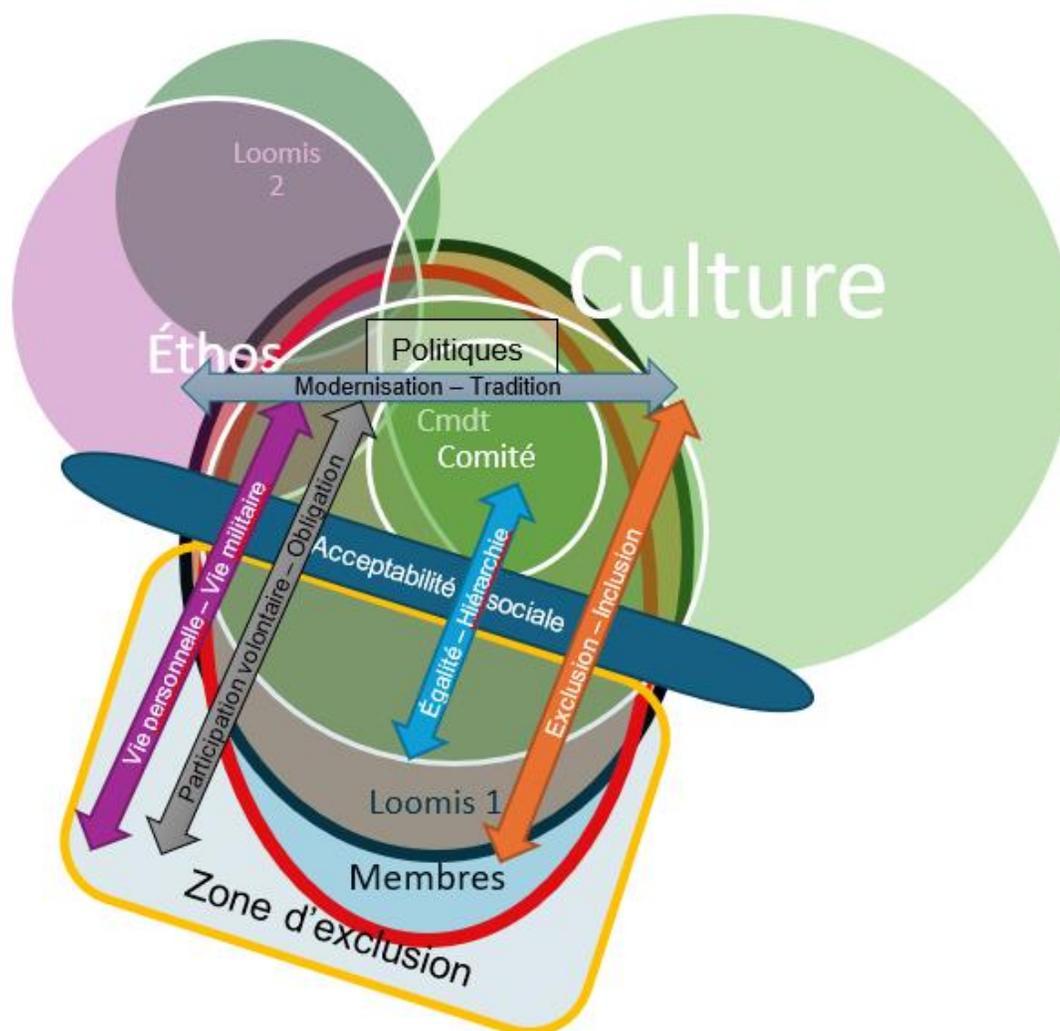


Figure 2 - Cartographie des relations et pratiques idéologiques du mess intégrant les tensions

Source : Auteur

Les témoignages ont pu confirmer la complexité des relations et des dynamiques préexistantes dans le mess ou bien celles qui se sont développées pendant leur carrière. Cela met en évidence leur influence directe sur la participation des membres ainsi que sur leur perception au sein de cette institution. Les tensions identifiées et confirmées par ces derniers doivent être intégrées à la cartographie. La deuxième tension entre la modernisation et la tradition cause effectivement l'écart entre la culture vécue des participants et l'Éthos. Ainsi, les autres tensions affectent l'acceptabilité sociale de ces membres, étant donné que la raison d'être n'est pas en lien avec celle du Général Loomis, notamment en ce qui concerne la préservation du caractère citoyen et le renforcement qui s'opère à la suite d'une absence de modernisation de cette institution. La zone d'exclusion des militaires se retrouvant en dessous de l'acceptabilité sociale. Ce déséquilibre, confirmé par le témoignage des participants ainsi que par celui de l'auteur, entraîne une distanciation accrue et un décalage vis-à-vis de cette institution. Il apparaît donc essentiel de prendre en compte ces tensions afin de mieux comprendre leur impact sur l'intégration des membres et la dynamique institutionnelle.

#### **4.4. Synthèse**

Pour conclure, l'analyse des données recueillies auprès des participants révèle la complexité et la multitude des dimensions des mess militaire. Cette institution chargée d'histoire et de traditions se retrouve à la croisée des chemins. Elle est confrontée à des défis de taille qui remettent en question leur pertinence et fonctionnement dans le contexte d'aujourd'hui. L'analyse des témoignages a mis en lumière les tensions fondamentales qui structurent l'expérience des mess. Plusieurs de ces tensions n'étaient pas nouvelles et se retrouvaient dans l'historique. Elles se manifestent aujourd'hui sous une visibilité accrue dans un contexte

d'évolution des attentes sociales et de remises en question des traditions militaires. L'érosion progressive de la participation au mess a été un constat unanime par les participants. Cela démontre un plus grand décalage entre cette institution traditionnelle, les aspirations et les contraintes des militaires. Ce décalage remet en question sa raison d'être et sa capacité à s'adapter pour rester pertinente.

Il est important de nous rappeler notre question de recherche initiale, comment l'organisation de la vie hebdomadaire des militaires est-elle liée aux relations sociales et aux mécanismes de régulation au sein des mess dans lesquels ils évoluent ? Les données ont ainsi illustré que les relations sont caractérisées par des dynamiques de pouvoir complexes, des mécanismes d'inclusion et d'exclusion et des tensions entre les exigences institutionnelles et les priorités des membres. Il est clair que ces dynamiques influencent l'expérience des militaires et leur rapport à l'institution ainsi qu'au FAC. Les témoignages révèlent que malgré les limites et les contradictions, les mess jouent un rôle unique que d'autres formes de socialisation ne remplacent pas facilement. Ils offrent des espaces de transmissions des traditions militaires, de mentorat et de coaching informel, de résolution de tensions interpersonnelle et de la construction d'une identité collective. C'est cette valeur unique qui justifie notamment une réflexion en profondeur sur leur avenir et leur évolution. Le prochain chapitre poursuivra cette réflexion en proposant un texte argumentatif sur les tensions et les pratiques institutionnelles identifiées tout en explorant quelques pistes de modernisation et en formulant des recommandations.

## CHAPITRE V – REDÉFINITION DE CETTE INSTITUTION POUR UNE NOUVELLE ACCEPTABILITÉ SOCIALE

Dans ce chapitre, il est impératif d'avoir une réflexion critique en profondeur sur les mess. Les derniers chapitres ont démontré que l'évolution des mess au cours des dernières décennies n'a pas été à la hauteur des attentes sociétales militaires des membres et que cela a créé un mécontentement généralisé envers cette institution. Celle-ci se retrouve maintenant à la croisée des chemins. Deux arguments indissociables seront développés afin d'établir des liens solides entre les résultats obtenus, l'évolution historique et les études sur le sujet. Le premier argument met en évidence la nécessité de redéfinir la raison d'être afin d'améliorer son acceptabilité sociale. En alignant ses objectifs sur les attentes contemporaines, cette démarche permettrait de renforcer la légitimité et l'intégration de l'institution au sein de la société militaire. Le second argument souligne l'importance d'une réforme approfondie du modèle des mess, qui joue un rôle central dans la vie militaire. En repensant cette institution de manière à mieux refléter les valeurs et les besoins actuels, cette adaptation contribuerait directement à la construction et au renforcement de l'identité militaire. À la suite de chacun des arguments, des recommandations seront formulées afin de répondre aux tensions soulevées précédemment. Enfin, une cartographie idéale sur la modernisation de cette institution sera présentée pour illustrer les effets de ces deux arguments sur les relations sociales et les pratiques idéologiques.

### **5.1. La redéfinition de la raison d'être pour améliorer l'acceptabilité sociale**

D'abord, les documents institutionnalisés ont révélé une dissonance marquée entre les raisons d'être, celle décrite par le Général Loomis et celle à d'origine britannique. En effet, les deux perspectives du Général Loomis sont en dualité. Les caractéristiques mêmes de la deuxième

perspective, celle de la préservation du caractère de citoyens, ont été peu mentionnés par les témoignages. Cette dualité a été renforcée par la confirmation des participants quant à la place centrale que joue l'alcool qui contamine insidieusement les mess. Comme mentionné précédemment, malgré les critiques et les défis identifiés, les témoignages ont reconnu le rôle unique que jouent les mess dans la socialisation et la culture militaire. Par contre, cette reconnaissance fait fi du vrai rôle dans la deuxième perspective du Général Loomis. Cette prépondérance de la perspective matérielle pourrait expliquer pourquoi les mess sont souvent perçus principalement comme des lieux de consommation et de divertissement, plutôt que comme des espaces de transmission de valeurs et de développement professionnel. Cette situation peut entraîner des malentendus quant à la fonction des mess et contribuer à leur perception d'institutions dépassées ou même déconnectées des membres et de leurs besoins. Les commandants sont aussi pris dans cet imbroglio et ne peuvent pas justifier correctement la raison d'adhérer à l'institution. Il est essentiel de redéfinir la raison-être des mess tout en prenant en considération le nouvel Éthos. C'était aussi un élément qui avait été recensé en 1998 afin que la raison d'être embrasse la modernité et soit en diapason avec l'Éthos<sup>95</sup>. Ainsi, la connaissance de la vraie nature de cette institution permettrait une meilleure compréhension de son fonctionnement et que les membres perçoivent l'importance de cette dernière pour la création de l'identité militaire.

Ensuite, les obligations et les efforts de l'institution ont été vains, ce qui a affecté directement l'acceptabilité sociale des mess. D'une part, SMBFC a le mandat de faire une

---

<sup>95</sup> Leblanc et College, *Military messes, instruments of socialization*, 3.

révision périodique de ces programmes et aucun élément n'a été trouvé qui confirme le respect de cette obligation au cours des dernières années<sup>96</sup>. D'autre part, le CFA a publié un document en 1997 qui dictait que *Les mess sont là pour rester*<sup>97</sup>. Cette dernière a créé un espoir dans une révision et une refonte des mess. Par contre, il n'y a pas eu le changement escompté étant donné le manque de courage organisationnel et de ressources dédiées à cette révision. C'est comme si ce manque de leadership avait laissé cette vache sacrée se départir peu à peu de son âme. Si bien que cela a contribué à l'érosion de cette institution jusqu'à aujourd'hui et au développement d'un certain cynisme tel qu'exprimé par des participants à son endroit, à cause de ce laisser-faire systémique. Ainsi, il est important de rebâtir la crédibilité de l'institution et la confiance envers les leaders. Cela s'inscrit dans le même ordre que l'évolution culturelle en cours. Il y a donc urgence à agir pour faire cette révision afin de rebâtir la confiance envers cette institution.

Puis, cette institution dans cette étude doit être considérée comme un troisième lieu étant donné son importance significative dans la vie militaire et son rôle unique de socialisation identifié par les participants. Ce troisième lieu est essentiel à l'infrastructure sociale et on peut extrapoler ce concept à l'infrastructure sociale militaire<sup>98</sup>. Cela est directement en lien avec la deuxième perspective du Général Loomis sur « la préservation de notre caractère de citoyens »<sup>99</sup>, étant donné son association au sens de la communauté, au sentiment d'appartenance<sup>100</sup>, ainsi qu'au lien que l'on peut faire avec l'identité militaire qui s'y construit. Ce type d'endroit peut

---

<sup>96</sup> nationale, « DOAD 5045-0, Programmes de soutien du personnel des Forces canadiennes », 2.

<sup>97</sup> Leblanc et College, *Military messes, instruments of socialization*, 3.

<sup>98</sup> Jessica Finlay et al., « Closure of 'Third Places'? Exploring Potential Consequences for Collective Health and Wellbeing », *Health & place* 60 (novembre 2019): 2, <https://doi.org/10.1016/j.healthplace.2019.102225>.

<sup>99</sup> Loomis, *Le système régimentaire*, 18.

<sup>100</sup> Finlay et al., « Closure of 'Third Places'? », 3.

aussi être considéré comme un espace intergénérationnel qui peut améliorer la compréhension sociale et l'intelligence émotionnelle entre les groupes et renforcer la civilité<sup>101</sup>. Cette dimension essentielle a été identifiée par les participants à travers le mentorat informel et la transmission intergénérationnelle de connaissances, considérée comme précieuse. Elle peut être facilitée par les membres associés, honoraires ou même des invités. Son importance a été soulignée lors de la création de cette institution<sup>102</sup>. De plus, ces interactions offrent l'avantage d'un soutien social qui pourrait contribuer à la protection de la santé, au bien-être et à la résilience<sup>103</sup>, tout au long de la carrière militaire, grâce au réseau ainsi développé. La révision de la raison d'être doit impérativement inclure des éléments d'un troisième lieu qui résonnent fortement avec l'Éthos et, de facto, avec la profession des armes, tout en étant en lien avec la deuxième perspective du Général Loomis.

Enfin, l'incorporation de ces trois éléments doit être au cœur de la formulation d'une nouvelle doctrine sur cette institution. Cette recommandation fait écho à celle de 1998 par le Lieutenant-colonel LeBlanc qui en faisait une condition avant de commencer le travail de revitalisation des mess<sup>104</sup>. Pour ce faire, un engagement clair du CFA, en tant que légitimité morale, est primordial afin de lancer cette refonte et cela devra être appuyé par des ressources dédiées ainsi que par une stratégie de redéfinition institutionnelle. Le tout devra commencer par l'intégration de cette institution dans *La structure du patrimoine des Forces canadiennes*, afin de confirmer la place de ces espaces dans la création de l'identité militaire. La consultation et la

---

<sup>101</sup> Simon Biggs et Ashley and Carr, « Age- and Child-Friendly Cities and the Promise of Intergenerational Space », *Journal of Social Work Practice* 29, n° 1 (2 janvier 2015): 108, <https://doi.org/10.1080/02650533.2014.993942>.

<sup>102</sup> Lidchi et Allan, *Dividing the Spoils*, 116.

<sup>103</sup> Finlay et al., « Closure of 'Third Places'? », 3.

<sup>104</sup> Leblanc et College, *Military messes, instruments of socialization*, 6.

transparence seront clés au sein de l'élaboration des fondements de cette doctrine étant donné que la résistance et les émotions seront au rendez-vous. L'avantage de cette approche est de mobiliser le plus de personnes possibles au cours de cette refonte pour influencer positivement l'acceptabilité sociale. Le point majeur passera au travers d'une communication bidirectionnelle pour que les personnes puissent être sur le même diapason. L'autre aspect à ne pas négliger est l'obligation d'intégrer l'analyse comparative des sexes (ACS+) à toutes les étapes de ce processus pour en déterminer les biais et autres facteurs intersectionnels à prendre en considération<sup>105</sup>. Cette recommandation pourrait permettre de répondre à certaines tensions, notamment en réduisant l'écart entre les traditionalistes et les modernistes, en favorisant l'inclusion à travers le troisième lieu, et en assurant une reconnaissance collective de la proposition de valeur de cette institution. Le moment de cette prise d'action est important étant donné qu'il y a urgence d'agir compte tenu d'une décroissance de ces troisièmes lieux dans la société<sup>106</sup>, ce qui a une incidence négative sur le sentiment d'appartenance et l'identité collective.

## **5.2. La réforme du modèle des mess pour renforcer l'identité militaire**

La nouvelle raison d'être sera l'incarnation de la nouvelle mission de l'institution. Elle est indissociable d'une transformation radicale du modèle institutionnel pour un alignement clair des valeurs, confirmer sa pertinence et renforcer l'identité militaire. Cette transformation doit se faire au cours d'une profonde introspection pour harmoniser les actions et la raison d'être et ainsi diminuer ou supprimer certaines des tensions émises. Cette refonte sera explorée au travers d'une

---

<sup>105</sup> Femmes et Égalité des genres Canada, « Guide pour la recherche en analyse comparative entre les sexes plus », 27 février 2024, 1, <https://www.canada.ca/fr/femmes-egalite-genres/analyse-comparative-entre-sexes-plus/ressources/guide-recherche.html>.

<sup>106</sup> Finlay et al., « Closure of 'Third Places'? », 1.

démocratie participative et d'un engagement soutenu, d'un modèle économique soutenable, d'un écosystème fonctionnel et accessible, d'une adhésion sans contrainte et d'un repositionnement de l'institution.

### 5.2.1. L'instauration d'une démocratie participative et le questionnement de l'égalité

L'instauration d'un espace véritablement égalitaire et démocratique est nécessaire pour permettre l'inclusion des membres. Ce rôle présenté initialement comme espace d'atténuation temporaire des différents grades n'est que partiellement réalisé dans la pratique d'aujourd'hui. Les témoignages ont été en mesure de confirmer cet écart égalitaire et qu'il n'était pas possible de « laisser son grade à la porte du mess ». Il est important de se questionner sur cette possibilité même de la création d'un espace véritablement égalitaire au sein d'une institution qui est fortement hiérarchisée. Même s'il y a une perception d'un cadre plus souple, la persistance des attentes hiérarchiques est encore présente. Ceci renforce la nécessité d'un questionnement sur l'influence même de cette hiérarchie dans cette institution, ce qui a un effet négatif dans l'inclusion de ces membres. D'ailleurs, l'aspect démocratique en apparence au travers de la *dictature bienveillante* freine la modernisation<sup>107</sup>. Le commandant qui nomme le président sans consultation préalable avec les membres incite ces derniers à remettre en question la légitimité morale du leadership qui a été mis en place. Aussi, le volontaire désigné pour cette position n'a pas toujours la motivation de vouloir s'acquitter pleinement de ses responsabilités au détriment de ses membres et de l'institution. Ces deux situations typiques ont été vécues par l'auteur à différents degrés et un participant a corroboré les effets de son volontariat désigné<sup>108</sup>. Une

---

<sup>107</sup> Dickinson, *Officer's Mess*, 5.

<sup>108</sup> Communément désigné en anglais « voluntold »

véritable prise en charge, au travers d'une démocratie participative, de cette institution par les membres et pour les membres est donc critique pour assurer un plus grand engagement<sup>109</sup>. Cela permettra une consultation constructive plus efficace, favorisant une modernisation adaptée aux attentes et aux besoins des membres, tout en renforçant le sentiment d'appartenance essentiel à l'acceptabilité sociale de cette institution. Enfin, la prérogative du commandant serait préservée, tant en ce qui concerne la confirmation de la nomination par ses membres que dans la surveillance du bon fonctionnement de cette institution. La création de cet espace égalitaire et démocratique contribuera à apaiser les tensions liées à la hiérarchie, à l'inclusion et facilitera la réconciliation entre traditionalistes et modernistes autour de valeurs communes.

### 5.2.2. La création d'un modèle économique soutenable

La prédominance de l'alcool dans le modèle économique doit être remise en cause. À terme, il est nécessaire de repenser fondamentalement sa place au sein de cette institution. Une grande majorité des revenus des mess provient de la vente de boissons, renforçant ainsi la perception de payer pour un bar plutôt que pour un mess. Cette idée découle directement des événements où l'alcool est omniprésent, de sa fonction sociale<sup>110</sup>, et des témoignages qui attestent d'une forte pression sociale à consommer pour s'intégrer au groupe. Ces mêmes revenus permettent de financer d'autres activités incluant de l'alcool et d'alimenter le fonds de la base. Ce cercle vicieux entretient, en quelque sorte, cette vache à lait avec les revenus tirés de l'alcool,

---

<sup>109</sup> Patricia García-Espín, « Can Participatory Democracy Become “Inclusive”? Class, Mobilization and Voice in Participatory Institutions », *European Political Science Review* 17, n° 2 (mai 2025): 175, <https://doi.org/10.1017/S1755773924000262>.

<sup>110</sup> Isabelle Richer, Jennifer E. C. Lee, et Jennifer Born, « Patterns of Alcohol Use Among Canadian Military Personnel and Their Associations With Health and Well-Being », *Health Psychology: Official Journal of the Division of Health Psychology, American Psychological Association*, 7 avril 2016, 692, <https://doi.org/10.1037/hea0000328>.

sous l'effet de cette pression sociale. Ainsi, la centralité de l'alcool dans cette institution pose un problème, notamment en raison de ses effets négatifs sur la culture militaire, tels que rapportés dans les témoignages et les rapports d'examen externes. Même si son rôle et sa perception ont évolué de manière notable au sein de la culture militaire, cette évolution ne correspond pas à l'essence des mess, qui prônaient à l'origine une consommation restreinte à un seul verre<sup>111</sup>, et ne s'alignaient pas avec les tendances sociétales actuelles. De plus, le Major Cullen Downey a avancé que ce changement est essentiel pour réduire l'importance de l'alcool dans la vie des membres ainsi qu'au sein de la Profession des armes, jusqu'à ce qu'il devienne « marginal et insignifiant. »<sup>112</sup> Dans son essai, il a remis en question la présence de l'alcool, étant donné ses effets négatifs sur la culture, et a préconisé un changement de paradigme, soutenant que le fardeau de la consommation d'alcool ne devrait pas uniquement reposer sur les membres, mais que les FAC doivent également assumer une responsabilité dans ce changement de perspective<sup>113</sup>. Ce changement ne compromettrait pas l'esprit de corps recherché<sup>114</sup> et donc renforcerait la deuxième perspective du Général Loomis. Cela est d'autant plus crucial que la consommation de l'alcool chez les militaires est problématique, comparée à celle de la population générale<sup>115</sup>. Ainsi, la prédominance de l'alcool au sein des FAC non seulement perpétue un cercle vicieux alimenté par des revenus liés à la consommation d'alcool, mais nuit également à la culture

---

<sup>111</sup> Lidchi et Allan, *Dividing the Spoils*, 113.

<sup>112</sup> Downey, Cullen. et Canadian Forces College. « Changing alcohol culture in the CAF », s. d. 15.

<sup>113</sup> Downey, « Changing alcohol culture in the CAF », 8-10.

<sup>114</sup> Downey, « Changing alcohol culture in the CAF », 14.

<sup>115</sup> Tamara L. Taillieu et al., « Clinical Epidemiology of Alcohol Use Disorders in Military Personnel versus the General Population in Canada: Épidémiologie clinique des troubles liés à la consommation d'alcool chez les militaires par opposition à la population générale du Canada », *Canadian Journal of Psychiatry. Revue Canadienne de Psychiatrie* 65, n° 4 (avril 2020): 1, <https://doi.org/10.1177/0706743720902651>.

militaire en créant des pressions sociales et des effets négatifs sur les membres. Ce processus implique une réconciliation entre tradition et modernisation.

### 5.2.3. L'écosystème nécessaire pour la préservation du caractère du Général Loomis

La centralité des mess militaires a été réévaluée de manière organique en réponse aux évolutions sociétales. Ces changements, en influençant également les membres, ont conduit à une nouvelle priorisation de cette centralité. La microsociété des FAC a connu des changements drastiques, notamment dans les années 1990 marquées par une réduction des effectifs et la démolition de résidences sur les bases militaires<sup>116</sup>. Ces transformations ont obligé les militaires à se loger dans les communautés civiles, ce qui a grandement diminué leur participation aux mess en raison de la distance accrue pour se rendre au travail. Cette situation a été aggravée par l'influence de la société américaine, qui tend à sous-estimer l'importance des troisièmes lieux<sup>117</sup>. On pourrait même dire que l'aspect esthétique de certains de ces lieux a réduit leur attrait<sup>118</sup>. Les témoignages ont révélé que l'emplacement du mess, ainsi que la disponibilité d'options plus modernes à l'extérieur des bases, a fortement influencé le niveau de participation. Une meilleure accessibilité au mess aurait un impact direct sur cette participation. Par ailleurs, proposer des activités adaptées pendant les heures de travail pourrait accroître l'engagement des membres, en incluant un plus grand nombre d'entre eux et en réduisant les conflits avec les autres priorités auxquelles ils font face. Prendre en considération ces aspects permettra non seulement de

---

<sup>116</sup> « Au cœur de la transformation des Forces canadiennes: Le leadership institutionnel en tant que catalyseur de changement », 3, consulté le 3 mai 2025, [https://publications.gc.ca/collections/collection\\_2023/mdn-dnd/D2-254-1-2009-fra.pdf](https://publications.gc.ca/collections/collection_2023/mdn-dnd/D2-254-1-2009-fra.pdf).

<sup>117</sup> Ray Oldenburg, *The great good place : cafés, coffee shops, bookstores, bars, hair salons, and other hangouts at the heart of a community* (Marlowe ; Distributed by Publishers Group West, 1999), 17.

<sup>118</sup> Oldenburg, *The great good place*, 17.

maximiser la participation, mais aussi d'apporter les mess au plus près des membres, augmentant ainsi leur acceptabilité grâce à une meilleure accessibilité. L'expérience des militaires d'aujourd'hui qui doivent jongler avec des configurations familiales diverses et complexes est bien éloignée du modèle traditionnel sur lequel reposait initialement la culture des mess. L'évolution des mess doit donc tenir compte de cette transformation des priorités et des contraintes personnelles, en proposant des modèles de socialisation plus flexibles et moins envahissants pour la vie privée des membres. Cette adaptation est nécessaire si les mess veulent continuer à jouer un rôle significatif dans la culture militaire contemporaine tout en respectant le besoin d'équilibre des membres. Ce changement permettrait de répondre directement aux tensions liées à la modernisation et à l'équilibre entre vie militaire et vie personnelle.

#### 5.2.4. Un engagement non lié par une cotisation obligatoire

La cotisation au mess ne devrait en aucun cas être obligatoire, étant donné qu'à la suite d'une demande d'accès à l'information, le Conseil du Trésor n'a pas accordé au MDN l'autorité de contraindre les employés à adhérer à une association telle que les mess, même par l'intermédiaire d'une agence comme le SMBFC<sup>119</sup>. Cette approche respecte l'esprit même de la création des mess, où l'adhésion était entièrement volontaire<sup>120</sup>. Si l'on adopte la perspective du Général Loomis, il serait préférable que l'adhésion soit de facto, mais que les dépenses suivent le principe de l'utilisateur-payeur, garantissant ainsi que chacun contribue uniquement en fonction de sa consommation et de son utilisation des services. Une telle approche éviterait que les cotisations

---

<sup>119</sup> « ATIP from Treasury Board Secretariat », 1, consulté le 8 mai 2025, [https://img1.wsimg.com/blobby/go/a38bf0aa-8282-474f-ab4d-1b9f2cf38436/downloads/a20bba8a-4bf9-4261-8416-26059d747925/ATIP%20from%20Treasury%20Board%20Secretariat\\_Ministers.pdf?ver=1730893665972](https://img1.wsimg.com/blobby/go/a38bf0aa-8282-474f-ab4d-1b9f2cf38436/downloads/a20bba8a-4bf9-4261-8416-26059d747925/ATIP%20from%20Treasury%20Board%20Secretariat_Ministers.pdf?ver=1730893665972).

<sup>120</sup> Hall, « A Group Mess for Officers - ProQuest », 171.

soient utilisées pour financer des frais administratifs du bar, qui devraient idéalement être couverts autrement. Cela conduirait également à ce que les personnes ayant subi de la discrimination ou un acte d'inconduite sexuelle arrête d'être victimisées par cette cotisation, qui alimente financièrement cette culture sous-jacente. En favorisant un modèle transparent et équitable, les membres comprendraient mieux la valeur ajoutée du mess et seraient plus enclins à y participer activement, renforçant ainsi le sentiment d'appartenance, l'acceptabilité et la cohésion sociale au sein de l'organisation. Plus les membres connaîtront les avantages et la proposition de valeur de cette institution, plus ils seront enclins à y participer de façon volontaire. Si bien que cela réduirait les frustrations liées à une obligation perçue. Cette *maison des militaires*<sup>121</sup> ne devrait pas imposer une cotisation, afin de garantir un accès inclusif et sans contrainte financière aux membres. Cette approche bénéficierait tant aux membres qu'à l'organisation, créant un environnement plus harmonieux et favorable à l'engagement collectif. Ainsi, ce changement de paradigme permettrait de réduire la tension entre l'obligation et la participation volontaire, tout en favorisant une inclusion accrue des militaires.

#### 5.2.5. Le défi d'un repositionnement de l'institution

Cette refonte ne peut se faire sans aborder également la question du nom propre ainsi que celle des espaces dédiés. L'acceptabilité sociale de cette institution a atteint un point de rupture, rendant difficile la mobilisation des individus pour un retour dans ces espaces. Le mot *mes*<sup>122 123</sup> n'est plus en adéquation avec sa définition originelle, qui désignait une portion de nourriture, et

---

<sup>121</sup> Russell, « Customs and Traditions of the Canadian Armed Forces », 13-15.

<sup>122</sup> Dickinson, *Officer's Mess*, 1.

<sup>123</sup> Russell, « Customs and Traditions of the Canadian Armed Forces », 13.

son écosystème a changé de façon drastique. Ce troisième lieu doit être redéfini, et cette réflexion doit faire émerger un nouveau nom. Un mot qui épouserait la raison d'être renouvelée, en lien avec la seconde perspective du Général Loomis et l'importance fondamentale de la socialisation dans la construction d'une culture liée à l'Éthos. Le second aspect concerne les espaces dédiés à cette socialisation. L'Éthos, tout comme la structure du patrimoine, n'avait pas désigné d'endroit spécifique pour favoriser ces interactions sociales. Les témoignages ont également démontré que cette socialisation ne se faisait pas exclusivement dans les mess, mais aussi dans d'autres lieux, comme le gymnase, qui peuvent être considérés comme des troisièmes lieux. Il est essentiel de s'interroger sur ces espaces dédiés, qui ont été qualifiés de sous-utilisés et non rentables<sup>124</sup> ainsi que de comprendre le véritable retour sur investissement lié à la construction de cette infrastructure sociale à l'image de l'Éthos. Cette deuxième partie de la réflexion doit déterminer s'il est nécessaire d'avoir des lieux spécifiquement dédiés à la socialisation ou si des espaces ad hoc seraient plus adaptés selon les circonstances. Ces endroits doivent trouver un moyen de se rapprocher des membres, et non l'inverse. Comme l'auteur l'a mentionné, durant la pandémie, des efforts ont été faits pour créer un espace virtuel afin d'accroître l'accessibilité aux membres. Ce repositionnement sera le plus difficile à faire étant donné la tension entre les traditionalistes et les modernistes. Néanmoins, le travail en consultation avec toutes les parties prenantes trouvera des valeurs communes au sein de l'Éthos pour appuyer ce rapprochement nécessaire dans l'évolution culturelle et la sauvegarde de cette institution.

---

<sup>124</sup> Gilles D. Raiche et Canadian Forces Command and Staff College, *Privatization of the Canadian Forces messes*, Exercise New Horizons (Canadian Forces Command and Staff College, 1995), 15.

Enfin, cette volonté de refonte en profondeur ne date pas d'hier. Des écrits de collègues de l'auteur remontent à 1995<sup>125</sup>. Il est temps d'aborder ces aspects et d'« effectuer des recherches approfondies nécessaires pour vraiment arriver à un concept pleinement justifiable et non basé sur des raisons historiques et peut-être sentimentales », comme l'a mentionné le Major Denis Caty dans son essai intitulé *Les mess sont maintenus sur le respirateur artificiel*<sup>126</sup>. L'instauration d'une démocratie participative est un moyen pour mobiliser et redorer l'image de cette institution. L'alcool ne peut plus être au centre de cette fonction sociale et rester cette source de financement qui met à mal la culture. D'autres options peuvent être envisagées comme des boissons sans alcool ou bien un café de type barista pour générer des revenus<sup>127</sup>. Le tout serait évidemment sous le concept d'utilisateur payeur où la cotisation ne serait plus présente. Le nom propre de cette institution ainsi que ses lieux doivent être redéfinis afin d'être davantage en harmonie avec les évolutions sociétales et les réalités spécifiques aux unités. Ces ajustements pourraient contribuer à réduire les tensions vécues par les participants et ajouter une proposition de valeur justifiable aux yeux des membres. De telles transformations permettraient également de renforcer le caractère citoyen des membres apporté par le Général Loomis, tout en créant un cadre plus inclusif et mieux adapté aux besoins diversifiés de la communauté militaire tout en renforçant l'identité militaire.

---

<sup>125</sup> Raiche et College, *Privatization of the Canadian Forces messes*.

<sup>126</sup> Denis Caty, Collège des Forces canadiennes, et Canadian Forces College, *Les mess sont maintenus sur le respirateur artificiel*, Exercise New Horizons (Canadian Forces College, 2004), 22.

<sup>127</sup> Downey, Cullen. et Canadian Forces College. « Changing alcohol culture in the CAF », s. d. Exercise Solo Flight. (Canadian Forces College, 2023),15.

### **5.3. Cartographie idéale proposée pour cette institution**

La cartographie des relations sociales et des dynamiques à la figure 3 représente les effets potentiels des deux arguments indissociables présentés ainsi qu'une représentation idéale pour permettre une acceptabilité sociale envers cette institution tout en renforçant l'identité de la communauté militaire. On peut remarquer que le modèle est simple et harmonieux en comparaison avec les deux autres cartographies. Cette harmonie découle directement du fait que la culture épouse celle de l'Éthos ainsi que la deuxième perspective du Général Loomis sur la préservation du caractère citoyen. Grâce à cette intégration, une infusion est possible dans les autres niveaux inférieurs, permettant ainsi un réalignement par rapport à une raison d'être et à des politiques modernisées, en lien avec les objectifs de la création de cette identité militaire. Les parties prenantes ainsi que les membres travaillent ensemble pour atteindre celle-ci. La première perspective du Général Loomis est bien plus restreinte et demeure davantage centrée sur les membres. Elle représente un mode d'utilisation de ces espaces plutôt qu'une finalité en soi. Cette harmonie permet l'élimination de certaines tensions. On peut notamment remarquer une diminution des tensions liées à l'inclusion et à l'exclusion, ainsi qu'à l'équilibre entre la vie militaire et la vie personnelle. Ces éléments devront être surveillés, car ils garantiront le maintien de cette balance recherchée afin de préserver l'acceptabilité sociale de cette institution.

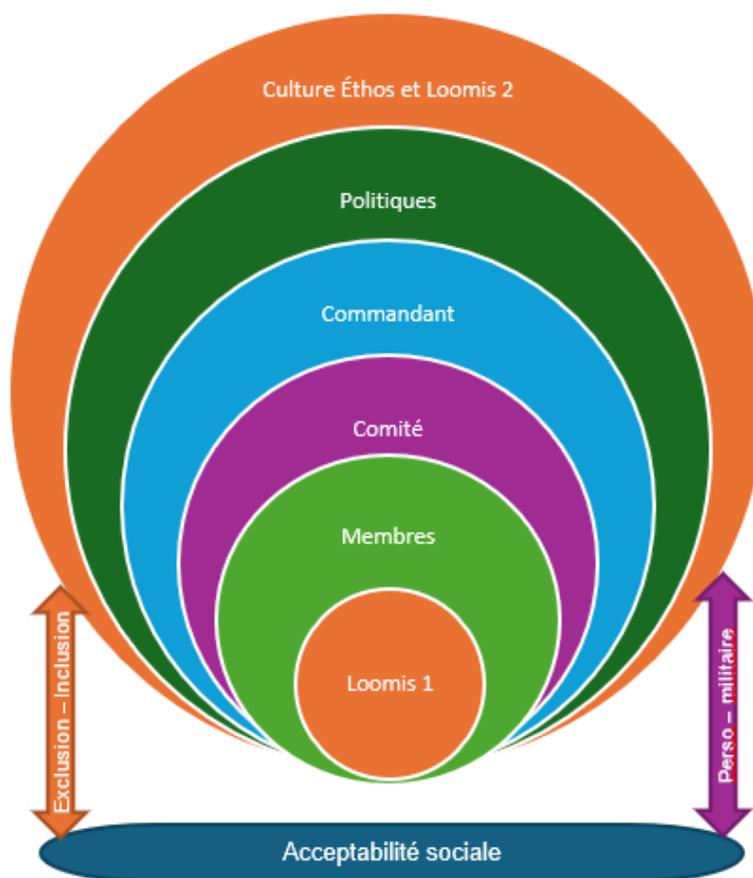


Figure 3 - Cartographie idéale des relations de l'institution

Source : Auteur

#### 5.4. Synthèse

En conclusion, il est important de mentionner à nouveau que ces deux arguments sont totalement indissociables dans leur application pour permettre d'amener cette institution au XXI<sup>e</sup> siècle. Adresser ces problématiques, de la vache sacrée et de la vache à lait, demandera un courage institutionnel des leaders pour se doter de ressources et de moyens afin de débiter cette révision. Plus cette révision sera retardée, plus l'érosion de la perception des membres envers cette institution et ses leaders s'accroîtra. Cela renforcera un bris de confiance déjà établi envers

les décideurs. Une reconnaissance officielle et de haut niveau de la valeur de cette institution, ainsi que son rôle crucial dans la vie sociale et culturelle des militaires, est essentielle pour préserver son âme, assurer sa légitimité auprès des membres et garantir sa pérennité. Cette évolution permettra de contribuer positivement à la culture tout en répondant aux besoins de ses membres, des besoins en harmonie avec la pyramide de Maslow, qui ne se limiteront pas seulement aux besoins de base, mais viseront également les besoins d'appartenance, d'estime et d'accomplissement<sup>128</sup>. Cette redéfinition englobera les trois aspects du triangle de Schein : les valeurs, les hypothèses et les artefacts<sup>129</sup>. Cette institution devra préserver son unicité, tout en demeurant en harmonie avec les transformations sociétales, afin de refléter le rôle essentiel des FAC dans la profession des armes et leur engagement envers la communauté, tant interne qu'externe. Ces transformations devront s'ancrer dans les espaces de vie collective tels que les mess, véritables espaces où se tissent les relations sociales et se structurent les mécanismes de régulation indispensables au quotidien des membres militaires. Enfin, c'est en valorisant l'unicité et en embrassant la modernisation que cette institution pourra non seulement évoluer, mais aussi affirmer son rôle incontournable dans la vie de ses membres et de la société.

---

<sup>128</sup> Douville et Bergeron, *L'évaluation Psychoéducative*, 66.

<sup>129</sup> Schein, « Organizational culture », 111.

## CONCLUSION

Cette première ethnographie institutionnelle (EI) des mess militaires a permis de mettre en lumière la complexité des dynamiques sociales et l'unicité de ces espaces dans la vie des membres des Forces armées canadiennes (FAC). En retraçant leur histoire, en analysant les politiques institutionnelles et en recueillant les témoignages riches de vétérans, cette recherche a révélé des tensions fondamentales qui structurent l'expérience des mess et leur rôle dans la culture militaire contemporaine.

Les mess, en tant que troisième lieu, jouent un rôle central dans l'infrastructure sociale des FAC. Ils ne se limitent pas à des espaces de socialisation, mais contribuent également à la transmission des traditions, au mentorat et au coaching intergénérationnel et à la construction de l'identité militaire. Cependant, leur raison d'être, initialement fondée sur la camaraderie et la préservation du caractère citoyen défini par le Général Loomis, a été mal comprise et déformée par des pratiques institutionnelles et culturelles qui n'ont pas suivi l'évolution des attentes sociétales et des besoins des membres.

Les témoignages des participants ont révélé des contradictions fondamentales qui structurent l'expérience des mess : hiérarchie versus égalité, tradition versus modernisation, obligation versus participation volontaire, inclusion versus exclusion, et vie militaire versus vie personnelle. Ces tensions, bien qu'historiquement enracinées, se sont intensifiées avec le temps, amplifiées par un manque de modernisation et une gestion institutionnelle parfois déconnectée des réalités contemporaines.

Cette recherche a démontré que les mess militaires, bien qu'essentiels à la vie sociale et culturelle des FAC, se trouvent aujourd'hui en décalage avec les attentes contemporaines des

militaires. Les relations sociales qui s’y développent sont marquées par des dynamiques de pouvoir, des mécanismes d’inclusion et d’exclusion, ainsi que des tensions institutionnelles qui reflètent des défis plus larges de la culture militaire. Les témoignages des participants ont révélé la persistance de ces tensions.

Avec la création du Chef – Conduite professionnelle et culture, il y a une nécessité d’agir pour permettre l’évolution de cette institution, car tel que l’a mentionné la Générale Carignan « Ce qui nous a permis de réussir dans le passé n’assurera pas notre succès à l’avenir. »<sup>130</sup> En raison d’un manque d’adaptation aux transformations sociétales et institutionnelles au fil du temps, l’acceptabilité sociale de cette institution s’est progressivement détériorée, la plaçant aujourd’hui à un tournant décisif. Sa redéfinition doit s’inscrire dans cette évolution culturelle afin d’éviter la répétition des comportements observés et de réduire les tensions qui se répercutent également dans le milieu de travail. Sans considérer l’importance de cette institution dans cette évolution, une partie des efforts déployés pourrait être réduite à néant, mettant ainsi en péril le rôle fondamental des mess dans l’infrastructure sociale des FAC. C’est pourquoi cette modernisation repose sur deux arguments indissociables : une redéfinition de leur raison d’être, combinée à une refonte profonde de leur modèle institutionnel.

La redéfinition doit s’appuyer sur la deuxième perspective du Général Loomis, celle de la préservation du caractère citoyen, en alignant les mess sur les valeurs contemporaines de l’Éthos des FAC. Cela implique de reconnaître les mess comme espaces de socialisation essentiels à la

---

<sup>130</sup> « L’évolution de la culture : nouvelles du CCPC », 15 décembre 2022, 3, <https://www.canada.ca/fr/ministere-defense-nationale/feuille-derable/defense/2022/12/evolution-culture-nouvelles-ccpc.html>.

construction de l'identité militaire, tout en intégrant des pratiques inclusives, en réduisant les tensions et en réduisant la centralité de l'alcool.

La réforme du modèle institutionnel doit inclure une démocratisation des processus décisionnels, une révision du modèle économique pour réduire la dépendance à l'alcool, une meilleure accessibilité des mess, et l'élimination de l'obligation de cotisation. Ces changements permettront de renforcer l'acceptabilité sociale des mess, de réduire les tensions identifiées et de garantir leur pertinence dans le contexte militaire du XXI<sup>e</sup> siècle.

Pour que cette modernisation puisse se réaliser, un courage institutionnel indéniable est nécessaire. Le vice-amiral retraité Mark Norman a lancé un appel à l'action, soulignant l'urgence d'une « conversation mature » sur cette institution<sup>131</sup>. Il est donc impératif que les leaders à tous les niveaux, ainsi que les militaires reconnaissent les tensions existantes et s'engagent dans un processus de réforme, notamment celle de la réconciliation entre tradition et modernité tout en s'engageant à créer un environnement plus sécuritaire qui valorise l'inclusion. Cela nécessite la création d'une doctrine claire, la révision de politiques et des pratiques institutionnelles, mais aussi un dialogue transparent et bidirectionnel pour la construction collective d'une vision qui reconnaît les besoins de la communauté militaire d'aujourd'hui. Des choix difficiles devront être faits.

Cette institution ne peut rester figée comme une vache sacrée, intouchable et intemporelle, ni continuer à dépendre de la vache à lait qu'est l'alcool. Le véritable défi réside

---

<sup>131</sup> Burke, « Defence Minister Says He Wants to Change the Drinking Culture on Military Bases », 3.

dans notre capacité à transformer cette volonté de changement en actions concrètes, guidées par du courage et une vision partagée de l'avenir.

Cette étude n'a pas dépassé les frontières et il serait intéressant de se renseigner sur les pratiques adoptées par d'autres pays. Cela pourrait démontrer d'autres options possibles pour permettre la socialisation tout en exploitant le caractère citoyen. Une telle démarche favoriserait une modernisation éclairée, soutenue par des exemples concrets qui montreraient que l'évolution des institutions militaires peut s'inscrire dans une logique de progrès sans renier leur identité.

Pour terminer, il est important de se poser la question suivante : comment pouvons-nous collectivement redéfinir cette institution pour qu'elle demeure pertinente et bénéfique pour toutes et tous ? La réponse à cette question nécessitera un engagement collectif et une volonté d'écoute. L'institution a le véritable potentiel de devenir un lieu de rassemblement enrichissant, où l'histoire et la culture militaire peuvent être transmises dans l'inclusion de ses membres. C'est à travers cette redéfinition que l'institution pourra véritablement incarner sa raison d'être. En saisissant la vache sacrée par les cornes, cette modernisation favorisera ainsi une communauté militaire plus fière, plus forte, plus résiliente et plus unie.

## ANNEXE A – QUESTIONNAIRE

Français - Questionnaire de l'entrevue : Ethnographie institutionnelle – Expérience dans les mess militaires.

Age :

Sexe :

Dernier rang militaire:

Langue maternelle :

### **Contexte et expérience hebdomadaire**

Question 1 :

Pouvez-vous me décrire une semaine typique dans le mess? Quelles étaient les activités ou les moments qui rythmaient la semaine?

### **Exploration des relations de pouvoir et des structures institutionnelles**

Question 2 :

Comment les différents grades interagissaient-ils dans le mess? Aviez-vous observé des différences dans la façon dont les gens se comportent en fonction de leur rang?

### **Exploration des processus institutionnels**

Question 3 :

Comment les règles et les procédures du mess influençaient-elles vos interactions avec les autres membres ? Pouvez-vous me donner des exemples concrets ?

### **Réseaux sociaux et interactions**

Question 4 :

Pouvez-vous me parler des groupes ou des cercles sociaux qui se formaient dans le mess? Comment ces groupes interagissaient-ils entre eux?

### **Exploration sur l'expérience**

Question 5 :

Que pensez-vous de votre expérience passée dans le mess? Pouvez-vous me parler des aspects qui vous ont marqué, positivement ou négativement?

### **Exploration des changements et des adaptations**

Question 6 :

Aviez-vous remarqué des changements dans la façon dont le mess fonctionne pendant votre carrière?  
Comment vous étiez-vous adapté à ces changements?

**Perception du rôle institutionnel**

Question 7 :

Selon vous, quel rôle le mess jouait-t-il dans la vie militaire en général? Comment contribuait-t-il à la culture militaire?

**Question ouverte**

Question 8 :

Est-ce que vous auriez d'autres commentaires à faire sur votre expérience dans les mess militaires?

## BIBLIOGRAPHIE

- « ATIP from Treasury Board Secretariat ». Consulté le 8 mai 2025.  
[https://img1.wsimg.com/blobby/go/a38bf0aa-8282-474f-ab4d-1b9f2cf38436/downloads/a20bba8a-4bf9-4261-8416-26059d747925/ATIP%20from%20Treasury%20Board%20Secretariat\\_Ministers.pdf?ver=1730893665972](https://img1.wsimg.com/blobby/go/a38bf0aa-8282-474f-ab4d-1b9f2cf38436/downloads/a20bba8a-4bf9-4261-8416-26059d747925/ATIP%20from%20Treasury%20Board%20Secretariat_Ministers.pdf?ver=1730893665972).
- « Au cœur de la transformation des Forces canadiennes: Le leadership institutionnel en tant que catalyseur de changement ». Consulté le 3 mai 2025.  
[https://publications.gc.ca/collections/collection\\_2023/mdn-dnd/D2-254-1-2009-fra.pdf](https://publications.gc.ca/collections/collection_2023/mdn-dnd/D2-254-1-2009-fra.pdf).
- Biggs, Simon, et Ashley and Carr. « Age- and Child-Friendly Cities and the Promise of Intergenerational Space ». *Journal of Social Work Practice* 29, n° 1 (2 janvier 2015): 99-112. <https://doi.org/10.1080/02650533.2014.993942>.
- Burke, Ashley. « Defence Minister Says He Wants to Change the Drinking Culture on Military Bases ». *CBC News*, 15 décembre 2023. <https://www.cbc.ca/news/politics/defence-minister-alcohol-military-messes-sexual-misconduct-1.7059932>.
- Canada, Femmes et Égalité des genres. « Guide pour la recherche en analyse comparative entre les sexes plus », 27 février 2024. <https://www.canada.ca/fr/femmes-egalite-genres/analyse-comparative-entre-sexes-plus/ressources/guide-recherche.html>.
- Canada, Service. « Instructions sur la tenue des Forces canadiennes ». Éducation et sensibilisation, 11 septembre 2018.  
<https://www.canada.ca/fr/services/defense/fac/systeme-identite-militaire/instructions-tenue.html>.
- Canada, Service. « La structure du patrimoine des Forces canadiennes ». Page de navigation, 12 octobre 2018. <https://www.canada.ca/fr/services/defense/fac/systeme-identite-militaire/manuel-patrimoine.html>.
- Canada, Service. « Structure du patrimoine | section 2 - Toasts », 28 juin 2024.  
<https://www.canada.ca/fr/services/defense/fac/systeme-identite-militaire/manuel-patrimoine/chapitre-12/section-2.html>.
- Caty, Denis, Collège des Forces canadiennes, et Canadian Forces College. *Les mess sont maintenus sur le respirateur artificiel*. Exercice New Horizons. Canadian Forces College, 2004.
- Chaires de recherche du Canada. « Unconscious bias training module ». Bias in peer review. Consulté le 25 février 2025. <https://www.chairs-chaire.gc.ca/programme/equity-equite/bias/en/>.

- Downey, Cullen. et Canadian Forces College. « Changing alcohol culture in the CAF », s. d. Exercise Solo Flight. Canadian Forces College, 2023.
- Defence, National. « Comprehensive Implementation Plan 2023-2028 », 21 février 2024. <https://www.canada.ca/en/department-national-defence/corporate/reports-publications/conduct-culture/comprehensive-implementation-plan-2023-2028.html>.
- Défense nationale, Armée canadienne. « Aide-Mémoire - Annexe I - Étiquette relative au mess ». Éducation et sensibilisation, 15 janvier 2015. <https://www.canada.ca/fr/armee/services/honoraires/annexe-i-etiquette-relative.html>.
- Défense nationale, Armée canadienne. « Aide-Mémoire - Membres honoraires ». Éducation et sensibilisation, 15 janvier 2015. <https://www.canada.ca/fr/armee/services/honoraires/aide-memoire.html>.
- Dickinson, Richard John. *Officer's Mess*. 1<sup>re</sup> éd. Kent: Midas Books, 1973.
- Douville, Lyne, et Gilles Bergeron. *L'évaluation Psychoéducative : L'analyse Du Potentiel Adaptatif de La Personne*. <bound method Organization.get\_name\_with\_acronym of <Organization: Les Presses de l'Université Laval>>, 2015. <https://canadacommons.ca/artifacts/1884180/evaluation-psychoeducative/2633417/>.
- Elder, D.S. « Canadian Forces College Armour Heights Officers' Mess constitution and By Laws ». Document interne. Consulté le 1 mai 2025. <https://cdacfc.sharepoint.com/sites/AHOM456/Shared%20Documents/Forms/AllItems.aspx?id=%2Fsites%2FAHOM456%2FShared%20Documents%2F20240322%2DU%2D5545%2DCFC%2DAHOM%2DConstitution%20%2D%20Signed%2Epdf&parent=%2Fsites%2FAHOM456%2FShared%20Documents>.
- Finlay, Jessica, Michael Esposito, Min Hee Kim, Iris Gomez-Lopez, et Philippa Clarke. « Closure of 'Third Places'? Exploring Potential Consequences for Collective Health and Wellbeing ». *Health & place* 60 (novembre 2019): 102225. <https://doi.org/10.1016/j.healthplace.2019.102225>.
- French, David. *Military identities : the Regimental System, the British Army, and the British people, c.1870-2000*. Oxford University Press, 2005.
- García-Espín, Patricia. « Can Participatory Democracy Become "Inclusive"? Class, Mobilization and Voice in Participatory Institutions ». *European Political Science Review* 17, n° 2 (mai 2025): 169-84. <https://doi.org/10.1017/S1755773924000262>.
- Gosling, Edward. « The Role of the Officers' Mess in Inclusive Military Leader Social Identity Construction ». *Leadership* 18, n° 1 (1 février 2022): 40-60. <https://doi.org/10.1177/17427150211063675>.

- Groupe en éthique de la recherche. « Course on Research Ethics based on the Tri-Council Policy Statement: Ethical Conduct for Research Involving Humans ». Consulté le 25 février 2025. <https://tcps2core.ca/?lang=fr>.
- Hall, E Foster. « A Group Mess for Officers - ProQuest ». Consulté le 23 février 2025. [https://www.proquest.com/docview/1305562060?\\_oafollow=false&accountid=9867&pq-origsite=summon&sourcetype=Scholarly%20Journals&imgSeq=1](https://www.proquest.com/docview/1305562060?_oafollow=false&accountid=9867&pq-origsite=summon&sourcetype=Scholarly%20Journals&imgSeq=1).
- Kirke, Charles. « Group Cohesion, Culture, and Practice ». *Armed Forces & Society* 35, n° 4 (1 juillet 2009): 745-53. <https://doi.org/10.1177/0095327X09332144>.
- Lacharité, Carl. « Les Cahiers du CEIDF L'ethnographie institutionnelle ». BANq. Consulté le 30 avril 2025. <http://numerique.banq.qc.ca/>.
- Leblanc, J. P. J., et Canadian Forces College. *Military messes, instruments of socialization : can we afford to lose them?* Exercice New Horizons. Canadian Forces College, 1998.
- « L'évolution de la culture : nouvelles du CCPC », 15 décembre 2022. <https://www.canada.ca/fr/ministere-defense-nationale/feuille-derable/defense/2022/12/evolution-culture-nouvelles-ccpc.html>.
- Levray, Frank. « Etiquette in the Mess-Rooms of the British Army ». *The Lotus Magazine* 10, n° 3 (1919): 106-9.
- Lidchi, Henrietta, et Stuart Allan. *Dividing the Spoils: Perspectives on Military Collections and the British Empire*. Manchester, UNITED KINGDOM: Manchester University Press, 2020. <http://ebookcentral.proquest.com/lib/cfvlibrary-ebooks/detail.action?docID=31749491>.
- Loomis, D. G. (Dan Gordon). *Le système régimentaire*. Lettre de la force mobile supplément spécial. s.n., 1970.
- Malterud, Kirsti, Volkert Dirk Siersma, et Ann Dorrit Guassora. « Sample Size in Qualitative Interview Studies: Guided by Information Power ». *Qualitative Health Research* 26, n° 13 (1 novembre 2016): 1753-60. <https://doi.org/10.1177/1049732315617444>.
- « Manuel des politiques des programmes de soutien au personnel ». Consulté le 1 mai 2025. <https://sbmfc.ca/CFMWS/media/images/documents/8.0%20About%20Us/Resourcess%20for%20Messes/French/PSP-Policy-Manual-FR-7-nov-2022-docx.pdf>.
- nationale, Défense. « DOAD 5045-0, Programmes de soutien du personnel des Forces canadiennes ». Politiques, 29 mai 2014. <https://www.canada.ca/fr/ministere-defense->

nationale/organisation/politiques-normes/directives-ordonnances-administratives-defense/serie-5000/5045/5045-0-programmes-de-soutien-du-personnel-des-forces-canadiennes.html.

nationale, Défense. « Examen externe sur l'inconduite sexuelle et le harcèlement sexuel dans les Forces armées canadiennes ». Éducation et sensibilisation, 30 avril 2015.

<https://www.canada.ca/fr/ministere-defense-nationale/organisation/rapports-publications/inconduite-sexuelle/examen-externe-sexuelle-hd-2015.html>.

nationale, Défense. « L'éthos des Forces armées canadiennes : Digne de servir », 10 juillet 2023.

<https://www.canada.ca/fr/ministere-defense-nationale/organisation/rapports-publications/l-ethos-des-forces-armees-canadiennes-digne-de-servir.html>.

nationale, Défense. « Notre Nord, fort et libre : Une vision renouvelée pour la défense du Canada », 8 avril 2024. <https://www.canada.ca/fr/ministere-defense-nationale/organisation/rapports-publications/nord-fort-libre-2024.html>.

nationale, Défense. « Rapport de l'examen externe indépendant et complet ». Page de navigation, 27 novembre 2023. <https://www.canada.ca/fr/ministere-defense-nationale/organisation/rapports-publications/rapport-de-lexamen-externe-independant-et-complet.html>.

Oldenburg, Ray. *The great good place : cafés, coffee shops, bookstores, bars, hair salons, and other hangouts at the heart of a community*. Marlowe ; Distributed by Publishers Group West, 1999.

« Programmes de bien-être et de maintien du moral des Forces canadiennes ». Consulté le 30 mars 2025.

[https://sbmfc.ca/CFMWS/media/images/documents/8.0%20About%20Us/8.4%20Policies%20and%20Publications/8.4.5/Policies/aps110\\_f.pdf](https://sbmfc.ca/CFMWS/media/images/documents/8.0%20About%20Us/8.4%20Policies%20and%20Publications/8.4.5/Policies/aps110_f.pdf).

Raiche, Gilles D., et Canadian Forces Command and Staff College. *Privatization of the Canadian Forces messes*. Exercise New Horizons. Canadian Forces Command and Staff College, 1995.

Richer, Isabelle, Jennifer E. C. Lee, et Jennifer Born. « Patterns of Alcohol Use Among Canadian Military Personnel and Their Associations With Health and Well-Being ». *Health Psychology: Official Journal of the Division of Health Psychology, American Psychological Association*, 7 avril 2016. <https://doi.org/10.1037/hea0000328>.

Russell, E.C. « Customs and Traditions of the Canadian Armed Forces ». Department of National Defence, 1980.

- Schein, Edgar H. « Organizational culture ». *American Psychologist* 45, n° 2 (1990): 109-19.  
<https://doi.org/10.1037/0003-066X.45.2.109>.
- Smith, Dorothy E. *Institutional Ethnography: A Sociology for People*. Blue Ridge Summit, UNITED STATES: AltaMira Press, 2005.  
<http://ebookcentral.proquest.com/lib/cfvlibrary-ebooks/detail.action?docID=1323152>.
- Taillieu, Tamara L., Tracie O. Afifi, Mark A. Zamorski, Sarah Turner, Kristene Cheung, Murray B. Stein, et Jitender Sareen. « Clinical Epidemiology of Alcohol Use Disorders in Military Personnel versus the General Population in Canada: Épidémiologie clinique des troubles liés à la consommation d'alcool chez les militaires par opposition à la population générale du Canada ». *Canadian Journal of Psychiatry. Revue Canadienne de Psychiatrie* 65, n° 4 (avril 2020): 253-63. <https://doi.org/10.1177/0706743720902651>.
- Zienkowski, Jan. « Reflexivity in the Transdisciplinary Field of Critical Discourse Studies ». *Palgrave Communications* 3, n° 1 (21 février 2017): 1-12.  
<https://doi.org/10.1057/palcomms.2017.7>.