Votre programme d'aide aux employés et à la famille (PAEF) est un service confidentiel de soutien pouvant vous aider à entreprendre une démarche pour effectuer un changement.

Conseils pour bien gérer la perception des relations amoureuses au travail

Dans les milieux de travail, il y a de l'amour dans l'air et il est là pour rester. Selon une étude menée récemment par l'organisme américain *Society for Human Resource Management*, 43 % des professionnels en ressources humaines ont déclaré avoir constaté la présence de relations amoureuses au travail. 79 % de ces professionnels ont observé une augmentation des fréquentations amoureuses au travail (12 %) ou un nombre constant de relations au travail au cours des cinq dernières années (67 %). Il est évident que les amoureux s'attirent des regards désapprobateurs. Comment pourriez-vous gérer les perceptions et mettre un frein au commérage?



Reconnaissez les avantages d'une relation amoureuse au travail. Selon un sondage effectué par Workplace Options et Public Policy Polling, la plupart des employés du millénaire, âgés de 18 à 29 ans (71 %) voient l'amour au travail d'un œil positif, et ils mentionnent des avantages comme un rendement et un moral améliorés. 84 % d'entre eux disent qu'ils ne s'empêcheraient pas de tomber en amour avec un collègue. Par contre, seuls 36 % des employés appartenant à la Génération X et 29 % des baby-boomers ont répondu la même chose. Si les amoureux se conforment aux règles et à la politique organisationnelles relatives aux fréquentations amoureuses, vous trouverez probablement des aspects positifs à leur relation. Par exemple, ces personnes pourraient être plus productives et plus heureuses au travail.

- **Mettez immédiatement fin aux potins.** Les rumeurs et la médisance nuisent à la productivité, en plus de blesser et d'avoir des répercussions négatives à long terme sur la santé mentale. Il est essentiel de mettre fin au commérage au travail. Lorsque vous entendez des ragots, vous pourriez devoir parler à la personne qui les a colportés, afin de faire cesser les rumeurs. De plus, montrez l'exemple et soulignez que le commérage est inacceptable dans votre organisation.

- **Gérez les perceptions.** La crédibilité et la confiance risquent d'être en jeu. Il se pourrait, par exemple, qu'un employé soit réticent à partager des renseignements avec une collègue qui est en relation avec un gestionnaire. Selon le site *Psychology Today*, une étude sur les relations amoureuses entre collègues de travail montre que les employés qui fréquentent un supérieur sont perçus comme étant moins crédibles que ceux qui sortent avec un collègue de même niveau. Selon la même étude, les femmes ayant une liaison amoureuse au travail ont la réputation d'être moins fiables et moins crédibles que les hommes se trouvant dans la même situation. Bien que vous ne puissiez sans doute modifier ces perceptions, en tant que gestionnaire, il vous revient d'en être conscient afin de gérer leurs répercussions potentielles sur votre équipe. Reportez-vous à la politique interne en matière de relations amoureuses au travail, fixez des limites et communiquez vos attentes à l'égard des comportements souhaités.

- **Ayez un plan en cas de rupture.** Que se produit-il lorsque les amoureux au travail ont rompu ou qu'un employé marié vit une séparation ou un divorce? Bien que le fait de prévoir cette possibilité puisse vous sembler pessimiste, votre politique interne devrait aborder cette question. Bonne nouvelle : selon le sondage *Single in America* de Match.com, plus de la moitié des personnes ayant eu une relation au travail qui n'a pas duré mentionnent que cet échec n'a pas eu de conséquences négatives sur leur relation professionnelle avec leur ancien amoureux.

Devinez quels époux ont trouvé l’amour au travail?

- Le président Obama et sa femme, Michelle
- Ozzy et Sharon Osborne
- Bill et Melinda Gates

© 2026 Morneau Shepell ltée. Votre programme ne comprend pas nécessairement tous les services décrits dans ce site. Veuillez consulter la documentation de votre programme pour plus d’information. Pour une assistance immédiate, composez le 1 844 880 9137.