Document généré le 12 oct. 2024 06:08

Service social

# L’intervention en contexte d’autorité. Points saillants

Germain Trottier et Sonia Racine

Volume 41, numéro 3, 1992

Intervenir en contexte d’autorité

URI : https://id.erudit.org/iderudit/706582ar
DOI : https://doi.org/10.7202/706582ar

Aller au sommaire du numéro

Éditeur(s)

École de service social de l'Université Laval

ISSN

1708-1734 (numérique)

Découvrir la revue

Citer cet article

Trottier, G. & Racine, S. (1992). L’intervention en contexte d’autorité. Points saillants. *Service social*, *41*(3), 5–24. https://doi.org/10.7202/706582ar

Résumé de l'article

L'article s'appuie sur les résultats d'une recension d'écrits sur le sujet. Après avoir expliqué d'où émerge ce type particulier d'intervention, les auteurs rapportent et commentent les notions théoriques centrales de l'autorité, du pouvoir et du contrôle, applicables au contexte de protection sociojudiciaire des jeunes.

Les principes fondamentaux d'aide, les spécificités de la relation et les stratégies à concevoir à l'égard des clientèles non volontaires constituent les dimensions pratiques abordées dans la seconde partie.

Tous droits réservés © Service social, 1992

Ce document est protégé par la loi sur le droit d’auteur. L’utilisation des services d’Érudit (y compris la reproduction) est assujettie à sa politique d’utilisation que vous pouvez consulter en ligne.

https://apropos.erudit.org/fr/usagers/politique-dutilisation/

Cet article est diffusé et préservé par Érudit.

Érudit est un consortium interuniversitaire sans but lucratif composé de l’Université de Montréal, l’Université Laval et l’Université du Québec à Montréal. Il a pour mission la promotion et la valorisation de la recherche.

https://www.erudit.org/fr/

# *L'intervention en contexte d'autorité*
## *Points saillants*

Germain TROTTIER
*Professeur, École de service social*
*Université Laval*

Sonia RACINE
*Étudiante de 2e cycle en service social*
*Université Laval*

## *INTRODUCTION*

Au cours de leur carrière professionnelle, il arrive que des travailleurs sociaux se trouvent confrontés à des situations qui les amènent à s'interroger dans l'accomplissement de leurs rôles d'autorité.

En effet, pour des raisons déontologiques, certains considèrent l'aide imposée au client comme un engagement forcé qui va à l'encontre des principes de base de la relation d'aide. D'autres, pour des motifs idéologiques, contestent la légitimité de cette pratique, estimant qu'elle empêche les personnes d'exercer leurs droits fondamentaux. Pour des raisons d'inappétence ou d'inaptitude, d'autres décident de réorienter leur carrière en choisissant des clientèles moins réfractaires. En dernier lieu, il y a aussi ceux qui restent par choix et qui visent à accroître leur expertise dans ce champ particulier de pratique.

Le présent article s'adresse aux intervenants qui exercent en contexte de protection sociojudiciaire de la jeunesse. Il vise à leur apporter des notions

théoriques et pratiques essentielles, à la suite d'une recension des écrits sur la thématique.

La première partie abordera surtout les aspects théoriques liés aux notions d'autorité, de pouvoir, d'aide et de contrôle, tandis que la seconde portera sur des dimensions cliniques, c'est-à-dire sur les principes, les réactions, les attitudes et les stratégies de l'aidant et de l'aidé dans ce type d'intervention.

## *ÉMERGENCE*

Bien que l'intervention en contexte d'autorité soit devenue une pratique professionnelle plus répandue en service social, particulièrement dans les domaines de la protection de la jeunesse et de la délinquance juvénile, la recherche documentaire sur le sujet met en évidence qu'il s'agit d'un mode d'intervention longtemps négligé et oublié par les travailleurs sociaux (Racine, 1987 ; Hutchison, 1987 ; St-Pierre, 1983). À vrai dire, c'est surtout après la Seconde Guerre mondiale que le questionnement a surgi, particulièrement chez ceux qui pratiquaient en milieu correctionnel (Davis, 1979). Ces interrogations étaient à la fois théoriques et pratiques (Racine, 1987). Pour certains, la méthode du « casework » était nettement incompatible avec l'usage de l'autorité (Pray, 1949 ; Davis, 1979), alors que pour d'autres son usage constituait une façon de rejoindre les groupes difficilement atteignables autrement (Ratajczak, 1964). Le débat entre opposants fut si vigoureux aux États-Unis que la reconnaissance du statut des travailleurs sociaux en milieu carcéral fut même remise en cause au sein de la profession (Racine, 1987).

Le problème fondamental était le suivant : comment concevoir que le principe d'individualisation du traitement (qui commençait tout juste à être appliqué en *casework*) puisse être conciliable avec des objectifs définis d'une part pour le grand nombre et privilégiant d'autre part la sanction plutôt que le traitement ? Le système pénal nord-américain du temps se montrait d'ailleurs peu ouvert aux arguments cliniques pour modifier le traitement des délinquants (Davis, 1979).

L'application du strict contrôle pénal ayant montré son inefficacité pour amener le détenu à s'amender, le système correctionnel est devenu de plus en plus ouvert à l'individualisation du traitement. Les aspects psychosociaux ont été pris en considération. L'identification de multiples facteurs explicatifs de la délinquance a permis de raffiner les instruments diagnostiques et de préciser les orientations thérapeutiques. Grâce au mouvement de défense sociale (Ancel, 1966), des mesures nouvelles pour remplacer l'incarcération sont apparues, telles que la probation, la libération conditionnelle et, plus tard, les sentences de travaux communautaires. En même temps, s'officialisaient la place et le rôle des travailleurs sociaux auprès de la cour et dans les établissements de détention pour juvéniles et adultes (Racine, 1987).

En somme, c'est dans le milieu correctionnel qu'est née l'intervention psychosociale en contexte d'autorité ; dans un climat de controverse, elle s'est progressivement étendue à d'autres clientèles assujetties à l'aide et au contrôle en vertu des lois publiques.

> Les travailleurs sociaux à l'œuvre dans le secteur de la délinquance ont progressivement démontré que l'autorité dans la relation d'aide n'est pas spécifique au casework en délinquance mais qu'elle est présente dans toutes les relations sociales incluant la relation d'aide (Yelaja, 1971, dans St-Pierre, 1983 : 22).

Ce questionnement sur l'intervention en contexte d'autorité permet en outre de constater que le débat s'est déroulé exclusivement à l'intérieur de la profession. Pour Lowe (1987), ce fut une erreur, puisque les travailleurs sociaux de l'époque auraient dû surtout lutter pour obtenir une meilleure reconnaissance externe de leur statut ainsi que l'exclusivité de leur acte professionnel. En réalité, la préoccupation de protéger d'abord le statut a primé et, de son point de vue, les travailleurs sociaux n'y sont pas parvenus : « The article concludes that the result has been social work's inability to gain professional standing » (Lowe, 1987 : 187).

## *L'AUTORITÉ : DÉFINITIONS ET TYPOLOGIE*

La pertinence et l'importance de l'autorité dans la société ont été établies par des sociologues célèbres, tels que Durkheim, Merton, Cohen et Sutherland. Elle est vitale pour les organisations sociales, dit Cohen (1985), du fait qu'elle maintient une certaine cohérence sociale. D'après Empey (1985), une société sans autorité serait anarchique.

Légitimée à l'intérieur de la société, il importe de savoir comment situer l'autorité dans une pratique professionnelle comme celle du service social. Autrement dit, comment transformer un mécanisme de contrôle social en outil d'aide pour les jeunes aux prises avec des problèmes de délinquance ou pour ceux qui se retrouvent en situation de protection sociale ?

> L'utilisation appropriée de l'autorité est un outil important dans tous les domaines de pratique (Weisman et Chwast, 1960 ; Foren et Bailey, 1968 ; Yelaja, 1971 ; Siporin, 1975 ; Gosselin, 1979, dans St-Pierre, 1983 : 27).

### *Définitions*

Notre recension d'écrits révèle qu'il existe un grand nombre de définitions de l'autorité. Par son caractère complexe, l'autorité est perçue de différentes façons et chaque définisseur en traduit sa propre perception (Moreau de Bellaing, 1990).

St-Pierre (1983 : 23) rapporte deux définitions sociologiques de l'autorité : 1) celle de Parsons (1955), qui la considère comme « un droit institutionnel reconnu et exercé par une personne ayant un statut défini socialement, dans le but d'influencer les actions des autres », et 2) celle de Mencher (1960), qui la décrit comme le pouvoir d'orienter ou de superviser le comportement de quelqu'un d'autre. Dans le premier cas, l'autorité est associée au pouvoir ou à la reconnaissance du pouvoir par des individus ou par des groupes, c'est-à-dire un pouvoir légitimé. Dans le second cas, il s'agit plutôt d'un pouvoir arbitrairement établi.

Sous un autre angle, Yelaja (1971) définit l'autorité comme une relation entre deux parties, l'une étant subordonnée à l'autre, mais que les deux reconnaissent comme légitime. De son point de vue, l'autorité du travailleur social provient de la structure hiérarchique qui lui détermine un rôle, mais aussi de la compétence professionnelle qu'il possède.

De son côté, Gosselin (1979) décrit davantage l'autorité qu'il la définit, en affirmant qu'elle peut être exercée par « une personne, un groupe ou un organisme qui, sur mandat ou unilatéralement, par concertation ou par consultation, établit des règles qui régiront un ensemble social donné et veille à ce qu'elles soient appliquées ou respectées » (Gosselin, 1979 : 5). L'autorité est positive, ajoute-t-il, lorsqu'elle permet la régulation sociale, mais elle peut être aussi négative lorsque des individus ou des groupes s'en prévalent pour dominer autrui.

Moreau de Bellaing (1990 : 9) va dans le même sens que Gosselin (1979) en affirmant que l'autorité :

> peut être capacité, puissance individuelle d'agir sur un autre ; elle peut être moyen et méthode physiques et mentaux collectifs ou individuels pour agir sur des groupes ou des individus.

Sans égard au type de définition rapportée, il est à retenir que la notion d'autorité sous-tend dans tous les cas la possibilité d'exercer une influence ou un contrôle sur autrui et que cette influence dépend toujours de la façon dont elle est d'abord perçue de part et d'autre et acceptée par la personne vers qui elle est dirigée (Koering, 1979 ; Hutchison, 1987). En somme, l'autorité trouve donc un sens et une portée selon la personne qui l'exerce et celle qui y est assujettie. Pour en tirer avantage, l'aidant doit donc définir sa façon d'exercer l'autorité et l'accueil qu'en fait son client.

Dans l'élaboration d'une théorie de l'autorité, Bourricaud (1969) rend bien compte des courants qui sous-tendent la notion de l'autorité et sa dynamique :

> L'autorité est à saisir comme un fait de dépendance au sein d'un processus d'interaction... la personnalisation des règles, leur incarnation ou, encore, la transfiguration symbolique de certains individus qui prennent à leur charge les normes collectives et font de

leur réalisation une responsabilité personnelle (Bourricaud, 1969 : 367-368).

Cette question de la conception, de la perception et de la réception de l'autorité est très importante pour la réussite de l'intervention. Mencher (1960), Gosselin (1979), Forget (1990) et Hanigan (1990) en reconnaissent tous la pertinence et Mencher (1960) a proposé une typologie des perceptions de l'autorité qui est encore d'actualité :

| PERCEPTION DE L'AUTORITÉ | MANIFESTATION |
|---|---|
| Une récompense | Obéir attire des gratifications. |
| Une punition | Désobéir entraîne des désagréments. |
| Un modèle | S'identifier au détenteur d'autorité et chercher à l'imiter. |
| Un privilège | Reconnaître au détenteur d'autorité une compétence d'agir et d'influencer. |
| Une soumission | Admettre au détenteur d'autorité le droit de commander et de s'imposer aux autres. |

D'un point de vue pratique, cette typologie permet de reconnaître directement ou indirectement la perception d'autorité du client.

## *Types d'autorité*

S'appuyant sur les essais typologiques antérieurs de Fromm (1941), De Schweinitz et De Schweinitz (1964), Fried (1967), Costin (1972), Rein et White (1981), l'auteure Palmer (1983) a distingué, décrit et illustré cinq types d'autorité que peuvent exercer les travailleurs sociaux à l'intérieur de leurs fonctions : 1) l'autorité légale, 2) l'autorité institutionnelle, 3) l'autorité de rôle, 4) l'autorité d'expertise, 5) l'autorité personnelle. Sa typologie est illustrée dans le tableau synthèse de la page suivante.

Pour Racine (1987 : 41), l'autorité légale est au cœur du problème d'autorité en service social du fait qu'elle dissimule la fonction de contrôle social de l'organisme. Toutefois, c'est l'autorité institutionnelle qui, selon cet auteur, embarrasse les travailleurs sociaux, surtout lorsqu'ils sont mandatés pour exercer sur les clients une autorité dont ils ne veulent fondamentalement pas. Palmer (1983) se rallie indirectement au point de vue de Racine (1987) quand elle affirme que l'autorité est un pouvoir que le travailleur social doit chercher à partager avec son client et que le meilleur arrangement entre les deux parties est toujours à rechercher, comme si l'autorité était une force trop

| TYPES D'AUTORITÉ | DESCRIPTION | ILLUSTRATION |
|---|---|---|
| **Autorité légale** | Délégation d'autorité attribuée par voie législative à un organisme légalement constitué.<br>C'est la loi qui fixe le périmètre d'exercice.<br>L'organisme est mandaté pour exercer une fonction sociale attribuée. | Protection de la jeunesse, délinquance juvénile et adulte. |
| **Autorité institutionnelle** | Délégation d'autorité attribuée par l'organisme légalement constitué à des personnes autorisées à agir en son nom. | Protection de la jeunesse.<br>Adoption. |
| **Autorité de rôle** | Part d'autorité que l'intervenant risque d'assumer dans son rôle.<br>La clientèle peut être volontaire ou non. | Protection de la jeunesse (mesures volontaires ou judiciaires). |
| **Autorité d'expertise** | Autorité basée sur la compétence professionnelle de l'intervenant et sa reconnaissance par la clientèle. | Connaissances et habiletés reconnues de l'intervenant dans un champ particulier d'intervention. |
| **Autorité personnelle** | Autorité inhérente aux caractéristiques et aptitudes individuelles que l'intervenant possède et pour lesquelles le client lui reconnaît un pouvoir d'influence sur lui. | Traits de personnalité de l'intervenant. |

puissante pour être gardée exclusivement pour soi. De plus, Rein et White (1981 : 14) sont d'avis que le travailleur social doit aussi tenir compte des règles et exigences de son organisme dans ce qu'il décide de faire : « Social workers do not unilaterally do anything, they act in a system of checks and counterbalances ». En effet, dans l'exercice de ses rôles d'autorité, le travailleur social n'agit pas en libre arbitre même si son autorité de rôle et d'expertise lui confère une certaine marge de manœuvre.

Somme toute, l'autorité du travailleur social peut être de type varié ; en certaines circonstances, c'est à l'autorité légale qu'il faut recourir, alors qu'en d'autres situations le travailleur social fait autorité par sa compétence (Esprimont, 1978).

## L'AUTORITÉ ET LE POUVOIR

L'articulation entre autorité et pouvoir est plutôt floue, et même si ces deux notions ont été distinguées, elles sont plus souvent utilisées comme synonymes, « du fait que l'autorité et le pouvoir sont pensés dans le moule que leur ont donné des siècles de féodalité » (Moreau de Bellaing, 1990 : 12).

### Définitions

Pour Buchan (1972) et Bourricaud (1969), il existe de fait un écart entre l'autorité et le pouvoir. D'après eux, l'autorité est avant tout une influence potentielle basée sur la position qu'occupe la personne, tandis que le pouvoir est la capacité effective de contrôler ou d'influencer autrui. L'autorité est donc la légitimation du pouvoir, mais c'est le pouvoir qui donne la puissance d'agir. Pour ces auteurs, l'autorité ne fait pas le pouvoir, mais elle le sous-tend.

Pour Yelaja (1971), l'autorité est une entité dérivée du pouvoir et non l'inverse. De son point de vue, le consentement du client à subir l'influence est beaucoup plus déterminé par la position de pouvoir de l'intervenant que par son mandat d'autorité en soi. En ce sens, le pouvoir est une marque de puissance attribuée au détenteur d'autorité, et ce pouvoir est souvent basé sur des facteurs de prestige, de classe et de position sociale.

Rein et White (1981) sont d'avis que les qualités nécessaires pour exercer l'autorité ne sont pas forcément celles qu'exige le pouvoir. Dit autrement, le mandat d'autorité dont l'intervenant se trouve investi ne lui fournit pas nécessairement la capacité de se comporter comme tel. L'observation du témoignage en cour permet souvent de bien saisir cette différence...

La définition de Gosselin (1979) sur le pouvoir rallie ces différents points de vue. C'est pourquoi nous la retenons ici :

> Reflet de la capacité réelle de la personne d'exercer une influence sur autrui ou de diriger ses agirs selon qu'on reconnaîtra ou non comme légitime son autorité, selon qu'on acceptera ou non de s'y soumettre (Gosselin, 1979 : 13).

Du reste, l'histoire de certaines monarchies et religions en fournit des exemples éloquents.

## L'AUTORITÉ ET LE CONTRÔLE

Dans son acception générale, la notion de contrôle renvoie aux contraintes internes et externes qui permettent aux personnes de fonctionner de manière adaptée, ces contraintes étant formelles et informelles.

Comme le précise Bourricaud (1969 : 16), à première vue, la contrainte ou le contrôle paraît être une réalité à contre-courant de « la nature des

choses ». Vue autrement, la contrainte est un mécanisme de contrôle social qui assure la sécurité, la protection personnelle et celle des autres. En ce sens, le contrôle comporte des avantages même s'il limite l'action.

> Il est vrai que ni autrui ni moi-même ne sommes libres dans une situation donnée de faire ce qui nous plaît, pas plus qu'un groupe ne peut s'affranchir à sa convenance de la société plus large dont il est un élément... (Bourricaud, 1969 : 20).

Comme pour toute autre forme de traitement, le travail social peut être reconnu comme une façon d'exercer un contrôle sur les personnes manifestant un comportement déviant par rapport aux normes généralement acceptées (St-Pierre, 1983). Toutefois, il faut comprendre aussi que le terme contrôle peut être associé à celui du changement, puisque toute intervention qui vise le contrôle (directement ou indirectement) entraîne un changement :

> Le contrôle, l'autorité, peuvent aussi bien être associés à la compréhension, à l'acceptation et à l'intérêt véritable que l'aide peut devenir démobilisante, dévalorisante ou neutralisante lorsque nous sommes d'abord orientés vers la satisfaction de nos besoins plutôt que centrés sur une souffrance à soulager (Gosselin, 1979 : 9).

En somme, le contrôle en soi est restreignant, mais il peut devenir un facteur positif dans la poursuite d'un objectif de changement. Toutefois, la fonction de contrôle ne saurait être acceptable dans le domaine de la protection de la jeunesse ou auprès des jeunes éprouvant des problèmes de délinquance que dans la mesure où elle répond aux principes de base de la profession.

## *POSTULATS ET PRINCIPES FONDAMENTAUX EN CONTEXTE D'AUTORITÉ*

Un premier postulat veut que toutes les relations d'aide en service social soient des relations d'autorité (Racine, 1987 ; Gosselin, 1979 ; Esprimont, 1978 ; Buchan, 1972 ; Yelaja, 1971 ; Hutchison, 1987 ; Palmer, 1983).

> (...) authority is not unique to probation or parole, but is a thriving component of any social work situation. Every agency has a structure and policy which necessitates certain rules and regulations. As a consequence, the worker representing the agency becomes an authority figure in the client's eyes, whether the client is voluntary or involuntary (Buchan, 1972 : 297).

Comme le dit Gosselin (1979) :

> Pour maintes raisons, bénéficiaires volontaires et non volontaires présentent sensiblement les mêmes caractéristiques de départ :

> non-reconnaissance des problèmes ou définition différente ; résistance, difficulté ou incapacité de les exprimer ; non-motivation à être traité et inacceptation du statut d'infériorité ou d'inadéquation que suscite la difficulté, la maladie ou l'inadéquation ; résistance, désaccord ou refus des actions de solution ou de traitement envisagées (Gosselin, 1979 : 6).

Racine (1987) mentionne quatre autres postulats sur lesquels reposent les relations d'autorité :

1) La relation d'aide, au-delà de son principe de respect de la personne, entraîne nécessairement la problématique de contrôle social.
2) Les relations d'autorité ne sont pas fixes ou statiques mais changeantes et de type dynamique. Elles sont négociables et le domaine des services sociaux et de santé est dans une telle phase de négociation.
3) La transformation des relations d'autorité réfère à un processus de type conflictuel.
4) Les relations d'autorité sont des relations de pouvoir (Racine, 1987 : 102).

Plus spécifiquement, Morel et Bouchard (1992) distinguent deux niveaux de principes fondamentaux à considérer en contexte de protection :

1) Principes cliniques :
   - reconnaître la fonction de contrôle social ;
   - reconnaître la spécificité de la relation d'aide dans ce contexte ;
   - intervenir de façon transparente.
2) Principes légaux :
   - reconnaître le droit de l'enfant à la protection ;
   - respecter les droits des parents ;
   - reconnaître le droit à l'information et à la consultation des parents et des enfants.

Comme le précisent ces derniers auteurs, l'identification de ces principes permet à l'intervenant d'établir des liens immédiats avec les défis personnels et professionnels qui s'y rattachent.

Même si Hancock (1986) rappelle que les principes fondamentaux reconnus en service social, tels que l'acceptation, l'attitude de non-jugement, la confidentialité, l'autodétermination et l'engagement du client sont intouchables, certains auteurs en limitent la portée (Gosselin, 1979). Biestek (1962) admet en effet qu'en protection sociale le droit du client est parfois limité par sa capacité de prendre les décisions jugées positives ou constructives, d'après les lois et les normes socialement acceptées par la société,

et par le mandat de l'organisme vers lequel il est dirigé. Toutefois, comme en d'autres contextes de la vie courante, la liberté individuelle est toujours limitée par des mécanismes de contrôle ainsi que par des barrières psychologiques et sociales, afin de permettre à chaque personne de vivre en harmonie avec les autres. En ce sens, les droits à l'autodétermination, à la liberté et l'autorité ne sont pas des notions si absolues ou inconciliables.

Au sujet de l'acceptation, Hancock (1986) affirme qu'il faut accepter le client avec et non malgré ses comportements, parce que l'évaluation des comportements de la personne et leurs conséquences sont des aspects essentiels pour prendre une décision professionnelle en contexte d'autorité. De notre point de vue, limiter la portée d'acceptation du client et de ses conduites est certainement plus réaliste à envisager que l'acceptation inconditionnelle. Le cas d'abus sexuel d'enfants par des adultes en est un bon exemple. En contexte d'autorité, accepter l'abuseur et ses comportements, c'est pratiquement cautionner la maltraitance des enfants et réduire les effets d'imputabilité de l'adulte à cet égard. Les conséquences thérapeutiques en seraient même néfastes.

Quant au principe d'autodétermination du client, Gosselin (1979) rappelle qu'il n'est pas non plus absolu. D'après lui, le client a un droit inaliénable à l'aide, et son droit à l'autodétermination n'est nullement en danger parce que l'intervenant exprime ses points de vue. Au contraire, dit-il, l'autodétermination serait bien plus menacée si le client n'entendait pas les opinions extérieures qui le concernent personnellement ou qui touchent son comportement. C'est lorsqu'il dispose du maximum d'informations que le client peut alors choisir. Son engagement, comme son retrait, entraîne bien sûr des conséquences, mais il est plus conscient de la décision prise.

La motivation du client est l'un des autres éléments importants à prendre à considération dans l'intervention en service social. Même si sa présence est souhaitable, la réalité est souvent tout autre en contexte d'autorité. En effet, dans la plupart des cas, le praticien ne peut guère compter sur la motivation initiale du client pour entamer le processus d'aide. C'est un élément à vérifier au moment de chaque intervention, que le client soit volontaire ou non (Esprimont, 1978). En effet, tout client oscille constamment entre l'espoir que survienne le changement et l'inconfort qu'engendre la mise en œuvre des moyens pour le réaliser. Sur ce plan, tous les humains se ressemblent.

En contexte d'autorité formelle, la question de la motivation se pose toutefois de façon plus aiguë, puisque « l'intervenant en protection de la jeunesse (...) doit pratiquement d'abord arracher au client la reconnaissance qu'il y a un problème » (Racine, 1987 : 13) et « emprunter la porte d'en arrière » (Morel et Bouchard, 1992) pour arriver à lui.

Racine (1987) prétend que les aspects pratiques de l'action auprès des clientèles résistantes sont devenus plus intenses depuis que les transformations législatives ont placé les intervenants dans un rôle où ils doivent utiliser de façon plus explicite leur autorité professionnelle. Mercier (1991) pense le contraire, estimant que ces transformations sont justement venues clarifier le rapport d'autorité qui caractérise ce type de relations professionnelles en service social.

Nous partageons le point de vue de Mercier (1991) en affirmant, d'une part, que la population est mieux informée du rapport d'autorité des services sociaux en matière de protection de la jeunesse, mais que, d'autre part, la population visée continue de le craindre. De plus, les intervenants eux-mêmes comprennent mieux le pouvoir d'autorité qu'ils exercent ainsi que ses limites lorsque les mesures législatives les fixent avec précision.

## *RÉACTIONS ET ATTITUDES À L'ÉGARD DE L'EXERCICE D'AUTORITÉ*

Selon Mercier (1991), les travailleurs sociaux sont historiquement reconnus pour être réfractaires à l'intervention auprès des clientèles non volontaires et Racine (1987) en fournit deux hypothèses explicatives. L'une d'elles est liée à la formation reçue, qui ne prépare pas les intervenants à travailler avec des clientèles non consentantes à recevoir de l'aide. Engagés dans de tels milieux de pratique, ces intervenants sont inefficaces, parce qu'ils n'ont pas la formation nécessaire pour explorer et évaluer une situation problème avec des gens qui ne la voient pas ou qui sont réticents à en parler. De plus, les intervenants se présentent fréquemment aux gens en leur offrant de l'aide, alors que ceux-ci les voient d'abord comme des agents de contrôle. À contre-courant de la représentation sociale qu'a de lui le client, un intervenant ne peut forcément recueillir que duperies et demi-vérités au moment du premier contact avec le client signalé. En effet, comme n'importe quel humain, celui-ci tente de se compromettre le moins possible en situation d'inconnu, à plus forte raison lorsque ses paroles peuvent être retenues contre lui. Mettre de l'avant la fonction d'aide en occultant celle du contrôle est une stratégie douteuse, voire mensongère, à éviter. À l'inverse, se présenter au client dans un strict rôle de contrôle, sans offrir l'aide, contrevient à la lettre et à l'esprit des lois, en même temps que cette attitude nourrit le mythe de la « police des familles ».

La seconde hypothèse abordée par Racine (1987) se situe sur le plan de la conception de l'engagement professionnel. Des travailleurs sociaux vivent en effet des dilemmes idéologiques importants lorsque l'exercice de certains rôles d'autorité porte atteinte aux principes de base de l'autodétermination et du respect de la vie privée. Lorsque la protection, le développement et la sécurité d'un enfant sont compromis au sens de la loi et que la preuve

en est clairement établie, le conflit est sans doute atténué. Dans les cas moins évidents, il est effectivement difficile de tirer un trait entre les principes légaux et cliniques à respecter. En pareille situation et sans en discuter plus longuement, la consultation s'avère le moyen le plus sûr et le plus efficace à utiliser.

Il faut reconnaître que les clients non volontaires craignent aussi de leur côté l'exercice des rôles d'autorité. Ils perçoivent souvent que la personne qui exerce cette autorité finira par les dominer. L'aide offerte leur apparaîtra alors beaucoup plus comme un piège que comme un soutien honnête et véritable (Gosselin, 1979).

Partant de sa typologie de l'autorité, Palmer (1983) a imaginé différentes attitudes à adopter selon les divers contextes dans lesquels les intervenants se trouvent. Dans un contexte d'autorité légale, dit-elle, l'intervenant doit admettre et reconnaître avec facilité que les pouvoirs attribués à l'organisme dont il est membre sont issus des institutions sociales démocratiques. Il est d'ailleurs souhaitable de le rappeler au client. Dans cette perspective d'autorité légale, l'intervenant se présente comme légataire de la société qu'il représente. Plus cette explication sera évidente, plus le client comprendra le mandat accordé à l'intervenant et moins il aura tendance à vérifier le degré d'engagement de l'intervenant dans l'exécution de ses rôles d'autorité (Palmer, 1983). Ce type d'attitude doit être adopté en cas de besoin ou si la situation dégénère en une situation conflictuelle extrême.

Pour résoudre les conflits pouvant surgir en contexte institutionnel, il est entendu que l'intervenant doit avoir une connaissance nette et précise de sa fonction et des tâches qui lui sont confiées, afin d'être en mesure de bien établir les limites de son rôle et celles de son organisme. Par exemple, si la finalité de l'organisme est la protection de l'enfant, son rôle particulier consistera à recueillir les renseignements à cet égard, à participer à l'évaluation de la situation, mais non à prendre seul les décisions qui s'imposent. Le praticien doit ici se percevoir comme partie prenante de la structure sociale, mais aussi reconnaître que le pouvoir de décision est imputable à la communauté en vertu de ses normes, de ses lois et de ses principes. En adoptant une telle attitude, l'intervenant est davantage en position stratégique de gérer les conflits potentiels (Palmer, 1983).

Dans un type d'autorité de rôle, il est nécessaire que l'intervenant connaisse bien ce rôle et le mandat de l'organisme pour lequel il travaille. Il sera ainsi en mesure de distinguer et de justifier auprès de ses clients ce qu'il est en mesure d'assumer personnellement comme décision et ce qu'il ne peut pas faire. Le cas du jeune délinquant en probation s'avère un bon exemple : le tribunal fixe les conditions générales et particulières, mais l'intervenant dispose d'une certaine marge de manœuvre pour les appliquer. L'essentiel est que la mesure ordonnée produise son effet.

Dans un processus de résolution de problème, l'intervenant détermine la situation problème, analyse les faits, évalue la situation, élabore un plan d'action et mesure ses actions. Il prend donc le «leadership » de la relation et utilise son pouvoir d'expert pour proposer un changement. En situation d'urgence, l'intervenant doit manifester rapidement sa compétence pour faire autorité, parce que le client est souvent désorienté et vulnérable. Les travaux de recherche sur l'intervention en situation de crise démontrent que si l'intervenant n'établit pas son leadership d'expertise en pareille occasion, il risque d'avoir des difficultés à le faire ultérieurement, car la résistance du client a tendance à croître avec le temps. Il faut voir ici que le client en situation de crise est une personne extrêmement fragile et vulnérable en même temps que sa désorientation le rend accessible à l'aide. Il est prêt à entendre toute solution qui puisse le sortir de son état.

Enfin, dans le cas d'une autorité inhérente à la personne, il faut comprendre qu'il ne suffit pas au praticien de vouloir adopter certaines attitudes ou certains comportements d'autorité pour que les clients les reconnaissent pour autant. Il s'agit plutôt de qualités, de traits personnels, individuels qui ne peuvent être acquis par la simple volonté. En somme, un mécanisme d'aptitudes de base est requis.

Palmer (1983) ainsi que Middleman et Goldberg (1990) estiment que l'autorité personnelle se reconnaît aux caractéristiques suivantes : 1) l'habileté à fonctionner de façon indépendante, 2) l'utilisation judicieuse des connaissances ou expériences de la vie, 3) la capacité réelle de prendre des décisions et de les maintenir. Ces qualités s'acquièrent avec les années et au fil des expériences personnelles et interpersonnelles.

Comme le mentionnent Morel et Bouchard (1992), les aptitudes et l'expérience sont les conditions idéales pour apprendre à établir et maintenir le caractère spécifique de la relation d'aide en contexte d'autorité. S'il est difficile pour les jeunes intervenants d'y arriver en dépit de leur bonne volonté, la tâche n'est pas moins ardue pour les intervenants expérimentés, surtout pour ceux qui sont parachutés dans ces domaines de pratique sans y avoir vraiment consenti ou dont les histoires de vie sont marquées par des problèmes personnels d'autorité. L'objectivité est alors plus difficile à maintenir par rapport à la situation de leurs clients.

Hancock (1986) rappelle qu'il est important de savoir composer avec notre propre vécu. À cet égard, Gosselin (1979) souligne qu'avant de refuser ou d'accepter l'exercice de rôles d'autorité, les intervenants devraient s'interroger sur leurs motivations profondes à travailler dans un pareil domaine. En contrepartie, il ne faut pas sous-estimer l'apport de croissance et de développement que peut apporter l'expérimentation de l'encadrement auprès des clientèles non volontaires.

## *STRATÉGIES D'INTERVENTION*

Comme plusieurs autres auteurs, Cormier et Cormier (1991) estiment qu'il est nécessaire d'utiliser des stratégies particulières auprès des clients assujettis à l'intervention en contexte d'autorité. Comme en d'autres contextes, ces stratégies exigent flexibilité, créativité, ouverture et honnêteté de la part de l'intervenant. Nous rapportons ici celles qui sont considérées comme essentielles :

1. Si l'intervenant doit prendre des décisions, émettre une recommandation ou rédiger un rapport concernant le client, il doit en aviser celui-ci, afin de maintenir un climat de transparence. Un client frustré par une première expérience de restriction mentale ou de mensonge développe habituellement un pattern comportemental difficile à corriger.
2. L'autorité devant être exercée selon les conditions préétablies, l'intervenant doit agir sans agenda caché. Il élimine ainsi beaucoup de tensions et de frustrations chez le client. Le client qui n'a plus confiance en son intervenant dans la réalisation de petites choses étend cette perte de confiance à des choses plus importantes.
3. Les décisions ordonnées doivent être exécutées intégralement. Même si le client feint l'incapacité de les réaliser, l'intervenant doit tenir bon et mettre l'accent sur les bénéfices qu'une personne retire à prendre des décisions et à les tenir. Les faux-fuyants ne doivent pas être acceptés, sauf si les décisions ordonnées paraissent avoir dépassé la capacité réelle du client de les exécuter.
4. Comme dans toute relation d'aide, il arrive que le client en contexte d'autorité réagisse vivement au changement, et qu'alors surviennent des blocages dans la relation. À cet égard, certaines stratégies d'intervention peuvent se révéler utiles pour relancer la personne sur la voie du changement. Trois résistances courantes et des façons de les contrer sont abordées ici : la négation, la révolte et le marchandage.
   - *La négation* : Elle doit s'interpréter comme un mécanisme sain d'adaptation dans la transition vers le changement, surtout dans les premières étapes de l'intervention en contexte d'autorité. La méconnaissance des personnes, les peurs réciproques amènent légitimement les gens à se protéger, surtout quand l'un est vu comme un envahisseur de l'intégrité de l'autre. Il importe de rendre légitime cette peur, de la normaliser, de respecter qu'elle s'exprime par une distanciation, voire par le retrait temporaire et l'isolement. Cette négation doit toutefois être dépassée, sinon elle se cristallise, suscite la méfiance et empoisonne la relation. En pareil cas, l'intervenant doit prendre l'initiative de refléter la négation au client, même si ce dernier résiste à reconnaître qu'il y recourt.

- *La révolte* : Il arrive que le client entretienne un sentiment d'injustice subi, sentiment fondé ou non. Des réactions se manifestent alors par des expressions de colère (verbales et non verbales) dirigées dans toutes les directions. Tout en admettant que l'expression de la colère apporte un certain soulagement, l'intervenant ne doit pas devenir l'unique réceptacle des expressions de révolte du client. Une clarification s'impose à ce sujet pour que la révolte soit orientée vers les bonnes cibles. Écouter la colère ne suffit pas à l'intervenant : il lui faut la décoder à son client, la canaliser dans un sens qui lui permet d'évoluer, même si la voie est pénible à emprunter.
- *Le marchandage* : C'est une forme de négociation que veut introduire le client dans le processus de changement. Il peut signifier entre autres que le pouvoir de l'intervenant sur le client est trop intense et anesthésiant et que ce dernier réclame un peu d'oxygène par une demande de compromis. À noter que le marchandage peut être également une duperie ou une tentative du client de fuir le contexte contraignant d'autorité. L'intervenant doit alors en déterminer rapidement la cause pour corriger aussi promptement le tir, parce que le rythme du changement risque de ralentir et même de ne plus jamais se réactiver.

  Il est bon de rappeler ici qu'une concession mineure ou qu'une suspension temporaire d'entente secondaire par l'intervenant peut être perçue comme un grand gain pour le client et qu'elle n'est pas à négliger dans l'intervention. Cette stratégie est particulièrement utile quand le client ressent un profond sentiment d'impuissance devant sa situation.

5. La relation intervenant–client en contexte d'autorité étant dynamique, le client qui a déjà vécu des expériences négatives avec les personnes en autorité éprouvera le besoin de mettre plusieurs fois à l'épreuve la validité et la solidité de cette relation. Le jeune délinquant de type rebelle adopte souvent ce type de comportement. L'intervenant doit donc être en mesure de reconnaître ces tentatives et de rappeler à son client la spécificité de son rôle et ses limites.

6. Dans d'autres cas, le client ne tentera pas de contester ouvertement l'autorité, mais l'intervenant remarquera que la relation est affectée. Une réaction immédiate s'impose. L'intervenant doit rendre explicites les questions que se pose implicitement le client à propos de l'autorité et du leadership de l'intervenant. Les résultats de cette démarche seront positifs et vite améliorés dans certains cas. Pour d'autres clients, ce sera le début d'une lutte à livrer pour la prise de contrôle de la relation. Cette dernière réaction est éprouvante pour l'intervenant, parce qu'elle gruge beaucoup de temps et d'énergie pendant un certain temps ; elle peut toutefois être récupérée et transformée ultérieurement en action constructive. Cette situation se rencontre fréquemment chez les personnes manipulatrices.

7. À mesure que la relation progresse et que le client commence à gagner du pouvoir sur sa vie, l'intervenant peut exercer son rôle de façon plus souple, ce qui n'en change pas la nature. Le rôle principal de l'intervenant devient alors d'inciter le client à prendre des décisions, après lui avoir fait évaluer diverses solutions possibles, ou encore à utiliser toutes les occasions pour accroître sa capacité d'initiative. Cette démarche peut être une toute première expérience pour le client : aussi l'intervenant doit-il vérifier qu'il en est ainsi et renforcer le comportement du client pour qu'il y ait réussite.

## *CONCLUSION*

Le lecteur aura sans doute noté que les sources de référence de cet article sont peu diversifiées, peu récentes et peu approfondies. Notre stratégie de recherche documentaire, maintes fois révisée, n'en révèle pas davantage. Dans les circonstances, il nous faut tirer les conclusions suivantes :

1. Même si l'émergence de l'intervention psychosociale en contexte d'autorité date principalement de la fin de la Seconde Guerre mondiale, la rareté des écrits et travaux de recherche sur le sujet depuis cette période montre bien l'embarras et le peu d'intérêt que cette thématique suscite. Il n'est donc pas étonnant que l'intervention en contexte d'autorité soit encore si mal définie et qu'elle fasse l'objet d'un questionnement constant de la part des intervenants et intervenantes dans le domaine.
2. Le débat occasionné à l'interne par la reconnaissance de l'intervention en contexte d'autorité met aussi en évidence la faiblesse du statut et de l'identité professionnelle que les travailleurs sociaux se complaisent malheureusement à entretenir. À entendre le discours des étudiants en service social, le malaise semble même les avoir atteints.
3. Pour que l'intervenant et le client puissent vivre une relation efficace et aidante en contexte d'autorité, des conditions minimales doivent être reconnues :
   - L'acceptation d'un minimum d'autorité. À cette étape, l'intervenant doit être en mesure de vérifier la concordance entre sa conception personnelle de l'autorité et celle que le client est disposé à accepter. L'agent d'aide doit donc pratiquer l'écoute de soi, mais être aussi à l'écoute de son client sur ce plan.
   - L'autodétermination du client est à considérer comme un but visé et non comme un principe immuable d'intervention.
   - La mise à jour des réactions d'hostilité envers l'autorité est à effectuer. Il s'agit d'entreprendre une discussion ouverte sur les réactions

négatives du client à l'égard de l'autorité, sur leur origine, leur évolution et leur état actuel. Cette situation doit absolument être clarifiée pour que le client puisse accéder à un autre niveau de fonctionnement par rapport à l'autorité.

– La reformulation d'une nouvelle conception de l'autorité est une démarche à poursuivre. À cette étape, le professionnel doit aider le client à se former une autre conception de l'autorité qui soit en accord avec ses perceptions renouvelées.

L'intervenant doit aussi se souvenir que l'intervention en contexte d'autorité peut avoir des effets aussi positifs que négatifs sur la clientèle. Le résultat dépend en grande partie de la façon dont elle est exercée par l'intervenant et perçue par le client. Quand elle est acceptée par les deux parties (ce qui est lent à se manifester), son efficacité est plus grande d'après St-Pierre (1983), Palmer (1983), Buchan (1972), et Koering (1979). Sans acceptation mutuelle, Palmer (1983) prétend que l'intervenant peut bien sûr encourager, soutenir, traiter et confronter, mais qu'il n'aura pas véritablement accès au monde cognitif et affectif du client ; en conséquence, il y aura moins d'ouverture sur les occasions de changement. Buchan (1972) partage ce point de vue :

> If the authority rests solely on sanctions, it will likely be inadequate because the sanctions do not all lie on the worker's side of the relationship, as the client has many ways of protecting himself. Supervision would then become a game (Buchan, 1972 : 298).

De notre point de vue, l'acceptation de l'autorité par les deux parties est un but irréaliste et illusoire à poursuivre. Elle est plutôt une fin ultime souhaitable mais non essentielle, d'autant plus qu'elle fait consommer des énergies considérables et souvent inutiles à l'aidant comme à l'aidé. Dans le contexte particulier de l'intervention d'autorité, comme en d'autres contextes de la vie courante, la non-acceptation d'une réalité peut être une source d'énergie et de mouvement aussi puissante que l'acceptation. Si la relation est positive ou le devient, grandes sont les chances que le client étende cette expérience de relation efficiente à d'autres types de liens. Il s'agit donc, comme le dit Palmer (1983), d'un vécu transposable, bénéfique au client et à l'intervenant.

Idéalement, la seule autorité présente dans la relation d'aide devrait être celle de la compétence. À cet égard, Racine (1987) propose quelques pistes pour y parvenir. Nous les rappelons ici en guise de conclusion :

- Tenir davantage compte de la problématique de l'autorité dans les programmes de formation en travail social.
- Renforcer les bases scientifiques de ce modèle professionnel d'intervention pour aider l'ensemble des intervenants à dépasser les contradictions qui traversent leurs pratiques et à développer une représentation sociale plus adéquate de la pratique en travail social.

- Mettre en valeur la spécificité des expériences de pratiques en travail social à partir de la démarche de réflexion sur l'action, de façon méthodique.
- Prendre conscience et réduire la dépendance théorique du travail social aux disciplines fondamentales et donc modifier le rapport à la science.

## *Références bibliographiques*

AIRAKSINEN, T. (1988). *Ethics of Coercism and Authority : a Philosophical Study of Social Life.* Pittsburgh : University of Pittsburgh Press.

ANCEL, M. (1966). *La défense sociale nouvelle.* Paris : Cujas.

BENJAMIN, A. (1974). *La pratique de la relation d'aide et de la communication.* Paris : ESF.

BIESTEK, F. (1962). *Pour une assistance sociale individualisée.* Paris : Éditions du Seuil.

BLANKSTEIN, HAN G. (1986). *Sanctions et traitements : incompatibles ou non ?* Rapport Groningen, Université d'État de Groningen, p. 65-79.

BOURRICAUD, F. (1969). *Esquisse d'une théorie de l'autorité.* Paris : Librairie Plon.

BUCHAN, G. (1972). « Authority : a viable concept in the helping process », *Revue canadienne de criminologie,* vol. 14, nº 3 : 297-304.

CHAPPUIS, R. et J. PAULHAC (1985). *Y a-t-il quelqu'un qui commande ici ?* Paris : Éditions d'organisation.

CHAPPUIS, R. et J. PAULHAC (1987). *Les relations d'autorité.* Paris : Éditions d'organisation.

COHEN, S. (1985). *Visions of Social Control, Crime, Punishment and Classification.* New York : Polity Press.

CORMIER, W.H. et S.L. CORMIER (1991). *Interviewing Strategies for Helpers. Fundamental Skills and Cognitive Behavioral Interventions.* Pacific Grove, CA : Brooks-Cole.

DAVIS, M.A. (1979). *Inside Prisons : a History of Social Work Views.* Thèse de doctorat inédite, Université de Pennsylvanie, 265 p.

DE BRAY, L. (1970). *Travail social et délinquance.* Bruxelles : Éditions de l'Institut de sociologie.

DUBNOV, W. L. (1986). « The Glen Mills project : innovation in juvenile corrections », *Journal of Offenders Counseling, Services & Rehabilitation,* vol. 10, nº 4 : 87-105.

EMPEY, T.L. (1985). *American Delinquency. Its Meaning and Construction.* Boston : Dorsey Press.

ESPRIMONT, M.-C. (1978). « Quelques réflexions sur l'intervention en contexte d'autorité », *Intervention,* nº 52 : 49-51.

FALCONER, E. et K. SWIFT (1983). *Preparing for Practice. The Fundamentals of Metropolitan Toronto.* Children's Aid Society of Metropolitan Toronto.

FOREN, R. et R. BAILEY (1968). *Authority in Social Casework.* New York : Pergamon Press, 310 p.

FORGET, J. (1990). *La relation d'aide. Aider les adolescents et les adolescentes en difficulté.* Montréal : Logiques Éditions.

FRÉCHETTE, M. et M. LE BLANC (1987). *Délinquances et délinquants.* Chicoutimi : Gaëtan Morin éd.

GITTERMAN, A. (1983). « Uses of resistance : a transactional view », *Social Work,* vol. 8, nº 2 : 127-131.

GOSSELIN, J. (1979). « La relation d'aide en contexte d'autorité », *Intervention,* nº 54 : 5-14.

GREENLEY, J.R. (1973). « Types of authority and two problems of psychiatric wards », *Psychiatric Quarterly,* vol. 47 : 191-202.

GUIENNE, V. (1990). *Le travail social piégé.* Paris : Éd. L'Harmattan.

HANCOCK, M.R. (1986). « Authority : an integral part of effective helping. An undergraduate teaching experience », *Revue canadienne de service social*: 119-132.

HANIGAN, P. (1990). *La jeunesse en difficulté. Comprendre pour mieux intervenir.* Sillery : PUQ.

HÉTU, J.L. (1990). *La relation d'aide. Éléments de base et guide de perfectionnement.* Montréal : Gaëtan Morin éd.

HOLLAND, T.P. et A.C. KILPATRICK (1991). « Ethical issues in social work : toward a grounded theory of professional ethics », *Social Work,* vol. 36, nº 2 : 138-144.

HUTCHISON, E.D. (1987). « Use of authority in direct social work practice with mandated clients », *Social Service Review,* vol. 61, nº 4, : 581-598.

ION, J. (1990). *Le travail social à l'épreuve du territoire.* Paris : Privat.

JOHNSON, L. (1989). *Social Work Practice. A Generalist Approach.* Boston : Allyn and Bacon.

KOERING, B. (1979). « Authority in child protective services », *Child Welfare,* vol. 58, nº 10 : 650-657.

LAURENT-BOYER, L. *et al.* (1992). *La médiation familiale.* Cowansville : Les Éditions Yvon Blais.

LOWE, G.R. (1987). « Social work's professional mistake : confusing status for control and losing both », *Journal of Sociology and Social Welfare,* vol. 14 : 188-206.

MENCHER, S. (1960). « The Concept of Authority and Social Casework », *Casework Papers,* nº 4 : 126-139.

MERCIER, L. (1991). « Contexte d'autorité et judiciarisation : régression ou redéfinition novatrice de la pratique sociale professionnelle ? », *Service social,* vol. 40, nº 2 : 43-53.

MÉTIVIER, J. (1981). *L'intervention d'autorité en matière de protection de la jeunesse et de la délinquance juvénile.* Document inédit, Montréal.

MIDDLEMAN, R.R. et G.W. GOLDBERG (1990). *Skills for Direct Practice in Social Work.* New York : Columbia Univ. Press.

MOREAU DE BELLAING, L. (1990). *Sociologie de l'autorité.* Paris : Éd. l'Harmattan.

MOREL, J. et M. BOUCHARD (1992). *Session de formation : savoir-être dans l'intervention en contexte de protection.* Centre de services sociaux de Québec, 52 p.

PALMER, S.E. (1983). « Authority : an essential part of practice », *Social Work,* vol. 28, nº 2 : 120-125.

PRAY, K. (1949). *Social Work in a Revolutionary Age.* Philadelphia : University of Pennsylvania Press.

RACINE, P. (1987). *Les relations d'autorité : réflexion sur une évolution de leur usage professionnel en travail social au Québec.* Université du Québec à Montréal, 236 p.

RACINE, P. (1989). « La Loi sur la protection de la jeunesse : son impact sur les professionnels », *Intervention,* nº 84 : 5-15.

RATAJCZAK, E. (1964). *The Use of Authority in Social Work.* Doctoral Dissertation. Washington : Catholic University of America.

REIN, M. et S.H. WHITE (1981). « Knowledge for Practice », *Social Service Review,* vol. 55, nº 1 : 1-41.

SERON, C. et J.J. WITTEZAELE (1991). *Aide ou contrôle. L'intervention thérapeutique sous contrainte.* Bruxelles : De Boeck-Wesmael.

SIPORIN, M. (1975). *Introduction to Social Work Practice.* New York : McMillan.

SPECHT, H. (1986). « Social support, social networks, social exchange and social work practice », *Social Service Review,* vol. 60, nº 2 : 218-240.

ST-PIERRE, M. (1983). *La notion de l'autorité face à la pratique du service social dans la société contemporaine.* Essai de maîtrise en service social, Université Laval, 69 p.

TRACEY, T.J. (1985). « Dominance and outcome : a sequential examination », *Journal of Counseling Psychology,* vol. 32, nº 1 : 119-122.

VEILLETTE, R. (1992). « Les dangers d'abus de pouvoir en contexte d'autorité », *Intervention,* nº 92 : 14-20.

WEISMAN, I. et J. CHWAST (1960). « Control and Value in Social Work Treatment », *Social Casework,* vol. 41, nº 9 : 451-456.

YELAJA, S.A. (1971). *Authority and Social Work : Concept and Use.* Toronto : Univ. of Toronto Press, 309 p.