

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

15 juli 2026

VOORSTEL VAN RESOLUTIE

**inzake de bevordering
van mantelzorgvriendelijke
werkvloeren**

(ingediend door de dames Nahima Lanjri en
Nathalie Muylle)

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

15 juillet 2026

PROPOSITION DE RÉSOLUTION

**relative à la promotion d'un environnement
de travail tenant compte
de la situation des aidants proches**

(déposée par Mmes Nahima Lanjri et
Nathalie Muylle)

N-VA	: Nieuw-Vlaamse Alliantie
VB	: Vlaams Belang
MR	: Mouvement Réformateur
PS	: Parti Socialiste
PVDA-PTB	: Partij van de Arbeid van België – Parti du Travail de Belgique
Les Engagés	: Les Engagés
Vooruit	: Vooruit
cd&v	: Christen-Democratisch en Vlaams
Ecolo-Groen	: Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen
Anders.	: Anders.
DéFI	: Démocrate Fédéraliste Indépendant
ONAFH/INDÉP	: Onafhankelijk-Indépendant

Afkorting bij de nummering van de publicaties:		Abréviations dans la numérotation des publications:	
DOC 56 0000/000	Parlementair document van de 56 ^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer	DOC 56 0000/000	Document de la 56 ^e législature, suivi du numéro de base et numéro de suivi
QRVA	Schriftelijke Vragen en Antwoorden	QRVA	Questions et Réponses écrites
CRIV	Voorlopige versie van het Integraal Verslag	CRIV	Version provisoire du Compte Rendu Intégral
CRABV	Beknopt Verslag	CRABV	Compte Rendu Analytique
CRIV	Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaalde beknopt verslag van de toezpraken (met de bijlagen)	CRIV	Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes)
PLEN	Plenum	PLEN	Séance plénière
COM	Commissievergadering	COM	Réunion de commission
MOT	Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)	MOT	Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Om onze welvaart en sociale cohesie te versterken, zijn zowel een hoge werkzaamheidsgraad als sterke informele zorgnetwerken essentieel. In België neemt ongeveer 30 % van de bevolking informele zorgtaken op. Slechts een beperkt deel van de mantelzorgers in België vraagt ook een erkenning aan, dat waren er op 31 december 2025 ruim 30.000 (24.212 met een algemene erkenning en 7558 met een erkenning met sociaal voordeel).

Mantelzorgers vormen een cruciale en onmisbare schakel in ons zorgsysteem en bieden op vrijwillige basis zorg en ondersteuning aan een hulpbehoevend familielid, partner of vriend. In een vergrijzende samenleving en onder toenemende druk op de professionele zorgsector is die onderlinge solidariteit niet alleen waardevol, maar ook een noodzakelijke aanvulling op het formele zorgaanbod.

Tegelijk is het belangrijk dat zoveel mogelijk mensen actief blijven op de arbeidsmarkt. Een brede arbeidsbevolking is immers essentieel voor een duurzaam gefinancierde en sociaal houdbare sociale zekerheid. Voor een belangrijke groep werknemers, meer bepaald één op vijf werknemers, betekent dit dat zij hun job combineren met mantelzorgtaken. Die combinatie werkbaar houden, wordt dan ook steeds belangrijker.

De overheid kan dat ondersteunen via financiële tegemoetkomingen en verlofstelsels. Zo namen bijvoorbeeld 859 mensen in 2025 mantelzorgverlof op. Het mantelzorgverlof is slechts één mogelijk verlofstelsel waar mantelzorgers beroep op kunnen doen. Het totaal aantal mantelzorgers dat enige vorm van zorgverlof opneemt, is groter. Zo namen er in 2025 maandelijks gemiddeld 21.246 mensen een vorm van zorgverlof op, het gaat dan onder meer over verlof medische bijstand, palliatief verlof, mantelzorgverlof en tijdskrediet met motief zorg.

Naast de overheid, spelen ook werkgevers een cruciale rol in de werkbaarheid van de combinatie tussen werk en zorg. Een mantelzorgvriendelijke werkvloer maakt het mogelijk om werk en zorgtaken duurzaam op elkaar af te

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

Pour renforcer notre prospérité et notre cohésion sociale, il est essentiel de disposer à la fois d'un taux d'emploi élevé et de réseaux de soins informels solides. En Belgique, environ 30 % de la population dispense des soins informels. Seule une minorité des aidants proches demandent également une reconnaissance de ce statut; au 31 décembre 2025, ils étaient plus de 30.000 (dont 24.212 bénéficiaient d'une reconnaissance générale et 7558 d'une reconnaissance assortie d'un avantage social).

Les aidants proches constituent un maillon essentiel et indispensable de notre système de soins. Ils dispensent en effet des soins sur une base volontaire et viennent en aide à un membre de leur famille, un partenaire ou un ami qui nécessite des soins. Dans une société marquée par le vieillissement de la population et face à la pression croissante qui pèse sur le secteur des soins professionnels, cette solidarité mutuelle est non seulement précieuse, mais constitue également un complément indispensable à l'offre de soins formelle.

Parallèlement, il est important qu'un maximum de personnes restent actives sur le marché du travail. En effet, il est essentiel de pouvoir compter sur un grand groupe de travailleurs pour garantir un système de sécurité sociale financièrement viable et socialement durable. Une partie importante de ces travailleurs, à savoir un travailleur sur cinq, doivent concilier leur travail et leurs responsabilités d'aidant proche. Il est donc plus que jamais essentiel de leur permettre de continuer à porter cette double casquette.

Les autorités peuvent les soutenir dans ce cadre en mettant en place des interventions financières et des régimes de congé. En 2025, 859 personnes ont ainsi pris un congé d'aidant proche. Ce congé n'est qu'un des régimes de congé auxquels peuvent prétendre les aidants proches. Le nombre total d'aidants proches bénéficiant d'une quelconque forme de congé d'aidant est en effet plus élevé. C'est ainsi qu'en 2025, 21.246 personnes en moyenne ont pris chaque mois une forme de congé d'aidant, notamment un congé pour assistance médicale, un congé pour soins palliatifs, un congé d'aidant proche et un crédit-temps pour motif de soins.

Outre les autorités, les employeurs ont également un rôle crucial à jouer, en permettant aux aidants proches de continuer à combiner leur travail et leurs responsabilités d'aidant proche. Grâce à un environnement de travail

stemmen, zonder dat werknemers gedwongen worden om tussen beide te kiezen.

Toch is een dergelijk personeelsbeleid vandaag nog onvoldoende ingeburgerd. Onderzoek van de KU Leuven rond het combineren van mantelzorg en werk¹ toont namelijk aan dat mantelzorgers geconfronteerd worden met verschillende knelpunten, onder meer:

— het takenpakket bij deeltijds werk wordt in de praktijk niet steeds aangepast aan de verminderde werktijd;

— mantelzorgers voelen zich omwille van hun rol als mantelzorger gehinderd in hun professionele door-groei mogelijkheden, onder meer omdat ze vrezen om ongewild aan de werkgever het signaal te geven dat men de carrière ondergeschikt vindt;

— mantelzorgers beseffen dat het niet altijd evident is om gebruik te maken van een flexibele arbeidsregeling. Toch voelen zij zich te vaak afhankelijk van de goodwill, het begrip en de inschatting van de werkgever;

— men vindt het moeilijk om het gesprek over de rol als mantelzorger aan te gaan met de werkgever. Communicatie wordt soms als stroef ervaren als gevolg van onwetendheid en/of onbegrip.

Nochtans biedt een mantelzorgvriendelijke werkvloer niet alleen voordelen voor werknemers, maar ook voor werkgevers zelf, bijvoorbeeld op het vlak van retentie, welzijn en aantrekkelijk werkgeverschap (*employer branding*). Uit Brits onderzoek² blijkt onder meer dat organisaties die een mantelzorgvriendelijk beleid hanteren minder verloop en verzuim noteren, waardoor de kosten die hiermee gepaard gaan ook aanzienlijk verminderden.

Ter illustratie: de kost van ziekteverzuim bij mantelzorgers in België wordt geschat op maar liefst 606.870 euro per dag. Maar liefst 13.610 mantelzorgers zijn door zorgbelasting langdurig ziek.³

¹ Op de Beeck L., Seghers N. en Maes B., „Het combineren van mantelzorg en werk: een grote uitdaging”, 2022.

² Yeandle, S., Bennett, C., Buckner, L., Suokas, A. en Shipton, L. (2006). *Who Cares Wins: the social and business benefits of supporting employer carers*. Londen: Carers UK.

³ Impact van mantelzorg op de werkvloer – Mantelzorg in Beweging. (<https://www.mantelzorginbeweging.be/impact-op-de-werkvloer/>)

adéquat, les aidants proches pourraient concilier durablement leur vie professionnelle et leurs responsabilités d'aidant, sans avoir à choisir entre les deux.

Pourtant, une telle politique n'est pas encore suffisamment ancrée aujourd'hui dans le monde du travail. Il ressort en effet d'une étude¹ de la KU Leuven sur la conciliation entre les soins informels et la vie professionnelle que les aidants proches sont confrontés à divers obstacles, notamment:

— en cas de travail à temps partiel, les tâches confiées ne sont pas toujours compatibles en pratique avec la réduction du temps de travail;

— les aidants proches ont le sentiment que leur rôle d'aidant entrave leurs perspectives de carrière professionnelle, notamment parce qu'ils craignent de donner involontairement à leur employeur l'impression qu'ils considèrent leur carrière comme secondaire;

— les aidants proches sont conscients qu'il n'est pas toujours évident de bénéficier d'un régime de travail flexible. Pourtant, ils se sentent trop souvent dépendants de la bonne volonté, de la compréhension et de l'appréciation de leur employeur;

— il est difficile d'aborder la question du rôle de l'aidant proche avec son employeur. La communication est parfois perçue comme tendue en raison d'une certaine ignorance et/ou d'une certaine incompréhension.

Un environnement de travail tenant compte de la situation des aidants proches offre pourtant des avantages non seulement aux travailleurs, mais également aux employeurs eux-mêmes, par exemple au niveau de la rétention du personnel, du bien-être et de l'attractivité (*employer branding*). Une étude britannique² révèle notamment que les entreprises qui mettent en œuvre une politique tenant compte de la réalité des aidants proches enregistrent moins de départs et d'absentéisme, ce qui entraîne également une réduction considérable des coûts qui y sont liés.

À titre d'illustration, le coût de l'absentéisme pour cause de maladie chez les aidants proches en Belgique est estimé à pas moins de 606.870 euros par jour. Pas moins de 13.610 aidants proches sont en maladie de longue durée en raison de la charge que représentent les tâches de soins.³

¹ Op de Beeck L., Seghers N. et Maes B., „Het combineren van mantelzorg en werk: een grote uitdaging”, 2022.

² Yeandle, S., Bennett, C., Buckner, L., Suokas, A. en Shipton, L. (2006). *Who Cares Wins: the social and business benefits of supporting employer carers*. Londres: Carers UK.

³ Impact van mantelzorg op de werkvloer – Mantelzorg in Beweging. (<https://www.mantelzorginbeweging.be/impact-op-de-werkvloer/>)

Ook uit onderzoek van Howest hogeschool en Mantelzorgnetwerk uit 2018 blijkt dat het inzetten op mantelzorgers op de werkvloer ook in België heel wat positieve effecten heeft⁴: er is minder personeelsverloop en minder ziekteverzuim, mantelzorgers zijn langer en meer actief op de arbeidsmarkt, er wordt een positief werkgeversimago gecreëerd, de mantelzorger voelt zich gewaardeerd als werknemer en ook als persoon, en de mantelzorger ervaart minder overbelasting en combinatiestress en meer keuzevrijheid in het bepalen van het eigen evenwicht tussen werk en zorg.

Deze elementen uit de studie van Howest en Mantelzorgnetwerk sluiten aan bij de conclusies uit een ander Brits onderzoek uit 2013.⁵ De meerderheid van de werkgevers gaf in deze studie aan dat ze de indruk hadden dat het ondersteunen van werkende mantelzorgers onder meer positieve effecten had op het vlak van personeelsbinding, verminderd ziekteverzuim en verhoogde productiviteit.

Investeren in mantelzorgvriendelijke werkvloeren levert duidelijk een warme win-win op, waar zowel werknemers als werkgevers sterker van worden. Bovendien is dit ook een win voor de samenleving: mensen die zorg nodig hebben, kunnen rekenen op warme steun van een naaste.

Mantelzorgvriendelijke werkvloeren worden volgens ons gecreëerd via vijf sporen.

1. Maak mantelzorg bespreekbaar en zorg voor goed leiderschap

Een mantelzorgvriendelijke werkvloer vertrekt vanuit een open en veilige gesprekscultuur. Mantelzorgers hebben in de eerste plaats nood aan erkenning, begrip en de ruimte om hun situatie bespreekbaar te maken. Vandaag blijft die drempel vaak hoog, waardoor gesprekken zich beperken tot collega's en leidinggevenden onvoldoende zicht krijgen op de noden en uitdagingen van mantelzorgende werknemers. Een laagdrempelige

Il ressort également d'une étude menée en 2018 par la haute école *Howest* et le *Mantelzorgnetwerk* qu'en Belgique également, miser sur un environnement de travail tenant compte de la situation des aidants proches produit une multitude d'effets positifs⁴: la rotation du personnel et l'absentéisme pour cause de maladie s'en trouvent réduits, les aidants proches restent plus longtemps actifs sur le marché du travail, l'image de l'employeur est plus positive, l'aidant proche se sent valorisé à la fois en tant que travailleur et en tant que personne, et il est moins exposé au surmenage et au stress liés à la combinaison du travail et des tâches de soins informels, tout en bénéficiant d'une plus grande liberté de choix pour déterminer son propre équilibre entre vie professionnelle et soins informels.

Ces éléments mis en lumière dans l'étude menée par Howest et Mantelzorgnetwerk rejoignent les conclusions d'une autre étude britannique datant de 2013.⁵ Dans cette étude, la majorité des employeurs ont indiqué avoir l'impression que le soutien apporté aux aidants proches qui travaillent avait notamment des effets positifs en termes de fidélisation du personnel, de réduction de l'absentéisme pour cause de maladie et d'augmentation de la productivité.

Investir dans un environnement de travail tenant compte des besoins des aidants proches induit clairement une situation gagnant-gagnant bienveillante, qui consolide tant la position des travailleurs que celle des employeurs. Qui plus est, la société est également gagnante, dans la mesure où les personnes dépendantes peuvent compter sur le soutien bienveillant d'un proche.

Selon nous, un environnement de travail tenant compte de la situation des aidants proches se crée en empruntant cinq voies.

1. Lever les tabous qui entourent les soins informels et assurer un encadrement de qualité

Un environnement de travail qui tient compte des besoins des aidants proches s'appuie sur une culture du dialogue ouverte et sûre. Les aidants proches ont avant tout besoin de reconnaissance, de compréhension et de la possibilité d'exposer leur situation. À l'heure actuelle, ce n'est souvent pas le cas, de sorte que la communication se limite aux collègues, les dirigeants n'ayant dès lors pas suffisamment conscience des besoins des

⁴ Dossier Mantelzorgplan: aandacht voor mantelzorgers op de werkvloer en in de zorg, Vlaams Expertisepunt Mantelzorg. (<https://www.mantelzorgers.be/nl/nieuws/dossier-mantelzorgplan-aandacht-voor-mantelzorgers-op-de-werkvloer-en-de-zorg>)

⁵ Employer Business Benefits Survey, Carers UK (2013).

⁴ Dossier Mantelzorgplan: aandacht voor mantelzorgers op de werkvloer en in de zorg, Vlaams Expertisepunt Mantelzorg. (<https://www.mantelzorgers.be/nl/nieuws/dossier-mantelzorgplan-aandacht-voor-mantelzorgers-op-de-werkvloer-en-de-zorg>)

⁵ Employer Business Benefits Survey, Carers UK (2013).

en systematische dialoog, zowel formeel als informeel, is daarom essentieel.

Leidinggevend en spelen hierin een sleutelrol. Zij moeten een cultuur van vertrouwen creëren, samen met het team werkbare afspraken maken over taakverdeling en afwezigheden, en erop toezien dat ondersteunende maatregelen haalbaar blijven voor zowel de organisatie als de collega's. Ook tijdens mantelzorgverlof en bij de terugkeer naar het werk moeten zij zorgen voor een goede opvolging en ondersteuning. Om deze rol op een kwaliteitsvolle manier te kunnen opnemen, is het essentieel dat leidinggevend en hiervoor voldoende worden opgeleid en ondersteund.

2. Voorzie voldoende flexibiliteit

Door flexibiliteit te creëren in de organisatie van het werk, kan extra tijd vrijkomen voor zorgtaken of kan het werkritme beter worden afgestemd op de specifieke zorgverantwoordelijkheden die werknemers opnemen. Instrumenten zoals flexibel thuiswerk, de vierdaagse werkweek, het wisselend weekregime, het recht om een vorm van werk met meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden te vragen en de mogelijkheid om in onderling akkoord de arbeidsuren te bepalen, kunnen voor mantelzorgers een groot verschil maken. Daarnaast kan flexibiliteit ook bestaan uit praktische afspraken, zoals in geval van urgentie het werk mogen verlaten, tijdens het werk gemiste oproepen kunnen controleren of op korte termijn verlof kunnen aanvragen.

Uit onderzoek⁶ blijkt dat dergelijke vormen van flexibiliteit een belangrijke ondersteunende factor zijn voor mantelzorgers, zeker wanneer de werkgever begrip toont voor hun situatie en, waar mogelijk, meedenkt over oplossingen. Dat deze instrumenten niet altijd worden toegepast, is niet noodzakelijk het gevolg van onwil. Soms zijn werkgevers onvoldoende op de hoogte van de mogelijkheden of zien zij de meerwaarde ervan nog onvoldoende in. Bovendien zijn niet alle maatregelen haalbaar in elke werkcontext of voor elke functie. Omdat mantelzorg vaak in stilte wordt gecombineerd met werk en de ondersteuningsnood vaak pas zichtbaar wordt wanneer werknemers tegen hun grenzen aanlopen, is het belangrijk dat werkgevers openstaan voor vragen rond flexibiliteit en de potentiële meerwaarde van meer flexibiliteit erkennen.

⁶ Op de Beeck L., Seghers N. en Maes B., „Het combineren van mantelzorg en werk: een grote uitdaging”, 2022.

travailleurs aidants proches et des défis que ceux-ci ont à relever. Un dialogue accessible et systématique, tant formel qu'informel, est donc essentiel.

Les dirigeants jouent un rôle clé dans ce processus. Ils doivent instaurer une culture de confiance, fixer, en concertation avec l'équipe, des modalités pratiques concernant la répartition des tâches et les absences, et veiller à ce que les mesures de soutien restent réalistes tant pour l'entreprise que pour les collègues. Ils doivent également assurer un suivi et un accompagnement de qualité pendant le congé de l'aidant proche et à son retour au travail. Pour pouvoir remplir dûment ce rôle, il est essentiel que les dirigeants bénéficient d'une formation et d'un appui suffisants.

2. Prévoir suffisamment de flexibilité

Créer de la flexibilité dans l'organisation du travail permet aux aidants proches de libérer du temps pour les tâches de soins ou de mieux aligner le rythme de travail sur les responsabilités des travailleurs qui dispensent des soins. Des instruments tels que le télétravail flexible, la semaine de travail de quatre jours, le régime hebdomadaire alterné, le droit de demander une forme de travail assortie de conditions de travail prévisibles et sûres et la possibilité de fixer l'horaire de travail d'un commun accord peuvent faire une grande différence pour les aidants proches. Par ailleurs, la flexibilité peut également revêtir la forme de modalités pratiques, par exemple la possibilité de quitter le travail en cas d'urgence, de vérifier les appels manqués pendant les heures de travail ou de demander un congé à court terme.

Il ressort d'une étude⁶ que ces formes de flexibilité sont un facteur de soutien important pour les aidants proches, a fortiori lorsque l'employeur fait preuve de compréhension pour leur situation et, dans la mesure du possible, participe à la recherche de solutions. Si ces instruments ne sont pas utilisés, ce n'est pas nécessairement dû à une mauvaise volonté de la part des employeurs. Parfois, ceux-ci ne sont pas suffisamment informés des possibilités ou ne perçoivent pas assez clairement leur valeur ajoutée. En outre, toutes les mesures ne peuvent pas être mises en place dans tous les contextes de travail ni pour toutes les fonctions. Étant donné que les soins dispensés à un proche sont souvent combinés avec le travail en toute discrétion et que le besoin de soutien ne s'exprime la plupart du temps qu'au moment où les travailleurs ont atteint leurs limites, il est important que les employeurs restent ouverts aux demandes de flexibilité et reconnaissent la valeur ajoutée potentielle d'une flexibilité accrue.

⁶ Op de Beeck L., Seghers N. en Maes B., „Het combineren van mantelzorg en werk: een grote uitdaging”, 2022.

3. Informeer werknemers

Eén op de vijf werkenden is vandaag mantelzorger, vaak zonder zichzelf als dusdanig te beschouwen. Daardoor zijn veel werknemers onvoldoende op de hoogte van hun rechten, verlofmogelijkheden en ondersteuningsmaatregelen. Een mantelzorgvriendelijk personeelsbeleid vereist daarom heldere, proactieve en toegankelijke informatie over wat mantelzorg inhoudt en op welke vormen van ondersteuning werknemers een beroep kunnen doen. Dit kan bijvoorbeeld de vorm aannemen van een intranetpagina.

Daarnaast is het essentieel dat werknemers weten bij wie zij terecht kunnen met vragen of ondersteuningsnoden. Een vast aanspreekpunt binnen de personeelsdienst, aangevuld met andere mogelijke contactpersonen zoals een leidinggevende, vertrouwenspersoon of vakbondsvertegenwoordiger, verlaagt de drempel om hulp te zoeken. Het actief onder de aandacht brengen van bestaande verlostelsels helpt om zorgsituaties beter op te vangen, overbelasting te voorkomen en langdurige uitval te beperken.

4. Versterk het netwerk binnen het bedrijf

Bedrijven kunnen mantelzorgers extra ondersteunen door tijdens de werkuren informatiemomenten en ontmoetingsmomenten te organiseren. Dit kan onder meer door experts uit te nodigen voor een infosessie of workshop of door mantelzorgers in het bedrijf met elkaar in contact te brengen zodat ze elkaar kunnen steunen en info kunnen uitwisselen. Dergelijke initiatieven verhogen de bewustwording rond mantelzorg, maken de combinatie van werk en zorg bespreekbaar en brengen mantelzorgers met elkaar in contact. Door ruimte te creëren voor onderlinge steun, kennisdeling en lotgenotencontact, bouwen werkgevers aan een sterk intern netwerk waarin mantelzorgers zich erkend, gesteund en gewaardeerd voelen.

5. Geef mantelzorgers groeikansen en toon respect

Mantelzorgers hebben, net als andere werknemers, nood aan professionele uitdaging en ontwikkelingskansen. Door hun ambities te bevragen en passende opleidings- of doorgroeimogelijkheden aan te bieden, blijven medewerkers gemotiveerd en blijft expertise behouden. Respect zit dan weer in voorspelbaarheid: tijdige aankondiging van roosterwijzigingen, vergaderingen of verplaatsingen maakt het mogelijk om de zorgsituatie

3. Informer les travailleurs

Aujourd'hui, un travailleur sur cinq est aidant proche, souvent sans se considérer comme tel. De ce fait, nombre de travailleurs ne sont pas suffisamment informés de leurs droits, des possibilités de congé offertes et des mesures de soutien disponibles. Dans ce contexte, une politique de ressources humaines tenant compte de la situation des aidants proches requiert la communication proactive d'informations claires et accessibles sur le statut d'aidant proche et les formes de soutien dont les travailleurs peuvent bénéficier. Ces informations peuvent être communiquées par exemple sur une page intranet.

Par ailleurs, il est essentiel que les travailleurs sachent à qui ils peuvent adresser leurs questions ou leurs demandes de soutien. La possibilité de s'adresser à une personne de contact attitrée au service des ressources humaines, appuyée par d'autres personnes de contact potentielles, telles qu'un dirigeant, une personne de confiance ou un représentant syndical, facilite la demande d'aide. Une communication proactive sur les régimes de congé en vigueur permettra en outre de mieux gérer les situations de soins, de prévenir le surmenage et de limiter l'absentéisme de longue durée.

4. Renforcer le réseau au sein de l'entreprise

Les entreprises peuvent soutenir davantage les aidants proches en organisant des séances d'information et des moments de rencontre durant les heures de travail. Des experts peuvent par exemple être invités à une séance d'information ou un atelier, ou les aidants proches d'une même entreprise peuvent être mis en contact afin qu'ils puissent se soutenir mutuellement et échanger des informations. Les initiatives de cette nature renforcent la sensibilisation à la situation des aidants proches, permettent de parler sans tabou de la combinaison du travail et des tâches de soins et mettent les aidants proches en contact avec leurs pairs. En offrant une possibilité de soutien réciproque, de partage des connaissances et de contact avec les pairs, les employeurs créent un réseau interne solide au sein duquel les aidants proches se sentent reconnus, soutenus et valorisés.

5. Offrir des perspectives d'évolution aux aidants proches et leur témoigner du respect

Comme tout travailleur, les aidants proches doivent être stimulés professionnellement et avoir la possibilité de se développer. Les interroger sur leurs ambitions et leur offrir les possibilités de formation et d'avancement adéquates permet de préserver leur motivation et de conserver leur expertise au sein de l'entreprise. Le respect s'exprime dans la prévisibilité: annoncer à temps les changements d'horaire, les réunions ou les

te organiseren zonder last-minutestress. Tegelijk moet rekening worden gehouden met de mogelijkheden en grenzen van de organisatie. Een duurzaam mantelzorgvriendelijk beleid stemt de noden van de mantelzorger ook af op de noden van het bedrijf.

Dit voorstel van resolutie bevat een reeks concrete aanbevelingen om mantelzorgvriendelijke werkvloeren te bevorderen en de combinatie van werk en mantelzorg duurzaam te ondersteunen.

Nahima Lanjri (cd&v)
Nathalie Muylle (cd&v)

déplacements permet aux aidants proches d'organiser leurs tâches de soins sans stress de dernière minute. Il convient en même temps de tenir compte des possibilités et des contraintes de l'entreprise. Une politique tenant compte de la situation des aidants proches qui se veut durable aligne également les besoins de l'aidant proche sur ceux de son entreprise.

La présente proposition de résolution contient une série de recommandations concrètes pour mieux tenir compte des besoins des aidants proches dans l'environnement de travail et soutenir durablement la combinaison du travail et des tâches de soins informels.

VOORSTEL VAN RESOLUTIE

DE KAMER VAN VOLKSVERTEGENWOORDIGERS,

A. overwegende dat om onze welvaart en sociale cohesie te versterken, zowel een hoge werkzaamheidsgraad als sterke informele zorgnetwerken essentieel zijn;

B. overwegende dat 30 % van de Belgen vandaag informele zorgtaken opneemt en één op vijf een job combineert met de zorg voor een hulpbehoevend familielid, partner of vriend;

C. overwegende dat in 2025 maandelijks gemiddeld 21.246 mensen een vorm van zorgverlof opnamen, het gaat dan onder meer over verlof medische bijstand, palliatief verlof, mantelzorgverlof en tijdskrediet met motief zorg;

D. overwegende dat er op 31 december 2025 ruim 30.000 erkende mantelzorgers waren: 24.212 met een algemene erkenning en 7558 met een erkenning met sociaal voordeel;

E. overwegende dat een goede werk-privébalans essentieel is voor het welzijn van werknemers en de combinatie van werk en zorg een grote uitdaging blijft voor zorgverleners in België. Volgens de jaarlijkse SERV Werkbaarheidsmonitor⁷ rapporteert 12,9 % van de werknemers in Vlaanderen moeilijkheden bij het combineren van werk en privéleven, terwijl 3,3 % kampt met een acuut conflict tussen werk en privé;

F. overwegende dat de doelstelling van de federale regering om de werkzaamheidsgraad op te trekken tot 80 % een werkomgeving vereist waarin mensen langer actief kunnen blijven en minder snel uitvallen;

G. overwegende dat de kost van ziekteverzuim bij mantelzorgers in België wordt geschat op 606.870 euro per dag en dat 13.610 mantelzorgers door zorgbelasting langdurig ziek zijn;

H. gelet op het onderzoek van Howest hogeschool en Mantelzorgnetwerk uit 2018 waaruit blijkt dat het inzetten op mantelzorgers op de werkvloer heel wat

⁷ SERV (2023). Hoe werkbaar is je job? Resultaten werkbaarheidsmeting werknemers 2023. <https://www.werkbaarwerk.be/werkbaarwerk/feiten-en-cijfers-over-werkbaar-werk>

PROPOSITION DE RÉSOLUTION

LA CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS,

A. considérant que, pour renforcer notre prospérité et notre cohésion sociale, il est essentiel de disposer à la fois d'un taux d'emploi élevé et de réseaux de soins informels solides;

B. considérant qu'actuellement, 30 % des Belges dispensent des soins informels et qu'un Belge sur cinq concilie un emploi avec la prise en charge d'un membre de la famille, d'un partenaire ou d'un ami nécessitant des soins;

C. considérant qu'en 2025, chaque mois, 21.246 personnes en moyenne ont pris une forme de congé d'aidant, notamment un congé pour assistance médicale, un congé pour soins palliatifs, un congé d'aidant proche ou un crédit-temps pour motif de soins;

D. considérant qu'au 31 décembre 2025, on dénombre plus de 30.000 aidants proches reconnus, 24.212 bénéficiant d'une reconnaissance générale et 7558 d'une reconnaissance assortie d'un avantage social;

E. considérant qu'un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée est essentiel pour le bien-être des travailleurs et que la conciliation entre travail et soins reste un défi majeur pour les aidants proches en Belgique; selon le "Werkbaarheidsmonitor" (moniteur de la qualité de l'emploi) annuel du SERV (Conseil économique et social de Flandre)⁷, 12,9 % des travailleurs en Flandre déclarent ainsi avoir des difficultés à concilier vie professionnelle et vie privée, tandis que 3,3 % sont confrontés à un conflit aigu entre ces deux sphères;

F. considérant que l'objectif du gouvernement fédéral de porter le taux d'emploi à 80 % nécessite un environnement de travail dans lequel les personnes peuvent rester actives plus longtemps et sont moins susceptibles de décrocher prématurément;

G. considérant que le coût de l'absentéisme pour cause de maladie chez les aidants proches en Belgique est estimé à 606.870 euros par jour et que 13.610 aidants proches sont en congé de maladie de longue durée en raison de la charge que représentent les tâches de soins;

H. vu l'étude de la haute école Howest et du Mantelzorgnetwerk réalisée en 2018, dont il ressort qu'un soutien aux aidants proches sur le lieu de travail

⁷ SERV (2023). Hoe werkbaar is je job? Resultaten werkbaarheidsmeting werknemers 2023. <https://www.werkbaarwerk.be/werkbaarwerk/feiten-en-cijfers-over-werkbaar-werk>

positieve effecten heeft: minder personeelsverloop en minder ziekteverzuim, mantelzorgers die langer en meer actief zijn op de arbeidsmarkt, een positief werkgevers-imago, een mantelzorger die zich gewaardeerd voelt als werknemer en als persoon, minder overbelasting en combinatiestress en meer keuzevrijheid in het bepalen van de eigen balans tussen werk en privé;

I. gelet op het onderzoek “Het combineren van mantelzorg en werk: een grote uitdaging” van Op de Beeck L., Seghers N. en Maes B dat een aantal knelpunten vaststelt bij de combinatie van mantelzorg en werk, namelijk dat het takenpakket bij deeltijds werk in de praktijk niet steeds wordt aangepast aan de verminderde werktijd, dat mantelzorgers zich door hun zorgrol soms gehinderd voelen in hun professionele doorgroeimogelijkheden, dat zij voor flexibele arbeidsregelingen vaak sterk afhankelijk zijn van de goodwill en het begrip van de werkgever en dat zij het gesprek over hun mantelzorgsituatie met de werkgever geregeld als moeilijk of stroef ervaren;

J. overwegende dat werkgevers en leidinggevenden een cruciale rol spelen bij het werkbaar maken en houden van de combinatie van werk en mantelzorgtaken via mantelzorgvriendelijke werkvloeren;

K. overwegende dat een dergelijk mantelzorgvriendelijk personeelsbeleid vandaag nog onvoldoende ingeburgerd is, hoewel het niet alleen voordelen biedt voor werknemers, maar ook voor werkgevers zelf, bijvoorbeeld op het vlak van retentie, uitval, welzijn en aantrekkelijk werkgeverschap;

L. overwegende dat de huidige wetgeving reeds verschillende instrumenten voorziet die kunnen zorgen voor meer flexibiliteit voor de werknemer, zoals flexibel thuiswerk, de vierdaagse werkweek, de mogelijkheid tot meer voorspelbaar en zekerder werk, de vrijheid om de arbeidsuren te bepalen en het wisselend weekregime, maar dat veel van deze instrumenten vandaag onderbenut zijn;

M. overwegende dat het federaal regeerakkoord voorziet dat er meer vrijheid wordt gegeven aan werknemers

produit une multitude d'effets positifs: la rotation du personnel et l'absentéisme pour cause de maladie s'en trouvent réduits, les aidants proches restent plus longtemps actifs sur le marché du travail, l'image de l'employeur est plus positive, l'aidant proche se sent valorisé à la fois en tant que travailleur et en tant que personne, et il est moins exposé au surmenage et au stress liés à la combinaison du travail et des tâches de soins informels, tout en bénéficiant d'une plus grande liberté de choix pour déterminer son propre équilibre entre vie professionnelle et soins informels;

I. vu l'étude intitulée “*Het combineren van mantelzorg en werk: een grote uitdaging*” (Concilier soins informels et vie professionnelle: un défi de taille) réalisée par Op de Beeck L., Seghers N. et Maes B., qui identifie une série d'obstacles à la conciliation entre soins informels et vie professionnelle, à savoir que les tâches confiées en cas de travail à temps partiel ne sont pas toujours compatibles en pratique avec la réduction du temps de travail, que les aidants proches ont le sentiment que leur rôle d'aidant entrave leurs perspectives de carrière professionnelle, qu'ils dépendent souvent dans une large mesure de la bonne volonté et de la compréhension de leur employeur pour bénéficier de régimes de travail flexibles, et qu'ils qualifient régulièrement de difficiles ou de tendus les échanges qu'ils ont avec leur employeur concernant leur situation d'aidant proche;

J. considérant que les employeurs et les dirigeants jouent un rôle essentiel pour assurer et maintenir une bonne conciliation entre le travail et les soins informels, en instaurant un environnement de travail tenant compte des besoins spécifiques des aidants proches;

K. considérant qu'à l'heure actuelle, cette politique de ressources humaines tenant compte de la situation des aidants proches n'est pas encore suffisamment ancrée dans le monde du travail, alors qu'elle présente des avantages non seulement pour les travailleurs, mais aussi pour les employeurs eux-mêmes, par exemple en termes de rétention du personnel, de réduction du décrochage professionnel, de bien-être et d'attractivité de l'employeur;

L. considérant que la législation actuelle prévoit déjà divers instruments susceptibles d'offrir davantage de flexibilité aux travailleurs, tels que le télétravail flexible, la semaine de quatre jours, la possibilité de bénéficier de conditions de travail plus prévisibles et plus sûres, la liberté de fixer son horaire de travail et le régime hebdomadaire alterné, mais que nombre de ces instruments ne sont aujourd'hui pas suffisamment exploités;

M. considérant que l'accord de gouvernement fédéral prévoit d'accorder davantage de liberté aux travailleurs

om binnen de Europese regels in onderling akkoord met hun werkgever de arbeidsuren te bepalen;

VERZOEKT DE FEDERALE REGERING:

1. in overleg met de sociale partners een duidelijk en werkbaar kader uit te werken voor mantelzorgvriendelijke werkvloeren, met bijzondere aandacht voor het vermijden van disproportionele administratieve lasten voor werkgevers;

2. om daarbij werk te maken van volgende vijf sporen:

2.1 het bespreekbaar maken van mantelzorg en goed leiderschap door een open en veilige gesprekscultuur te creëren waarin mantelzorg bespreekbaar is en werknemers zich erkend en ondersteund voelen, en hierbij te zorgen voor voldoende opleiding en ondersteuning van leidinggevendenden;

2.2 het voorzien van voldoende flexibiliteit door, waar de werkcontext dit toelaat, gebruik te maken van bestaande flexibiliteitsinstrumenten en praktische afspraken die werknemers helpen om werk en zorgtaken beter te combineren;

2.3 het informeren van werknemers door te zorgen voor duidelijke, proactieve en toegankelijke informatie over mantelzorg, bestaande rechten, verlofmogelijkheden, ondersteuningsmaatregelen en contactpersonen op de werkvloer bij wie men terecht kan met vragen of ondersteuningsnoden;

2.4 het versterken van het netwerk rondom de mantelzorgers binnen het bedrijf door informatiemomenten, kennisdeling en lotgenotencontact te organiseren, zodat mantelzorgers elkaar kunnen ondersteunen en bewustwording rond mantelzorg op de werkvloer toeneemt;

2.5 het geven van groeikansen aan mantelzorgers en het tonen van respect door hen net als andere werknemers kansen te geven om zich professioneel te ontwikkelen en te zorgen voor een voldoende voorspelbare arbeidsorganisatie, met respect voor zowel de noden van de werknemer als die van de organisatie;

3. de aanbevelingen uit het onderzoek "Het combineren van mantelzorg en werk: een grote uitdaging" van Op de Beeck L., Seghers N. en Maes B., samen met de onder punt 2 geformuleerde voorstellen, te analyseren en te

pour déterminer leurs heures de travail, dans le respect des règles européennes et en concertation avec leur employeur;

DEMANDE AU GOUVERNEMENT FÉDÉRAL:

1. d'élaborer, en concertation avec les partenaires sociaux, un cadre clair et opérationnel pour mettre place un environnement de travail tenant compte de la situation des aidants proches, en étant particulièrement attentif à ne pas faire peser des charges administratives disproportionnées sur les employeurs;

2. de s'y atteler en empruntant les cinq voies suivantes:

2.1 lever les tabous qui entourent les soins informels et assurer un encadrement de qualité en s'appuyant sur une culture du dialogue ouverte et sûre où les aidants proches peuvent exposer leur situation et où les travailleurs se sentent reconnus et soutenus, et en veillant à ce que les dirigeants bénéficient d'une formation et d'un appui suffisants;

2.2 prévoir suffisamment de flexibilité en recourant, lorsque l'organisation du travail le permet, aux instruments existants en matière de flexibilité et en fixant des modalités pratiques qui aident les travailleurs à mieux concilier leur travail avec leurs tâches de soins;

2.3 informer les travailleurs en communiquant de manière proactive des informations claires et accessibles sur le statut d'aidant proche, leurs droits, les possibilités de congé offertes, les mesures de soutien disponibles et les personnes de contact sur le lieu de travail à qui l'aidant proche peut adresser ses questions et ses besoins d'aide;

2.4 renforcer le réseau autour des aidants proches au sein de l'entreprise en organisant des séances d'information, un partage des connaissances et une mise en contact des aidants proches avec leur pairs afin qu'ils puissent se soutenir mutuellement et renforcer la sensibilisation à la situation des aidants proches sur le lieu de travail;

2.5 offrir des perspectives d'évolution aux aidants proches et leur témoigner du respect en leur offrant, comme à tout autre travailleur, la possibilité de se développer et en mettant en place une organisation du travail prévisible, respectant tant les besoins du travailleur que ceux de son entreprise;

3. d'analyser les recommandations de l'étude intitulée "*Het combineren van mantelzorg en werk: een grote uitdaging*" (Concilier soins informels et vie professionnelle: un défi de taille) réalisée par Op de Beeck L., Seghers N.

vertalen naar concrete beleidsmaatregelen, in overleg met de sociale partners;

4. samen met de sociale partners te onderzoeken of het wenselijk en haalbaar is om in de Codex Welzijn op het Werk, naar analogie van het verplicht collectief re-integratiebeleid, ook een verplichting op te nemen voor de werkgever tot het opstellen van een beleid rond mantelzorg;

5. in de relevante wetgeving op te nemen dat werkgevers jaarlijks een evaluatie en bespreking van het mantelzorgbeleid organiseren binnen het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk, of, bij afwezigheid daarvan, binnen de vakbondsafvaardiging; en dat werkgevers zonder vakbondsafvaardiging rechtstreeks rapporteren aan hun werknemers over het gevoerde beleid;

6. de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg te belasten met het opzetten van gerichte informatie- en sensibiliseringscampagnes rond mantelzorgvriendelijke werkvloeren en te investeren in de organisatie van opleidingen voor werkgevers, HR-medewerkers en leidinggevenden;

7. de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg te belasten met het verzamelen, actualiseren en actief verspreiden van goede praktijken rond mantelzorgvriendelijke werkvloeren, met bijzondere aandacht voor de toepasbaarheid in verschillende sectoren en bedrijfsgroottes;

8. de sectorale sociale partners aan te moedigen om binnen de verschillende sectoren goede praktijken inzake mantelzorgvriendelijk werkgeverschap te identificeren en te vertalen naar sectorspecifieke aanbevelingen, rekening houdend met de eigen arbeidsorganisatie en functiecontext;

9. de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg te vragen om binnen de bestaande toolkit "*Toolkit voor de leidinggevende. Hoe versterk je als leidinggevende het welzijn van je team?*"⁸ specifieke aandacht te hebben voor de situatie van werknemers met mantelzorgtaken;

10. in overleg met Co-Prev te onderzoeken hoe er vanuit de externe preventiediensten ondersteuning voorzien

et Maes B., conjointement avec les propositions formulées au point 2 et de les traduire en mesures politiques concrètes, en concertation avec les partenaires sociaux;

4. d'examiner, avec les partenaires sociaux, s'il est souhaitable et réaliste d'intégrer également une obligation pour l'employeur d'élaborer une politique en matière de soins informels dans le Code sur le bien-être au travail, par analogie avec la politique collective de réintégration obligatoire;

5. d'inscrire dans la législation pertinente que les employeurs évalueront et examineront chaque année la politique en matière de soins informels au sein du Comité pour la prévention et la protection au travail, ou à défaut, au sein de la délégation syndicale; et que les employeurs n'ayant pas de délégation syndicale rendront directement compte à leurs travailleurs de la politique menée en la matière;

6. de charger le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale de la mise sur pied de campagnes d'information et de sensibilisation ciblées sur un environnement de travail tenant compte de la situation des aidants proches et d'investir dans l'organisation de formations destinées aux employeurs, aux collaborateurs des ressources humaines et aux dirigeants;

7. de charger le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale de la collecte, de la mise à jour et de la diffusion active de bonnes pratiques relatives à un environnement de travail tenant compte de la situation des aidants proches, en s'intéressant en particulier à leur applicabilité selon les secteurs et la taille de l'entreprise;

8. d'encourager les partenaires sociaux sectoriels à identifier, dans les différents secteurs, les bonnes pratiques d'employeurs qui promeuvent un environnement de travail tenant compte de la situation des aidants proches, et de traduire ces pratiques en recommandations spécifiques par secteur, en tenant compte de l'organisation du travail et du contexte de la fonction;

9. de demander au SPF Emploi, Travail et Concertation sociale d'accorder, dans le cadre de l'outil intitulé "*Guide pour le manager – Comment renforcer le bien-être de votre équipe en tant que supérieur hiérarchique?*"⁸, une attention particulière à la situation des travailleurs dispensant des soins informels;

10. d'examiner, en concertation avec Co-Prev, comment les services externes de prévention pourraient fournir un

⁸ Toolkit voor de leidinggevende – Hoe versterk je als leidinggevende het welzijn van je team? (https://werk.belgie.be/sites/default/files/content/publications/NL/Toolkit_Leidinggevende.pdf)

⁸ Guide pour le manager – Comment renforcer le bien-être de votre équipe en tant que supérieur hiérarchique? (https://emploi.belgique.be/sites/default/files/content/publications/FR/Guide_Manager.pdf)

kan worden voor werkgevers bij het implementeren van een mantelzorgvriendelijk personeelsbeleid;

11. te onderzoeken of een label of erkenning kan worden ingevoerd voor organisaties die aantoonbaar inzetten op mantelzorgvriendelijk personeelsbeleid en op die manier werkgevers aan te moedigen om werk te maken van mantelzorgvriendelijke werkvloeren;

12. in samenwerking met sociale partners, mantelzorgorganisaties en experten te onderzoeken hoe werknemers met mantelzorgtaken nog verder structureel beter ondersteund kunnen worden in de combinatie van werk en zorg.

18 juni 2026

Nahima Lanjri (cd&v)
Nathalie Muylle (cd&v)

soutien aux employeurs dans la mise en œuvre d'une politique du personnel tenant compte de la situation des aidants proches;

11. d'examiner la possibilité d'instaurer un label ou une reconnaissance pour les entreprises qui consentent des efforts tangibles en matière de politique du personnel tenant compte de la situation des aidants proches, et d'encourager ainsi les employeurs à mettre en place un environnement de travail tenant compte des besoins spécifiques de ces travailleurs;

12. d'examiner, en collaboration avec les partenaires sociaux, les organisations d'aidants proches et les experts, comment fournir aux travailleurs dispensant des soins informels un meilleur soutien structurel pour leur permettre de concilier ces soins avec leur vie professionnelle.

18 juin 2026