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.

Gérer les relations amoureuses au travail



Comme nombre de gens passent plus de 40 heures par semaine au travail, les relations font partie du milieu de travail. Même si vous préférez sans doute que ces relations demeurent strictement professionnelles, les relations amoureuses au travail sont un fait. Plus de 39 % des répondants à un sondage ont mentionné qu'il leur est arrivé de sortir au moins une fois avec un collègue. Les résultats du même sondage indiquent que la plupart de ces liaisons commencent hors des lieux de travail, lorsque les collègues se rencontrent par hasard dans un autre contexte, par exemple, lors d'un « cinq à sept » dans un bar du quartier.

Les relations amoureuses au travail pourraient-elles représenter un problème?

Oui, elles peuvent certainement devenir problématiques et être une source de préoccupations, notamment si elles entraînent :

- des distractions et des pertes de productivité;
- des accusations de favoritisme;
- des sentiments de colère et d'hostilité en cas de rupture;
- des commérages et de la jalousie au bureau;
- des allégations de harcèlement sexuel.

Gérer les fréquentations amoureuses au travail avant qu'elles commencent. Comme les relations amoureuses sont fréquentes en milieu de travail, le meilleur moyen de gérer ce problème délicat est d'établir une politique officielle à ce sujet. Celle-ci vous permettra de gérer les relations amoureuses au travail de façon rationnelle et proactive. De plus, elle contribuera à prévenir la confusion et à aborder des préoccupations relatives au favoritisme.

Établir une politique encadrant les relations amoureuses au travail. Ce qui convient à votre entreprise pourrait être inacceptable pour un autre employeur. Il vaut donc mieux déterminer la politique de concert avec l'équipe de direction afin de vous assurer qu'elle correspond à votre situation particulière. Par exemple, la taille de votre entreprise permet-elle de muter un employé afin d'éviter que les amoureux travaillent tous les jours ensemble ou relèvent l'un de l'autre? Devez-vous carrément interdire les relations amoureuses au travail? Un code de conduite au travail serait-il une meilleure option? En instaurant une politique sur les liaisons amoureuses au travail, gardez ceci à l'esprit :

- **Qu'est-ce qui est acceptable et qu'est-ce qui ne l'est pas?** Par exemple, vous pourriez permettre que des collègues de travail se fréquentent, et non les gestionnaires et leurs employés ou les employés et les clients.
- **Le harcèlement sexuel.** Il serait également bon de revoir votre politique en matière de harcèlement au travail ou d'en élaborer une, et d'offrir à tous les membres du personnel une formation sur la prévention du harcèlement sexuel au travail.
- **L'obligation d'informer l'employeur de la relation.** Certaines entreprises exigent que leurs employés informent l'employeur de la relation, notamment si celle-ci devient sérieuse.

Gérer une relation amoureuse au travail. Lorsqu'il est évident que Cupidon a frappé au travail, il pourrait être nécessaire de rencontrer le couple pour lui parler et limiter au minimum les perturbations des processus de travail. Obtenez des directives en vous reportant à la politique organisationnelle en cette matière et travaillez de concert avec les amoureux afin de vous assurer qu'ils comprennent l'application de la politique à leur situation. Même si votre connaissance de l'amour naissant peut vous avoir incité à tenir cette rencontre, pour protéger la confidentialité, il est essentiel de vous concentrer sur vos préoccupations à l'égard du rendement au travail et de respecter l'intimité du couple.

© 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.