

# funebra

Magazine 2



# MEET THE TESLA CORBILLARD



27 EN 28 SEPTEMBER AT THE  
FUNERALEXPO IN BRUSSEL



## WAAROM TESLA?

- TIJDLOOS EN STIJLVOL DESIGN
- DUURZAAM
- BETROUWBAAR
- RUIME ACTIE RADIUS
- ON AIR SOFTWARE UPDATES

**E-HEARSE**



**BUDGET HEARSE**  
EXCELLENT SERVICE FOR EVERY BUDGET

[WWW.CORBILLARD.EU](http://WWW.CORBILLARD.EU)

Driek van Erpstraat 41 | 5341 AK Oss  
info@budgethearses.com | +31 (0)6 36 53 83 27

# funebra

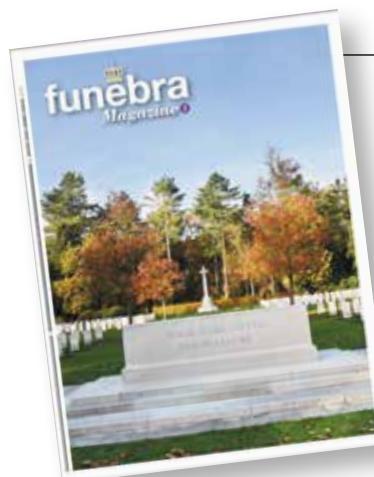
# inhoud • contenu



## SECTORNIEWS - ACTUALITÉS SECTORIELLES

• Inhoud/Contenu	3	• Jobcrafting, jobcarving en jobredesign	32
• Voorwoord	4	• Overeenkomst tussen Frankrijk en België	33
• Préface	6	• FIAT-IFTA	34
• Belgische levensverwachting	8	• Gluren bij de buren	36
• Verweduwingen	9	• Points interrogations	38
• FIAT-IFTA	11	• L'espérance de vie s'élève à 81,7 ans en Belgique	40
• Sterrenkindjes	13	• Veuvages constants	41
• Un coup d'œil chez les voisins	14	• Le registre des étoiles	42
• Vraagtekens	16	• Bientôt une loi 'Fanny'?	43
• Accord entre la France et la Belgique	18	• Onkruid op de begraafplaats	45
• Wet Fanny	19	• Moedersterfte	46
• Gestion des mauvaises herbes dans les cimetières	20	• Een overzicht van overlijdens en crematies	46
• Mortalité maternelle	21	• Investeren in je personeel	48
• Enre le silence et le feu	21	• Lonen/Salaires	49
• Ecru & troostkracht	24	• Bestuurdersidentificatie voor een veiliger verkeer	51
• Investir dans votre personnel	26	• Crafting, le job carving et le job redesign	52
• Fonds320	27	• Fonds320	53
• Interview uitvaartmedewerkers	28	• Funéraire Paris 2023	53
• Une circulation routière plus sûre	31	• Resultaten bevraging	54

VOLGENDE FUNEBRA / PROCHAIN FUNEBRA: 01/12/2023



Eervol eerbetoon aan gesneuvelde soldaten in Bergen op Zoom: Gezichten en verhalen op graven doen hun opoffering herleven. Project "Faces To Graves" streeft naar herdenking met 80 jaar Bevrijding in 2024. Meer nieuws in de rubriek "Gluren bij de buren".

Un hommage honorable aux soldats tombés à Bergen op Zoom : les visages et les récits sur les tombes ravivent leur sacrifice. Le projet « Faces To Graves » vise à la commémoration avec les 80 ans de la Libération en 2024. Plus de nouvelles dans la rubrique « un coup d'œil chez les voisins ».

**COLOFON**

Magazine van de Koninklijke Federatie van Begrafenisondernemers van België vzw.  
Magazine de la Fédération Royale des Entrepreneurs de Pompes Funèbres de Belgique asbl.

**Verantwoordelijke uitgever - Éditeur responsable**  
Johan Dexters, Voorzitter – Président,  
Kuipersstraat 7 bus 42 - 2000 ANTWERPEN.

De redactie heeft de inhoud van dit magazine met de grootste zorg samengesteld en verzoekt om onjuistheden of onvolledigheden te melden. Wanneer informatie is gebruikt waarvan u als rechthebbende niet wordt genoemd, ofwel voor het gebruik geen toestemming verleend heeft, kunt u zich in verbinding stellen met [info@funebra.be](mailto:info@funebra.be).  
La rédaction a apporté le plus grand soin à la composition du présent magazine. Prière de lui signaler les éventuelles informations erronées ou incomplètes. Merci de nous contacter via [info@funebra.be](mailto:info@funebra.be) au cas où vous n'auriez pas été référencé par rapport à certaines informations qui vous appartiennent, ou que vous n'auriez pas donné votre autorisation pour leur utilisation.

**Publiciteit en redactie**  
**Publicité et redaction**  
[magazine@funebra.be](mailto:magazine@funebra.be)

**Lay-out**  
[www.proforma.be](http://www.proforma.be)  
0478 / 639 170



**Johan Dexters**

Op 13 november vieren we de 60ste verjaardag van onze Federatie, een diamanten jubileum. Het moment om terug te blikken en om onze verwezenlijkingen eens in de verf te zetten zoals een diamant die onder de loep wordt gehouden, bewonderd en gekoesterd.

Jarenlang hebben vrijwilligers het beste van zichzelf gegeven in het belang van de uitvaartsector. Maar het leven zit ook vol botsingen, teleurstellingen en grieven. Velen van ons hebben kwetsuren opgelopen: iemand die te weinig aandacht kreeg, iemand die een andere kijk had op de zaken, andere belangen die speelden, negatieve of denigrerende berichtgeving, ... Het komt allemaal voor in een mensenleven. Het kan je lang bezighouden, je kunt erop broeden, je kunt kniezen, wrok koesteren, zweren dat je nooit meer... Of je kunt vergeven. Vaak hopen en verwachten we dat de mensen om ons heen ons het gevoel geven dat we het goed gedaan hebben, dat we ons best hebben gedaan. Maar dit kan alleen door de verwezenlijkingen in de schijnwervers te zetten en op hetzelfde ogenblik te hopen niet hooghartig, pedant over te komen.

Na 60 jaar mogen we toch even terugblikken:

- |      |   |      |   |
|------|---|------|---|
| 1969 | eerste aanvraag tot reglementering van het beroep   | 2001 | Werkgroep Ministerie van Binnenlandse Zaken : uitvoeringsbesluiten op de wet van de begraafplaatsen en de lijkbezorging   |
| 1977 | onderhandelingen met de Kamer van Volksvertegenwoordigers ivm de afschaffing van de heffing van de Gemeentelijke belasting op lijkenvervoer (wet van 28 januari 1975), het nieuw model IIIC, de uitbouw van een ledenblad, onderhandeling in de verkeersbelasting op lijkwagens                       | 2003 | Afsluiten van een convenant ivm crematiekisten  |
| 1978 | hulp bij de repatriëring van de overledenen in Kolwezi  | 2007 | Actieve medewerking aan het Vlaams decreet op de lijkbezorging en de begraafplaatsen, het vrij lijkenvervoer in Vlaanderen, het behoud van de vestigingswet   |
| 1980 | overeenkomst met Dela ivm uitvaartverzekeringen   | 2008 | het BTW-tarief naar 6%, gastheer voor de Algemene vergadering van de Europese Federatie EFFS te Brussel, het Waals decreet op de lijkbezorging  |
| 1981 | verzoek tot het invoeren van de vestigingsvereisten bij het Ministerie van Middenstand, indiening van een wetsvoorstel : asverstrooiing op zee, indiening ontwerp van wet Overeenkomst van Straatsburg  | 2009 | Advies tot de controle van Economische Zaken, Fedict : advies voor vereenvoudiging administratie bij overlijden   |
| 1994 | medestichter van de Europese Federatie EFFS   | 2010 | CBFA : duidelijke regelgeving voor uitvaartverzekeringen en voorafbesprekingen, samenwerking krantengroepen : organisatie van 1 extranet voor alle kranten  |
| 1998 | invoering nieuw model IIIC en D (Ministerie van Volksgezondheid); werkgroep Ministerie van Binnenlandse Zaken : aanpassen van de wet van 1971 op de begraafplaatsen en de lijkbezorging; klacht bij de Europese Gemeenschap tegen de Franse habilitatie (in- en uitvoer van overledenen in Frankrijk) | 2011 | Protocolakkoord 2011-2012 : sociale vrede binnen het PC 320, modernisering website + twitter + Facebook, overeenkomst met Bpost : distributeur rouwzegels   |
|      |   | 2012 | Opvolging van de problematiek van de uitvaartverzekeringen : overname van S&C door DELA, contact met de Minister van Financiën ivm een wetgeving ivm uitvaartverzekeringen en voorafbesprekingen ter bescherming van de consument, samenwerking met de Stad Brussel over het online ingeven van overlijdens, Procedure voor de Eretekens Eliten van de Arbeid, Syntra Vlaanderen : opleiding begrafenisondernehmer, Sociaal Fonds : start van een Sectorconvenant met de Vlaamse Overheid, Afspraken met FEBELFIN ivm de nieuwe regelgeving op de successierechten, Nieuwe website www.funebra.be en de sociale media (twitter, facebook, ... ) |
|      |   | 2013 | Verzekeringsproduct uitvaartsector Funalia  |
|      |   | 2014 | Sociaal Fonds van Begrafenisondernemingen : eindejaarspremie  |
|      |   | 2015 | Sociaal Fonds van Begrafenisondernemingen : invoering 2de pijler pensioen; Opstart online aangifte van overlijden Osiris  |
|      |   | 2018 | Beurs Funeralexpo   |
|      |   | 2019 | Brusselse ordonnantie; Beurs Funeralexpo  |

- 2020 Strijd tegen covid, ondersteuning ondernemers met nieuwsbrieven, struggle voor testen en vaccinatie
- 2021 Strijd tegen covid; Sociaal Fonds : ondersteuning discriminatiepact; Advies modernisering Vlaamse decreet op de lijkbezorging en de begraafplaatsen; Opstart aanvraag SBO-project Universiteit Antwerpen en ITG, Ondersteuning IFAPME en CVO's ivm dual leren; Beurs Funeralexpo
- 2022 Opstart Funetime; Opstart Vlaamse online aangifte van overlijden binnen 'gemeente zonder gemeentehuis'; Verkoop Funalia aan Corona Direct; Modernisering van het Vlaamse decreet; Overeenkomst grensoverschrijdend transport tussen België en Frankrijk; Sectorconvenant
- 2023 Start sectorale onderhandelingen PC320; Opvolging Vlaams decreet; Gemeente zonder gemeentehuis; Arbeidsdeal: organisatie van sectorale opleidingen; Beurs Funeralexpo; Vertaling Funetime naar NL; Herbekijken van de Europese norm 15017; ...

Ondanks onderlinge verschillen, de uiteenlopende meningen en gezichtspunten en een grote diversiteit hebben de verschillende regionale verenigingen toch geprobeerd om goed samen te werken om onze gemeenschappen te ondersteunen, te stimuleren en te verbinden in het belang van ons beroep.

Deze geest van samenwerking over alle verschilpunten heen kunnen we enkel ondersteunen en gaan we blijven verderzetten ...

De vergrijzing van de bevolking, de culturele diversiteit, de milieuproblematiek en verder doorgedreven digitalisering zullen nieuwe uitdagingen stellen en verwachtingen creëren. Die uitdagingen en verwachtingen zullen op hun beurt de gevraagde competenties van onze werknemers danig beïnvloeden. Er zal meer flexibiliteit gevraagd worden. Via onze sectorconvenant is er sinds 2 jaar een overeenkomst tussen de Vlaamse overheid en de sector (sectorale sociale partners), op initiatief van die laatste. Daarin engageren de sectorale sociale partners (Fonds 320) zich om in hun sector engagementen op te nemen met betrekking tot aansluiting onderwijs – arbeidsmarkt. Onze sectorconsulent Lieve Hiel heeft geprobeerd, via bedrijfsbezoeken, onze noden omtrent o.a. opleiding, rekrutering, werkbaar werk, inclusie, etc. in kaart te brengen en een brug te slaan tussen scholen, trajectbegeleiders en bedrijven. Dankzij de inzet van Lieve behoren we als jonge sectorconvenant bij de beste van de klas, en dat geeft vertrouwen dat we goed bezig zijn, vandaag én naar de toekomst toe.

De intentie is er om verder deze weg te bewandelen en om samen van start te gaan met de opbouw van een nieuw opleidingsaanbod om te zorgen dat onze bedrijven in orde zijn met de nieuwe arbeidsdeal van de regering en voorbereid zijn op morgen. Kennis verankeren blijft troef. Mensen zijn de opportunitéit van morgen! En hier gaan we iedere dag hard aan werken. Meer info vind je op <https://www.fonds320.be>.

Op 27 en 28 september organiseren we voor de 4de keer de vakbeurs Funeralexpo, een plek voor nieuwe ontdekkingen, een communicatielool die bijzonder doeltreffend kan zijn. De face-to-face contacten zijn van fundamenteel belang in de communicatiefunctie die beurzen vervullen. Funeralexpo probeert vraag en aanbod samen te brengen, nieuwe trends en ontwikkelingen te tonen en vooral om informatie te verstrekken.

Een beurs geeft daarnaast de toekomstige richting van de markt aan. Dit jaar gaan we verder en zorgen we voor een win-win verhaal door de medewerkers van jullie ondernemingen voor te bereiden op de nieuwe arbeidsdeal, met name het individueel opleidingsrecht van al onze werknemers. Gedurende deze 2 dagen van de beurs organiseren we dan ook verschillende opleidingen en zorgt het Fonds 320 ook voor de nodige attesten.

Wist je trouwens dat:

het saldo van de niet-gebruikte opleidingsdagen op het einde van het jaar wordt overgedragen naar het daaropvolgende jaar, zonder dat dit saldo in mindering mag gebracht worden van het opleidingskrediet van de werknemer voor dat volgende jaar ? Bij een ontslag dat niet te wijten is aan de werknemer heeft de werknemer het recht om zijn gecumuleerde opleidingskrediet (resterende opleidingsdagen) op te nemen vooraleer zijn arbeidsovereenkomst beëindigd is (tijdens de opzeggingsperiode) ?

TALENT TREKT TALENT AAN, dat is het motto van de editie 2023. Aan jullie om er erbij te zijn ...

De zomer is voorbij, de kleuren vervagen naar goud en bruin. Laten we ons 60-jarig jubileum afsluiten met de wijsheid "Je kunt de stappen van het verleden niet ongedaan maken, maar je kan de volgende stappen wel beter maken ..."

**Johan Dexters** - Voorzitter



**Johan Dexters**

Le 13 novembre, nous fêterons le 60e anniversaire de notre Fédération, un jubilé de diamant. C'est le moment de faire une rétrospective et de mettre en avant nos réalisations, comme un diamant qui est examiné à la loupe, admiré et choyé.

Durant des années, des bénévoles ont donné le meilleur d'eux-mêmes dans l'intérêt du secteur funéraire. Mais dans la vie, nous sommes également confrontés à de nombreux heurts, déceptions et griefs. Nombre d'entre nous ont été blessés : quelqu'un qui a reçu trop peu d'attention, quelqu'un qui avait une autre vision des choses, d'autres intérêts qui étaient en jeu, une communication négative ou dénigrante... Tout cela arrive dans la vie d'une personne. Cela peut vous demander du temps, vous pouvez ressasser, broyer du noir, éprouver de la rancœur, jurer de ne plus jamais... ou vous pouvez pardonner. Souvent, nous espérons et nous attendons de la part des gens qui nous entourent qu'ils nous donnent le sentiment que nous avons fait ce qu'il fallait, que nous avons fait de notre mieux. Mais cela est uniquement possible en mettant les réalisations sous les feux des projecteurs et en espérant en même temps de ne pas donner l'impression d'être trop arrogants ou pédants.

Au bout de 60 ans, nous pouvons quand même faire une brève rétrospective :

- 1969 première demande de réglementation du métier
- 1977 négociations avec la Chambre des représentants concernant la suppression de la taxe communale sur les transports funèbres (loi du 28 janvier 1975), le nouveau modèle III C, l'élaboration d'un magazine pour les membres, négociation concernant la taxe de circulation sur les corbillards.
- 1978 aide au rapatriement des personnes décédées à Kolwezi
- 1980 accord conclu avec Dela concernant les assurances obsèques
- 1981 demande d'introduction de conditions pour l'accès à la profession auprès du Ministère des Classes moyennes, introduction d'une proposition de loi : dispersion des cendres en mer, dépôt du projet de loi Convention de Strasbourg
- 1994 cofondateur de la Fédération européenne EFFS
- 1998 introduction du nouveau modèle III C et D (Ministère de la Santé publique) ; groupe de travail Ministère de l'Intérieur ;

adaptation de la loi de 1971 relatives aux funérailles et sépultures ; plainte auprès de la Communauté européenne contre l'habilitation française (importation et exportation de déouilles en France)

- 2001 Groupe de travail ministère de l'Intérieur : arrêtés d'exécution de la loi relative aux funérailles et sépultures
- 2003 Conclusion d'une convention concernant les cercueils pour la crémation
- 2007 Collaboration active au Décret flamand relatif aux funérailles et sépultures, le libre transport funèbre en Flandre, le maintien de la loi relative à l'accès à la profession
- 2008 Passage du taux de TVA à 6 %, hôte de l'Assemblée générale de la Fédération européenne EFFS à Bruxelles, décret wallon relatif aux funérailles.
- 2009 Avis en vue du contrôle des Affaires économiques, Fedict : avis pour la simplification de l'administration en cas de décès
- 2010 CBFA : réglementation claire pour les assurances obsèques et discussions préalables, collaboration avec les groupes de presse : organisation d'un extranet pour tous les journaux
- 2011 Protocole d'accord 2011-2012 : paix sociale au sein de la CP 320, modernisation du site web + Twitter + Facebook, accord avec Bpost : distributeur de timbres funéraires
- 2012 Suivi de la problématique des assurances obsèques : rachat de S&C par DELA, contact avec le ministre des Finances concernant une législation en matière d'assurances obsèques et discussions préalables afin de protéger le consommateur, collaboration avec la ville de Bruxelles sur la déclaration en ligne des décès, procédure pour les distinctions des Élites du Travail, Syntra Vlaanderen : formation d'entrepreneur de pompes funèbres, Fonds social : mise en place d'une convention sectorielle avec les autorités flamandes, accords avec FEBELFIN concernant la nouvelle réglementation sur les droits de succession, nouveau site www.funebra.be et les réseaux sociaux (Twitter, Facebook... )
- 2013 Produit d'assurance Funalia pour le secteur funéraire
- 2014 Fonds social pour les Pompes Funèbres : prime de fin d'année

- 2015 Fonds social pour les Pompes Funèbres : introduction du 2e pilier de pension ; Lancement de la déclaration en ligne des décès Osiris
- 2018 Salon Funeralexpo
- 2019 Ordonnance bruxelloise ; Salon Funeralexpo
- 2020 Lutte contre le covid, soutien aux entrepreneurs avec des lettres d'information, désaccords concernant les tests et la vaccination
- 2021 Lutte contre le covid ; Fonds social : soutien du pacte contre la discrimination ; Avis sur la modernisation du décret flamand sur les funérailles et sépultures ; Lancement de la demande concernant le projet SBO Université d'Anvers et ITG, Soutien à l'IFAPME et aux CEFA concernant l'apprentissage en alternance ; Salon Funeralexpo
- 2022 Démarrage de Funetime ; Lancement de la déclaration en ligne des décès en Flandre dans les « communes sans maison communale » ; Vente de Funalia à Corona Direct ; Modernisation du décret flamand ; Accord sur le transport transfrontalier entre la Belgique et la France ; Convention sectorielle
- 2023 Démarrage des négociations sectorielles (CP 320) ; Suivi du décret flamand ; Commune sans maison communale ; Deal pour l'emploi : organisation de formations sectorielles ; Salon Funeralexpo ; Traduction de Funetime en NL ; Révision de la norme européenne 15017 ; ...

Malgré les différences, les avis et points de vue divergents et une grande diversité, les différentes associations régionales ont néanmoins essayé de bien collaborer afin de soutenir, d'encourager et d'unir nos communautés dans l'intérêt de notre profession.

Nous ne pouvons que soutenir cet esprit de collaboration au-delà de tous les points de désaccord et allons continuer...

Le vieillissement de la population, la diversité culturelle, la problématique de l'environnement et une numérisation toujours plus présente poseront de nouveaux défis et créeront de nouvelles attentes. Ces défis et ces attentes influenceront à leur tour énormément les compétences requises pour nos travailleurs. Une plus grande flexibilité sera demandée. Grâce à la convention sectorielle, un accord a été conclu depuis deux ans entre les autorités flamandes et le secteur (partenaires sociaux sectoriels), à l'initiative de ce dernier. Les partenaires sociaux du secteur (Fonds 320) s'y engagent à faire correspondre l'enseignement et le marché du travail au sein du secteur. Notre conseillère sectorielle, Lieve Hiel, a essayé, par le biais de visites d'entreprises, de répertorier nos besoins en matière de formation, de recrutement,

de conditions de travail, d'inclusion, etc. et de jeter un pont entre les écoles, les accompagnateurs de parcours et les entreprises. Grâce à l'enthousiasme de Lieve, nous sommes, en tant que récent signataire d'une convention sectorielle, parmi les meilleurs élèves de la classe et cela nous donne confiance dans le fait que nous sommes sur la bonne voie, aujourd'hui et pour l'avenir. L'intention est de poursuivre ce chemin et de commencer à élaborer ensemble une nouvelle offre de formation afin de veiller à ce que nos entreprises soient en accord avec le nouveau deal pour l'emploi du gouvernement et prêtes pour demain. La consolidation des connaissances reste un atout. Les gens sont l'opportunité de demain ! Et nous allons travailler chaque jour durement à cela. Vous trouverez des informations complémentaires sur <https://www.fonds320.be>.

Les 27 et 28 septembre, nous organiserons pour la 4e fois le salon professionnel Funeralexpo, un endroit où on peut faire de nouvelles découvertes, un outil de communication qui peut être particulièrement efficace. Les contacts personnels sont d'une importance fondamentale dans la fonction de communication que les salons remplissent. Funeralexpo essaye de rapprocher l'offre et la demande, de montrer les nouvelles tendances et évolutions et surtout de fournir des informations.

Un salon indique en outre la future tendance du marché. Cette année, nous allons continuer et veiller à offrir une histoire de gagnant-gagnant en préparant les collaborateurs de vos entreprises au nouveau deal pour l'emploi, notamment le droit de formation individuel de tous nos salariés. Pendant les deux jours du salon, nous organiserons par conséquent également différentes formations et le Fonds 320 remettra les attestations nécessaires.

Saviez-vous d'ailleurs que :

le solde des jours de formation non utilisés à la fin de l'année est transféré à l'année suivante, sans que ce solde ne soit déduit du crédit de formation du salarié pour l'année suivante ?

En cas de départ qui n'est pas dû au salarié, celui-ci a le droit de profiter de son crédit de formation cumulé (jours de formation restants) avant que son contrat de travail ne prenne fin (pendant la période de préavis) ?

**LES TALENTS ATTIRENT LES TALENTS**, c'est la devise de l'édition 2023. À vous de ne pas manquer cet événement...

L'été est fini, les couleurs prennent des tons dorés et marron. Concluons le jubilé de nos 60 ans avec la pensée profonde « Vous ne pouvez pas refaire le passé, mais vous pouvez rendre l'avenir meilleur... ».

**Johan Dexters** - Président



DE LEVENS-  
VERWACHTING  
IN BELGIË IS

# 81,7 JAAR

In 2022 bedroeg de levensverwachting bij de geboorte in België 81,7 jaar voor de totale bevolking. Vrouwen hebben een levensverwachting bij de geboorte van 83,8 jaar en voor mannen gaat het om 79,5 jaar. De levensverwachting bij de geboorte voor mannen en vrouwen samen bleef eerder stabiel ten aanzien van 2021 (+13 dagen, of +0,04 jaar). Dat blijkt uit een analyse van de algemene sterfte door Statbel, het Belgische statistiekbureau.

## KLOOF TUSSEN MANNEN EN VROUWEN WORDT KLEINER

De levensverwachting voor mannen stijgt tegenover 2021 (+111 dagen, of +0,3 jaar). Bij vrouwen daalt de levensverwachting (-92 dagen, of -0,25 jaar). Tegenover 2021 zien we meer overlijdens in 2022. Die stijging is vooral merkbaar bij vrouwen (+7,1%) en 85-plussers (+9,8%). De oorzaken zijn hoogstwaarschijnlijk divers (volgens de analyse van de oversterfte in 2022 door Sciensano). De definitieve resultaten over de doodsoorzaken zullen bestudeerd worden om een beter inzicht te krijgen in de oorzaken van de gestegen sterfte gedurende het jaar en onder verschillende bevolkingsgroepen.

Het verschil in levensverwachting tussen mannen en vrouwen daalt doorheen de tijd. In 2022 bedroeg dat verschil 4,2 jaar. In 1997 was dat nog 6,4 jaar. De kloof tussen mannen en vrouwen is in 2022 het kleinst sinds het begin van de reeks in 1997.

## LEVENSWERWACHTING IN BRUSSEL STIJGT TOT NIVEAU VOOR COVID-19

De levensverwachting bij de geboorte ligt in 2022 nog steeds het hoogst in het Vlaams Gewest met 82,6 jaar. In het Brussels Hoofdstedelijk Gewest bedroeg de levensverwachting 81,6 jaar en in het Waals Gewest 80 jaar.

In Vlaanderen stagneert de levensverwachting bij de geboorte tot op 82,6 jaar in 2022 (-23 dagen, of -0,06 jaar ten aanzien van 2021). In Brussel kende de levensverwachting bij de geboorte dit jaar de sterkste stijging van alle gewesten met 0,3 jaar, of 112 dagen. Hiermee komt de levensverwachting terug tot op het niveau van voor de COVID-19-pandemie (2019: 81,6 jaar). In Wallonië viel een beperkte stijging in de levensverwachting bij de geboorte op te tekenen: van 79,9 jaar in 2021 naar 80 jaar in 2022 (+53 dagen, of +0,14 jaar), maar blijft net als in 2021 lager dan in 2019 (80,3 jaar).

## HOOGSTE LEVENSVERWACHTING IN PROVINCIE VLAAMS-BRABANT, LAAGSTE IN PROVINCIE HENEGOUWEN

In de provincies wordt de levensverwachting bij de geboorte berekend over een periode van 3 jaar. De sterftetafels voor de provincies werden dus berekend voor de periode 2020-2022. Merk op dat deze periode twee coronajaren bevat, waarvan zeker 2020 en in mindere mate 2021, gekenmerkt werden door uitzonderlijke sterftevoorwaarden. Met het uitdoven van de pandemie, zullen waarschijnlijk ook de sterftevoorwaarden veranderen. Daarom is het belangrijk om deze levensverwachting bij de geboorte voor de provincies met de nodige voorzichtigheid te interpreteren.

## DE LEVENSVERWACHTING BIJ DE GEBORTE IN DE VERSCHILLENDEN PROVINCIES:

In zes van de tien Belgische provincies ligt de levensverwachting bij de geboorte in de periode 2020-2022 boven de 82 jaar. De provincie met de hoogste levensverwachting is Vlaams-Brabant (82,9 jaar), gevolgd door Waals-Brabant (82,5 jaar) en Limburg (82,5 jaar). Daarna volgen Antwerpen (82,3 jaar), West-Vlaanderen (82,3 jaar) en Oost-Vlaanderen (82,2 jaar). Vier provincies in Wallonië bevinden zich onder het nationale gemiddelde van 81,4 jaar voor de periode 2020-2022: Luxemburg (80,1 jaar), Namen (79,8 jaar), Luik (79,5 jaar) en Henegouwen (78,7 jaar).



### METHODOLOGISCHE NOTA

De sterftetafels (als momenttabellen) die door Statbel worden berekend geven aan hoe een generatie zou uitsterven indien ze in de loop van haar hele bestaan wordt blootgesteld aan dezelfde sterftevoorwaarden per leeftijd als in het beschouwde jaar. Bij een tijdelijke gezondheidscrisis met een effect op de mortaliteit, zoals de COVID-19-pandemie kent de sterftetafel grote beperkingen. De kans is namelijk heel groot dat

de sterftevoorwaarden in de nabije toekomst met het verder uitdoven van de pandemie, sterk zullen verschillen van deze die werden waargenomen in de loop van 2020 en in minder mate 2021 en 2022. De levensverwachting moet dus met de nodige voorzichtigheid worden geïnterpreteerd. ■■■

[1] Analyse van de oversterfte in 2022 / sciensano.be

## VERWEDUWINGEN STABIEL

Verweduwingen bleven stabiel in 2022. Er waren 41.062 mensen van wie de echtgenoot of echtgenote in de loop van het jaar overleed. Dit is een daling van 1,7% in vergelijking met het gemiddelde aantal geregistreerde gevallen in de periode 2018-2021.

De gemiddelde leeftijd waarop men weduwe of weduwnaar wordt is licht gestegen tot 75,5 jaar. De leeftijd is iets hoger bij mannen (77,3 jaar) dan bij vrouwen (74,7 jaar). Het conjunctureel indexcijfer van de verweduwingen bedraagt 606, wat betekent dat iets meer dan 6 op de 10 huwelijken eindigen met het overlijden van een van de echtgenoten.

Vroegtijdige verweduwing, d.w.z. verweduwing vóór de leeftijd van 55 jaar, is goed voor 5,7% van de verweduwingen. 62,8% van vroegtijdige weduwen of weduwnaars heeft een inwonend kind jonger dan 25 jaar. Dit aandeel is 61,7% voor het gemiddelde aantal gevallen waargenomen in de periode 2018-2021.

CHANGEMENT DE LIEU EN 2023  
À PARIS NORD VILLEPINTE  
CHANGE OF VENUE IN 2023  
TO PARIS NORD VILLEPINTE



# FUNÉRAIRE PARIS | 2023

Salon professionnel international de l'art funéraire  
International funeral trade exhibition

22, 23, 24 NOV.

PARC DES EXPOSITIONS PARIS NORD VILLEPINTE  
PARIS NORD VILLEPINTE EXHIBITION CENTRE

COMMANDÉZ VOTRE BADGE SUR  
ORDER YOUR BADGE ON  
[www.salon-funeraire.com](http://www.salon-funeraire.com)



Bénéficiez d'un tarif préférentiel avec le code  
Benefit from a preferential rate with the code  
**PAR23BEL**

# FIAT - IFTA

**La FIAT-IFTA est une organisation sans but lucratif qui regroupe des fédérations nationales et internationales représentant les services funéraires, de thanatopraxie, crématoires et/ou de sépultures, ainsi que les entreprises et entrepreneurs de pompes funèbres. Cette fédération mondiale compte 78 membres nationaux, dont Funebra qui assure actuellement la vice-présidence et assurera la présidence de 2026 à 2028.**

La FIAT-IFTA se consacre à la défense des intérêts et à l'enseignement et propose des informations, des produits, des programmes ainsi que des services pour aider les membres à améliorer la qualité des services offerts aux proches, dans tous les pays du monde. ([www.thanos.org](http://www.thanos.org))

## 52E ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DE LA FIAT-IFTA

Du 7 au 10 juin 2023, la ville bulgare de Varna a été le décor de la 52e convention de la FIAT-IFTA. Plus de 100 participants se sont rendus à Golden Sands au bord de la Mer Noir pour échanger des idées et des expériences. (<https://youtu.be/xrgia5cKBVE>)

Nous avons pu accueillir la Slovénie, la Roumanie et la Croatie en tant que membres nationaux, ce qui porte désormais le nombre de pays membres à 78. En 2023, cela fait vingt ans que la Convention pour la protection du patrimoine culturel immatériel a été adoptée, le 17 octobre 2003, lors de la 32e Conférence générale de l'UNESCO. Lors de la réunion du conseil de direction international, cela a été remémoré et une attention a été spécialement portée au prolongement de notre reconnaissance en tant qu'ONG par la commission du Patrimoine mondial de l'UNESCO. Une première ébauche des préparatifs du rapport sur le Patrimoine 2024 a été réalisée et il a été décidé d'actualiser l'inventaire et de rechercher de nouveaux thèmes qui valent la peine d'être énumérés. Virginia Gallardo du Mexique nous a présenté leur projet, mettant soudain la barre beaucoup plus haut.

Cela vaut certainement la peine d'aller jeter un coup d'œil à <https://fb.watch/IRfex38JMZ/?mibextid=l2pjGR>. Toutes les idées en lien avec des sujets

belges qui pourraient entrer en considération en tant que « intangible cultural Heritage » (patrimoine culturel immatériel) sont certainement les bienvenues. Nous pourrons ainsi, tout comme nos amis mexicains, être fiers de notre patrimoine et en profiter pour le faire connaître.  
(Unesco: <https://youtu.be/scAlrhXNOTg>)

## LE FUNERAL EXCHANGE PROGRAM

Un deuxième thème important a été le Funeral Exchange Program de la FIAT-IFTA. Le Funeral Exchange Program est une initiative qui permet, pendant une période déterminée, à des entreprises de pompes funèbres et écoles, universités et autres établissements d'enseignement en lien avec les métiers du funéraire de convenir d'offrir à des collaborateurs du secteur la possibilité

de partir à l'étranger et de participer à une expérience d'apprentissage. Le but du programme d'échange est de permettre aux participants d'acquérir une meilleure compréhension et considération de la culture, des pratiques religieuses et funéraires et des us et coutumes d'un autre pays en observant et en participant à des funérailles dans ce pays afin d'être plus efficaces et de pouvoir assister des familles similaires originaires de ces pays en ayant un esprit ouvert, dans leurs propres entreprises de pompes funèbres. « Participez à un programme d'échange à l'étranger et ouvrez-vous à un monde de possibilités. » Funebra a pris l'engagement de promouvoir ce programme également dans notre pays, d'autres informations suivront donc certainement.





Les conférences étaient surtout axées sur la durabilité. « Green Farewell » de Nuria Capwell et « Sustainability and the use of formaldehyde » par Craig L. Caldwell traitaient de thèmes très actuels, également chez nous. ■■■

#### Retenez les dates :

Lors de la 17e Convention de la FIAT-IFTA, la Pologne transmettra le flambeau aux USA à Cracovie en Pologne, du 18 au 20 septembre 2024.

La prochaine assemblée générale se déroulera au Japon en 2025.

La 18e Convention de la FIAT-IFTA aura lieu en 2026 à Charlotte, en Caroline du Sud, USA, où le flambeau sera transmis par les USA à la Belgique.

Nos sincères félicitations à tous les membres de la fédération bulgare SPFBUL et à leur président Atanas Argirov pour le 30e anniversaire de la fédération et un grand merci pour leur hospitalité, la fantastique organisation ainsi que la découverte culturelle.

Johan Dexters

time and eternity  
**Aninco**  
since 1881

**Belgian manufacturer  
of eco & quality coffins**

[www.aninco.be](http://www.aninco.be)

Industrieweg 2 - 3990 Peer - Tel.: +32 11 31 11 20 - [info@aninco.be](mailto:info@aninco.be)



# STERRENKINDJES

## KRIJGEN ERKENNING IN STERRENREGISTER

**Een sterrenregister is een register waarin kindjes die geboren zijn na minder dan 140 dagen geregistreerd kunnen worden door hun ouders.**

### EEN EERSTE STERRENREGISTER IN OOSTENDE

Om de ouders van alle sterrenkindjes een hart onder de riem te steken, besliste Stad Oostende in mei 2023 om als eerste stad in Vlaanderen te starten met een sterrenregister.

In dit register kunnen alle stilgeboren kinderen, ongeacht hoe lang ze in de buik gezeten hebben, geregistreerd worden. Deze symbolische aangifte heeft geen juridische gevolgen. De ouders die een aangifte doen en in Oostende gedomicilieerd zijn, ontvangen een lintje om in de bomen van de koesterweide op de stedelijke begraafplaats te hangen. Ze worden ook uitgenodigd voor de aanplanting van het Geboortebos.

### BRUGGE RICHT ALS TWEEDE STERRENREGISTER OP

Als een kindje na meer dan zes maanden zwangerschap of kort voor of na de geboorte overlijdt, moet daar aangifte van worden gedaan bij de dienst Burgerzaken van de Stad. Vanaf 140 dagen zwangerschap kunnen ouders die dat willen hun kindje ook wettelijk aangeven en een voornaam geven.

Ouders waarvan het kindje na minder dan 140 dagen zwangerschap overlijdt, kunnen wettelijk gezien geen aangifte doen. De Stad wil de ouders van een sterrenkindje echter een hart onder de riem steken door hen de mogelijkheid te bieden om het kindje in een sterrenregister te registreren. Het sterrenkindje wordt dan symbolisch geregistreerd. Stad Brugge wil zo aan de ouders erkennen dat het kindje deel uitmaakt van hun leven.

Na de registratie ontvangen de ouders een kaartje van de registratie in het sterrenregister en worden zij uitgenodigd om een boom aan te planten in het geboortebos.

Met de uitrol van dit sterrenregister en de sterrenweide die er binnenkort komt, laat het stadsbestuur voelen het verdriet van elke ouder die een kindje verliest mee te willen helpen dragen.

### OOK OOSTERZELE RICHT STERRENREGISTER OP

In het najaar wordt bij de gemeente Oosterzele een sterrenregister geopend waar ouders hun stilgeboren kind kunnen registreren. Nadien kunnen ze een boom planten in het geboortebos en wordt een plaats voorzien op de sterrenweide op de begraafplaats.

Alle stilgeboren kinderen, ongeacht hoe lang ze in de buik gezeten hebben, kunnen in het sterrenregister geregistreerd worden.

De aangifte is een actie zonder juridische gevolgen, maar de gemeente Oosterzele wil de ouders van alle sterrenkindjes ondersteunen en het bestaan van het kind erkennen.

Een kind verliezen is immers onnoemelijk zwaar en een weg zoeken in dat verdriet is moeilijk. De aangifte kan een eerste stap zijn in de verwerking van het verdriet. Bij de registratie krijgen de ouders een uitnodiging om een boom te planten in het geboortebos en voorziet de gemeente een plaats op de sterrenweide op de begraafplaats.

Verwacht wordt dat andere steden en gemeenten in de nabije toekomst een sterrenregister zullen openen. ■■■

# UN COUP D'ŒIL CHEZ LES VOISINS



## ÉQUATEUR

### UNE FEMME RESSUSCITE DANS SON CERCEUIL

Au grand étonnement de ses proches, une femme de 76 ans qui avait été déclarée morte dans un hôpital d'Équateur s'avérait être toujours en vie.

Pendant la cérémonie funéraire, les proches ont entendu des coups provenant du cercueil. Ils l'ont ouvert et ont trouvé le membre de leur famille, Bella Montoya, infirmière à la retraite, vivante et cherchant à reprendre son souffle.

Avant cela, Bella Montoya avait été transportée à l'hôpital pour une possible congestion cérébrale et un arrêt cardiaque. Comme elle ne réagissait pas à la réanimation, un médecin de service l'a déclarée morte. Ses papiers d'identité et un certificat de décès ont été remis à son fils.

Les médias équatoriens ont spéculé sur le fait que la femme avait eu une catalepsie. Lors d'une catalepsie, les fonctions physiques sont réduites. Dans certains cas graves, les symptômes peuvent être tellement forts que le patient semble décédé.

Bella Montoya a été ramenée au même hôpital où elle était « décédée » et a été accueillie au service des soins intensifs. Toutefois en vain, car la femme est finalement décédée une bonne semaine plus tard.

Le ministère équatorien de la Santé a fait savoir qu'une enquête avait été ouverte sur les circonstances de la déclaration de décès prématurée de Bella Montoya... ■■■

## PAYS-BAS

### UN HOMME MUSULMAN INCINÉRÉ À LA DEMANDE DE LA MAISON DE RETRAITE

Les organisations musulmanes et la famille sont sous le choc après l'incinération de Yamani Kholti, un musulman marocain décédé à l'âge de 89 ans. L'homme musulman était atteint de démence et résidait dans une maison de retraite à Wassenaar où il est décédé le 1er juin dernier. L'établissement a donné ordre, après son décès, d'incinérer son corps. Cela a été effectué le 7 juin, au crématorium de Leiden.

La famille de l'homme réside au Maroc et n'avait pas été informée de son décès. Elle n'a été retrouvée et informée de la situation que fin juin.

L'incinération des défunt n'est pas autorisée par l'islam. La crémation de Yamani Kholti a provoqué de l'indignation au sein de la communauté musulmane. Les proches sont furieux, car ils estiment que la croyance des personnes n'est absolument pas respectée. Les organisations musulmanes disent que ce n'est pas la première fois que cela se produit et vont entreprendre des démarches juridiques.

Toute cette situation a créé une polémique sur les réseaux sociaux. ■■■

## GRANDE-BRETAGNE RÉSOMATION

Co-op Funeralcare, une des plus grandes entreprises de pompes funèbres de Grande-Bretagne va commencer à procéder à la résomation à partir de la fin de cette année. Il sera ainsi possible en Angleterre de choisir à grande échelle « l'aquamation ».

La résomation est autorisée par la loi en Grande-Bretagne, mais n'avait pas encore été proposée à grande échelle. En Belgique, la résomation n'est pas incluse dans la législation en matière de funérailles. La résomation n'est actuellement par conséquent pas autorisée. En novembre 2021, le ministre flamand de l'Administration intérieure, Bart Somers, a bien reçu le feu vert concernant la résomation dans un avis du Comité consultatif de Bioéthique de Belgique.. ■■■



## PAYS-BAS

### UN CRÉMATORIUM DU BRABANT SEPTENTRIONAL PASSE À DES FOURS ÉLECTRIQUES

Le crématorium Maaslanden de Nieuwkuijk sera le premier crématorium du Brabant Septentrional à passer à une forme de crémation neutre en termes de CO2. Après plus d'un an et demi de travaux, les nouveaux fours ont été mis en service. Le processus d'incinération avec les fours électriques est totalement différent. Dans le cas d'un four à gaz, le processus dure environ 90 minutes et avec un four électrique, cela demande environ 120 minutes. Où se situe alors la différence ? Un four à gaz consomme environ 50 mètres cubes de gaz par crémation, tandis que les fours électriques n'utilisent que du courant, ce qui permet de réaliser une crémation quasiment neutre en CO2. Le courant qui est nécessaire pour les crémations est produit par l'entreprise de pompes funèbres elle-même à l'aide de 240 panneaux solaires. La crémation électrique est plus respectueuse de l'environnement.. ■■■



## PAYS-BAS

### FACES TO GRAVES

À Bergen op Zoom, la fondation « Faces to Graves » va organiser un hommage en mettant des photos sur les tombes de soldats morts au combat afin que, dans le cimetière, chaque nom ait un visage et une histoire.

Chaque nom correspond à un homme jeune qui a quitté son foyer, sa famille, ses parents, son épouse, ses enfants pour entamer un voyage dangereux vers l'inconnu. Faces to Graves estime que les noms et les histoires des jeunes hommes qui ont combattu pour notre liberté doivent être rappelés pour ne jamais être oubliés.

Le projet Faces To Graves Bergen op Zoom a pour but de placer une photo du soldat sur le plus grand nombre possible de tombes lors de la commémoration des 80 ans de la libération, en 2024. Pour plus d'informations, veuillez envoyer un courriel à [info@facestogravesbergenopzoom.nl](mailto:info@facestogravesbergenopzoom.nl). ■■■

# VRAAGTEKENS

*Funebra ontvangt dagelijks vragen met betrekking tot de sector. We kiezen er enkele uit die voor iedereen interessant kunnen zijn.*



## VRAAG

1. Is het mogelijk om als gelegenheidswerker te werken binnen de uitvaartonderneming waar ik (deeltijds) werk ? Met andere woorden is er een cumul mogelijk tussen deeltijds werk en gelegenheidswerk binnen hetzelfde bedrijf ?
2. Mag een gelegenheidswerker sneeuw ruimen om de toegang tot het uitvaartcentrum te verzekeren ?

## AKTIE

We hebben deze vraag voorgelegd aan SIOD, de Sociale Inlichtingen- en opsporingsdienst.

## ANTWOORD

SIOD heeft uw vraag ook voorgelegd aan de juridische dienst van FOD WASO (Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg) die onderstaand antwoord op uw vraag bevestigt.  
"Kan een werknemer zowel als deeltijdse werknemer en als gelegenheidswerknemer in hetzelfde bedrijf worden aangeworven?"

1. Gelegenheidsarbeid in de uitvaartsector: cumul met een deeltijdse arbeidsovereenkomst mogelijk?

Gelegenheidsarbeid is in de begrafenissector geregelmentoerd in de RSZ – wet (art. 2/4 Wet 29 juni 1969) :

**Art. 2/4.** De toepassing van de wet wordt uitgebreid naar de gelegenheidswerknemers tewerkgesteld bij een werkgever die ressorteert onder het paritair comité voor de begrafenisondernemingen. Worden in de zin van dit artikel als gelegenheidswerknemers beschouwd : de werknemers die in de sector van de begrafenisondernemingen ter gelegenheid van een overlijden, occasioneel in dienst genomen worden en verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur of voor een duidelijk omschreven werk.

Het gaat daarbij uitsluitend om de werknemers die:

- taken als bode verrichten, transporten verzorgen, opbaringen verzorgen, een rouwkapel plaatsen, het onthaal in het rouwcentrum verzorgen en/ of bij de koffietafel helpen;
- de kist met het stoffelijk overschot of de urne met de as van de overledene dragen en in de (ceremonie)wagen plaatsen, de nabestaanden begeleiden en/of de (ceremonie)wagen besturen en net houden;
- rouwdrukwerk klaarmaken voor verzending: plooien, in omslagen steken;
- kleine werkzaamheden op de begraafplaats uitvoeren, zoals accessoires plaatsen of wegnemen;
- kleine, niet-regelmatige onderhoudswerkzaamheden in en aan gebouwen in functie van bezoeken en ceremonies uitvoeren

Voor deze werknemers geldt een verplichte tijdregistratie met opgave van het tijdstip van het begin en van het einde van de prestaties in de DIMONA

Deze definitie maakt duidelijk dat het gaat om werknemers die af en toe door de begrafenisondernemer worden ingehuurd. Een werknemer die met een overeenkomst voor onbepaalde tijd (of zelfs met een overeenkomst voor bepaalde tijd) in dienst wordt genomen, voldoet dus niet aan deze definitie, aangezien hij al regelmatig voor de begrafenisondernemer werkt. In die zin zou een werknemer die krachtens een "gemeenrechtelijke" arbeidsovereenkomst met de begrafenisondernemer is tewerkgesteld, geen diensten kunnen verrichten als gelegenheidswerknemer (aangezien hij per definitie niet occasioneel voor de onderneming werkt).

*Conclusie: Indien de onderneming wenst dat een deeltijdse werknemer naast het overeengekomen uurrooster, werkzaamheden verricht, moet dit gebeuren in het kader van de regels die van toepassing zijn op deeltijdse arbeid. Dezelfde redenering geldt voor een voltijdse werknemer. Indien de onderneming de werknemer wil laten overwerken, moeten de toepasselijke voorschriften inzake overwerk in acht worden genomen.*

## 2. Sneeuwruimen en occasioneel werk

Vanaf 1 januari 2023 is gelegenheidswerk in de uitvaartsector (CP 320) ook mogelijk voor nieuwe functies, waaronder klein niet-regulier onderhoudswerk in en aan gebouwen naar aanleiding van bezoeken en plechtigheden.

De memorie van toelichting bij het ontwerp van programmawet van 26 december 2022 bevat geen expliciete details over het begrip klein onderhoud.

Het verwijderen van sneeuw van de grond die toegang geeft tot het uitvaartcentrum lijkt ons echter niet in strijd met de bewoordingen van de wet, aangezien het kan worden beschouwd als "klein niet – regulier onderhoudswerk in en aan de gebouwen naar aanleiding van bezoeken en plechtigheden".



*Conclusie: Het ruimen van sneeuw rond de gebouwen van het uitvaartcentrum kan verricht worden door een gelegenheidswerknemer op voorwaarde dat deze werknemer niet door een andere arbeidsovereenkomst (voltijds of deeltijds) is verbonden aan hetzelfde uitvaartcentrum.*

ENDLIS



Waardig afscheid op zee.  
Daar zorgen wij voor.

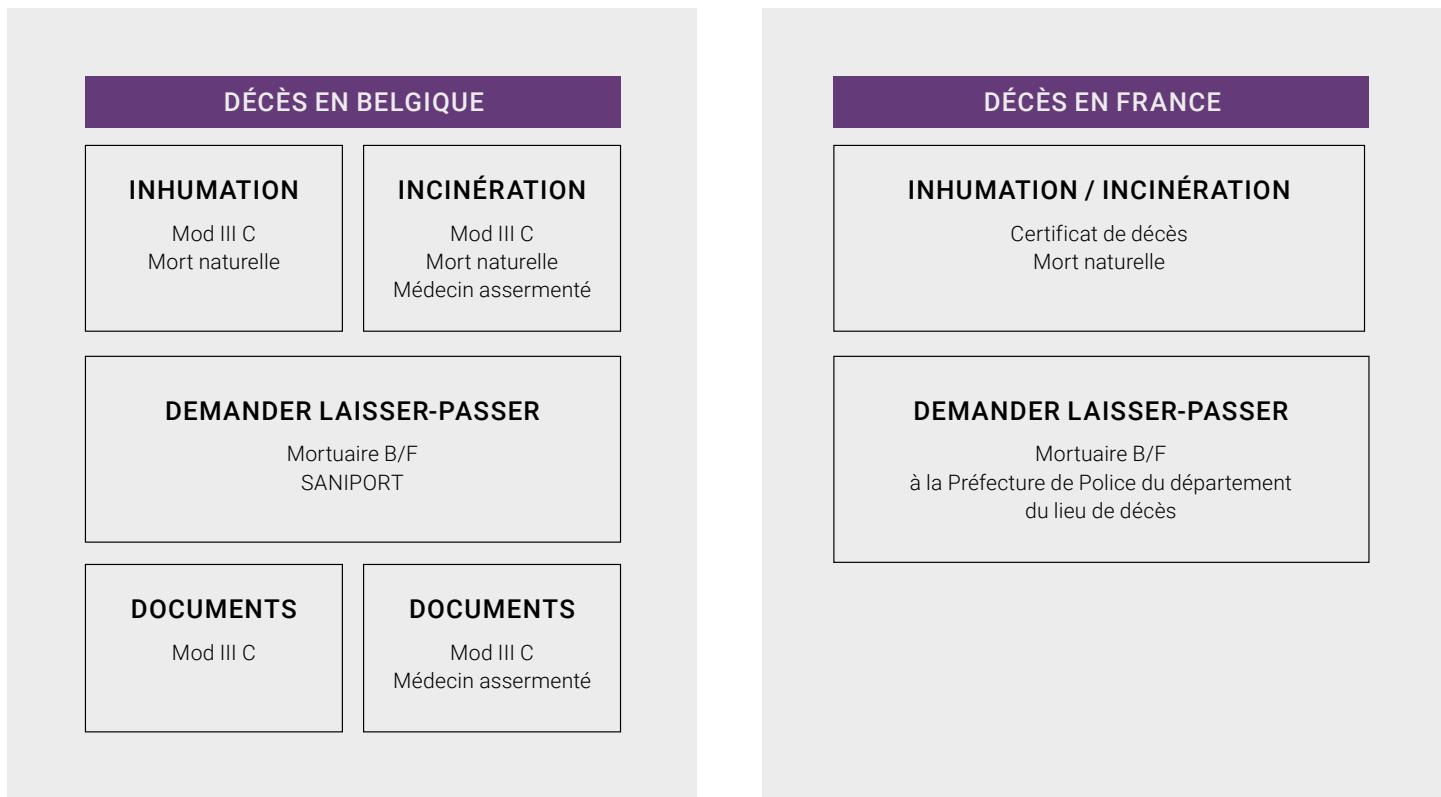
Un dernier adieu en mer  
empreint de dignité.  
Nous y veillons.

[www.endlis.be](http://www.endlis.be) | 059 70 32 89

# ACCORD ENTRE LA FRANCE ET LA BELGIQUE

Jean Geeurickx de la fédération wallonne Funewal a créé la marche à suivre suite à l'accord intervenu entre la Belgique et la France concernant le transfert des corps par voie terrestre. Voici un aperçu clair.

Attention : les assouplissements ne sont applicables que si l'arrivée du corps au lieu d'inhumation ou d'incinération a lieu endéans les 72 heures après le décès.



## CONDITIONS POUR LE TRANSPORT

:

L'entreprise belge doit disposer de l'habilitation française et le véhicule circulant sur sol français doit être agréé.

Conditionnement du cercueil :

1. L'usage d'un cercueil en bois étanche d'au moins 22 mm est obligatoire.  
L'usage d'un cercueil en zinc ou tout autre métal reste, le cas échéant, autorisé ;

2. S'il est prévu que l'arrivée des corps des personnes décédées au lieu d'inhumation ou de crémation ne peut pas s'effectuer dans un délai de 72 heures, ceux-ci doivent être placés dans un cercueil de transfert remplissant les conditions prévues à l'article 6, paragraphe 1, de l'Accord de Strasbourg ;

**Attention : Les assouplissements ne dispensent pas de faire la déclaration au lieu d'inhumation / crémation ultérieurement.** ■■■



# BINNENKORT DE “WET FANNY”?

Fanny uit Watermaal-Bosvoorde was 32 toen ze omkwam in een tragisch verkeersongeval. Ze werd aangereden door een tram bij de halte Ter Kameren-Ster, op de grens van Elsene en Brussel Stad, en overleed.

Fanny was een fervent fietsster, meer zelfs, ze was verknocht aan haar fiets. Het was dan ook snel geregeld om Fanny te eren zoals ze geleefd had. Fanny werd vervoerd door een begrafenisbakfiets, in plaats van met een traditionele lijkwagen.

Dat is uitzonderlijk. Want zowel de Vlaamse decreten als de Brusselse ordonnanties stellen dat het vervoer van stoffelijk overschot op ‘passende’ wijze dient te gebeuren. “De facto wil dat zeggen een lijkwagen”, zegt Johan Dexters van Funebra, de federatie van begrafenisondernemers. “Die zijn gehomologeerd als lijkwagen en voldoen aan de normen die gesteld worden. Wie iets anders wil, pakweg een koets met paarden, moet daarvoor toestemming vragen aan de burgemeesters van

de gemeenten waar het stoffelijk overschot gaat passeren.” Omdat alles in de gemeente Watermaal-Bosvoorde plaatsvond, was er maar één enkele goedkeuring nodig. Fanny’s laatste tocht werd een mooi eerbetoon conform haar levensstijl en passie. Na afloop van de dienst, werd de fiets weer uit elkaar gehaald, omdat er op deze uitzonderlijke dienst na praktisch geen gebruik van gemaakt zou kunnen worden.

In Frankrijk is de zogenaamde corbyclette – een samentrekking van corbillard (lijkwagen)en bicyclette (fiets) – geen unicum. Ook in de Verenigde Staten, Nederland en Denemarken zijn ze al ingeburgerd.

## WERKGROEP LIJKBEZORING EN BEGRAAFPLAATSEN

Brussels parlementslid Ahmed Mouhssin (Ecolo) zette het onderwerp op de agenda van de commissie Binnenlandse Zaken. Een lijkwagen staat gedefinieerd in de decreten en ordonnanties als zijnde ‘een voertuig met vier wielen en een motor’. Mouhssin heeft voorgesteld om dat uit te breiden. Een werkgroep, waarin de Brusselse gemeenten zullen samenwerken met begrafenisondernemers, gaat nu bestuderen of ook andere ‘waardige’ transportmodi, zoals een ‘begrafenisbakfiets’ of ‘rouwbakfiets’, mogelijk zijn. Wie weet, wanneer de wetgeving wordt aangepast, krijgen we “de wet Fanny”. ■■■

# GESTION DES MAUVAISES HERBES DANS LES CIMETIÈRES : UNE APPROCHE DURABLE

**Depuis la réglementation plus sévère concernant l'utilisation des produits phytosanitaires introduite le 1er janvier 2015, les services communaux sont de plus en plus fréquemment confrontés à des défis pour lutter contre les mauvaises herbes dans les lieux publics, et notamment dans les cimetières.**

Les proches se plaignent de plus en plus souvent du fait que l'herbe et les mauvaises herbes poussent abondamment dans les cimetières, pouvant parfois même atteindre 50 centimètres de haut.

D'un point de vue légal, les proches sont responsables de l'entretien des tombes. Il n'est pas conséquent pas de la responsabilité de la commune ou de la ville lorsque des mauvaises herbes poussent sur une tombe. Or, les allées autour des tombes sont bien de la responsabilité de la ville ou de la commune.

Dans sa recherche d'une gestion durable, le cimetière Schoonselhof de Wilrijk a trouvé une solution intéressante. Depuis 2021, on y fait appel à des moutons pour entretenir les bas-côtés. Bien que cela puisse sembler inhabituel, les moutons s'avèrent être une méthode efficace pour maintenir les herbes luxuriantes sous contrôle, sans le bruit provoqué par les machines.

Cette expérimentation s'est avérée être un grand succès et les moutons sont désormais présents en permanence dans les cimetières de Kapelle-op-den-Bos. En plus d'assurer une lutte naturelle contre les mauvaises herbes, ils contribuent aussi à

créer un environnement verdoyant et reposant dans les cimetières. Avec cette approche durable, on évite non seulement d'utiliser des produits phytosanitaires nocifs, mais il est également tenu compte des souhaits des proches d'avoir des lieux de sépulture bien entretenus. Les moutons apportent en outre une touche particulière à l'environnement, créant une ambiance de paix et de nature.

En investissant dans des méthodes alternatives et écologiques durables, les cimetières peuvent être un exemple d'une gestion durable et de respect de l'environnement. Espérons que d'autres communes envisageront également cette méthode et contribueront ainsi à préserver des lieux sereins et soignés pour le repos éternel des êtres qui nous sont si chers.. ■■■



**BELGIQUE  
THANATOPRAXIE**

A. KONINCKX

**CONTACT: 0496/32.04.67**

Thanatopraxie / Embaumement  
Soins d'hygiène et de présentation  
Embaumement pour l'international  
Spécialiste en reconstruction faciale

**Préparer les défunts, notre métier!**

## ENTRE LE SILENCE ET LE FEU: APERÇU DES DÉCÈS ET DES CRÉMATIONS

Voici un aperçu des décès (source : Statbel) et des crémations (source : VNOC) pour la période janvier-mai 2023 en Belgique.

	Jan	Feb	Maa	Apr	Mei	TOTAAL
Wilrijk	793	720	769	566	525	<b>3.373</b>
Turnhout	358	242	314	252	392	<b>1.558</b>
Lochristi	562	462	503	443	429	<b>2.399</b>
Sint-Niklaas	360	319	339	236	242	<b>1.496</b>
Zemst	502	424	455	357	377	<b>2.115</b>
Kortrijk	431	392	423	348	310	<b>1.904</b>
Holsbeek	395	379	410	343	342	<b>1.869</b>
Ukkel	567	403	454	359	356	<b>2.139</b>
Hasselt	454	385	449	353	358	<b>1.999</b>
Lommel	220	176	180	176	199	<b>951</b>
Oostende	245	183	217	169	182	<b>996</b>
Aalst	321	308	328	275	254	<b>1.486</b>
Brugge	486	359	456	384	343	<b>2.028</b>
Court-Saint-Etienne	261	198	260	200	188	<b>1.107</b>
Welkenraedt	195	139	180	139	137	<b>790</b>
Luik	382	320	309	307	264	<b>1.582</b>
Ciney	250	204	233	203	190	<b>1.080</b>
Charleroi	392	308	343	282	303	<b>1.628</b>
Mons	232	222	254	224	208	<b>1.140</b>
Frasnes	296	222	255	221	237	<b>1.231</b>
Neufchâteau	80	68	87	76	78	<b>389</b>
<b>TOTAAL</b>	<b>7.782</b>	<b>6.433</b>	<b>7.218</b>	<b>5.913</b>	<b>5.914</b>	<b>33.260</b>

En 2023, il y a eu 180 crémations de plus entre janvier et mai par rapport à la même période en 2022.

2023	DÉCÈS	CRÉMATIONS	%CRÉMATIONS
janvier	11.193	7.782	69,53
février	9.389	6.433	69,52
mars	10.243	7.218	70,47
avril	8.788	5.913	67,28
mai	8.862	5.914	66,73

La Flandre (avec Uccle : 2.139 crémations) reste en position de tête avec 24.313 crémations entre janvier et mai 2023, soit 73,1%. La Wallonie a réalisé 8 947 crémations au cours de la même période, soit 26,9%.

Ces chiffres sont peut-être une liste de dates, mais derrière chaque chiffre se cache une vie unique et précieuse. Ces statistiques nous rappellent que chaque vie a une valeur et que la façon dont nous disons adieu est aussi importante que la vie elle-même. Qu'il s'agisse de funérailles traditionnelles ou d'une crémation sereine, il s'agit d'une célébration de la vie et d'un hommage au temps précieux que les personnes ont passé ensemble. ■■■

## MORTALITÉ MATERNELLE

71 MATERNELLE 71 DÉCÈS  
MATERNELS POUR 100.000  
NAISSANCES VIVANTES

Statbel a mis à jour la statistique de mortalité maternelle pour la période 2016-2020. Avec 4 décès maternels directs, 4 décès maternels indirects, 1 décès maternel indéterminé et 5 décès maternels tardifs (plus de 42 jours mais moins d'un an après l'accouchement) identifiés en 2020, le ratio de mortalité maternelle s'établit pour la période quinquennale centrée sur 2018 à 71 décès pour 100.000 naissances vivantes.

Depuis 2018, le groupe d'experts prend pour référence l'application de la CIM-10 (classification internationale) recommandée par l'OMS en matière de décès maternels (ICD-MM; 2012). La hausse observée depuis 2014 (3,7 décès maternels pour la période 2012-2016) peut ainsi être liée à ce changement de définition prenant notamment en compte les cas de suicides.. ■■■



# BRUMAGNE MOTORS

[www.brumagnemotors.be](http://www.brumagnemotors.be)



## K2 VEHICLES



Pacifica



Traverse CT

Escalade ESV



## MK Coach



Grand Legacy Limited

Grand Legacy



## Mercedes-Benz



Classe V

Vito Grand Tourer

## BRUMAGNE MOTORS & EAGLE COACH EUROPE

Corbillards • Lijkwagen • Limousines • Neufs et Occasions • Nieuw en Tweedehands  
Vente • Entretien • Réparations • Verkoop • Onderhoud • Herstellingen

### Wallonie

Olivier Brumagne: +32 (0)10 841 811

### Vlaanderen

Emmanuel Loits : +32(0)478 63 66 07

Avenue Mercator 3b - 1300 Wavre  
[www.brumagnemotors.be](http://www.brumagnemotors.be)

# BRUMAGNE MOTORS

[www.brumagnemotors.be](http://www.brumagnemotors.be)



Cadillac XT5 Echelon 2023



Cadillac XT5 Kingsley 2023



**FEDERAL**  
COACH • LIMO



Cadillac XT5 Heritage 2023



Cadillac XT5 Renaissance 2023

## BRUMAGNE MOTORS & EAGLE COACH EUROPE

Corbillards • Lijkwagen • Limousines • Neufs et Occasions • Nieuw en Tweedehands  
Vente • Entretien • Réparations • Verkoop • Onderhoud • Herstellingen

### Wallonie

Olivier Brumagne : +32 (0)10 841 811

### Vlaanderen

Emmanuel Loits : +32(0)478 63 66 07

Avenue Mercator 3b - 1300 Wavre  
[www.brumagnemotors.be](http://www.brumagnemotors.be)

# ECRU LANCEERT OPROEPP VOOR ACTIVITEITEN ROND TROOST- EN ROUWCULTUUR



## "ONZE MAATSCHAPPIJ VERDIENT MEER RUIMTE VOOR KWETSBAARHEID"

De coronapandemie had een grote impact op de invulling van troost- en rouwcultuur. Heel wat gemeenten organiseerden herdenkingsactiviteiten en richtten troostplekken in ter ere van de coronaslachtoffers.

"Herdenkingsactiviteiten zijn niet nieuw, maar de manier waarop er herdacht wordt, is wel veranderd", zegt ECRU-voorzitter, An Moons. "Sinds de coronapandemie gaat er meer aandacht naar het belang van herdenken en het samenbrengen van mensen als vorm van troost voor de gemeenschap. We zien dat er behoefte is om dit op een eigentijdse manier in te vullen. Rouwrituelen verschillen ook per

**ECRU, de intergemeentelijke samenwerking voor cultuur en cultureel erfgoed in Midden-Limburg, lanceert een oproep voor iedereen die een activiteit organiseert rond troost- en rouwcultuur. Met TROOSTKRACHT wil de organisatie in het najaar 2023 en voorjaar 2024 de deur openzetten voor een positieve kijk op rouw en verlies.**

religie en cultuur. Bovendien veranderen sommige rituelen met de tijd of worden er nieuwe geïntroduceerd."

de mijnrampen, de coronapandemie, Allerheiligen, de aardbevingen in Turkije of een ander verlies."

## IMPULSSUBSIDIE TROOSTKRACHT

ECRU, die ondersteuning aanbiedt voor culturele en erfgoedactoren in de gemeenten As, Beringen, Genk, Heusden-Zolder, Houthalen-Helchteren, Leopoldsburg en Maasmechelen, wil met de subsidie 'Troostkracht' een impuls geven aan vernieuwende herdenkingsactiviteiten. De periode waarin ondersteuning aangevraagd kan worden, wordt bewust ruim gehouden. "Het komende najaar én voorjaar 2024 willen we hier op inzetten", verduidelijkt An Moons. "We denken dan bijvoorbeeld aan een voordracht, een theaterstuk, een concert of een tentoonstelling over uiteenlopende thema's. Dat kan gaan van een herdenking aan de wereldoorlogen,

## TOTAALBUDGET VAN 20.000 EURO

Voor 'Troostkracht' voorziet ECRU een totaalbudget van maximaal 20.000 euro. "Aanvragers kunnen hun project vanaf nu indienen voor activiteiten die plaatsvinden tussen 1 september 2023 en 30 juni 2024", aldus Leen Gos. "De aanvraag moet minstens 1 maand voor de activiteit gebeuren en er kan tot en met 31 maart 2024 worden ingediend. Er kan maximum 1.000 euro aangevraagd worden per aanvrager en per project. Ook moet de activiteit in de ECRU regio plaatsvinden." De procedure om in te dienen is eenvoudig. Via een googleform kunnen geïnteresseerden hun aanvraag gemakkelijk indienen. Dat vind je op de website [www.ecru.be](http://www.ecru.be), waar je ook alle voorwaarden van deze oproep kan terugvinden.

Projectvereniging ECRU is een intergemeentelijk samenwerkingsverband tussen de gemeenten As, Beringen, Genk, Heusden-Zolder, Houthalen-Helchteren, Leopoldsburg en Maasmechelen. Binnen ECRU wordt er bovenlokaal samengewerkt rond cultureel erfgoed (ECRU Erfgoed) en rond cultuur (ECRU Cultuur). ECRU wordt gesubsidieerd door de Vlaamse Overheid binnen het cultureel erfgoeddecreet en het decreet bovenlokale cultuurwerking.

Contact: Carina Lopez (0470 08 17 50), [carina@ecru.be](mailto:carina@ecru.be). ■■■





## B & W BV - metalen urnen

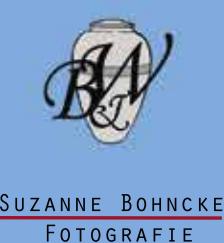


*Urnenv in moderne stijl*



**B & W BV - metalen urnen,  
fotografie en sieraden**

Postbus 367  
4380 AJ Vlissingen  
Nederland  
Tel: +31 (0)6 - 480.725.38



**Moderne metalen urnen:**  
[www.metalenurnen.com](http://www.metalenurnen.com)  
[info@metalenurnen.com](mailto:info@metalenurnen.com)

**Fotografie:**  
[www.suzannebohncke.com](http://www.suzannebohncke.com)  
[info@suzannebohncke.com](mailto:info@suzannebohncke.com)



# FAITES ACCROÎTRE LA VALEUR DE VOTRE ENTREPRISE EN **INVESTISSANT DANS VOTRE PERSONNEL**

**En tant qu'employeur, il est essentiel de continuer à investir dans le développement professionnel de votre personnel. Une manière efficace d'y parvenir est de les faire participer à des ateliers et séminaires intéressants. Bien que la comparaison de vos collaborateurs avec l'infrastructure puisse sembler une analogie inhabituelle, il est important de réaliser qu'ils nécessitent aussi de l'attention et des investissements, mais alors sous la forme de formation.**

## FUNERALEXPO

J'aimerais attirer votre attention sur une excellente opportunité : le salon FuneralExpo. Pendant cet événement, vos collaborateurs, et vous-même si vous le souhaitez, pouvez avoir un avant-goût des différentes possibilités de formation qui sont disponibles et ce, totalement gratuitement ! Un avantage particulier de la participation à ces ateliers et séminaires est que vos collaborateurs reçoivent un certificat de participation officiel après avoir suivi au minimum deux ateliers. Cela correspond

à environ 4 heures de cours. Ce certificat est conforme au deal pour l'emploi et à la CCT formations.

## GAGNANT-GAGNANT

En investissant dans le développement professionnel de votre personnel, vous créez une situation de gagnant-gagnant dont profitent à la fois votre entreprise et vos collaborateurs. Le développement des compétences et des connaissances de votre équipe n'améliorera non seulement leurs prestations et la productivité, mais

augmentera également la valeur globale de votre entreprise.

C'est une chance que vous ne voulez pas rater. Profitez de l'occasion pour offrir à votre personnel la possibilité de développer ses compétences et ses connaissances. Pour plus d'informations ou d'éventuelles questions, votre conseillère sectorielle est à votre disposition : lieve@fonds320.be.

## VOUS INSCRIRE ?

Vous pouvez vous inscrire via le lien <https://www.funeralexpo.be/tickets/>

# FUNERALEXPO

## PROGRAMME

Lors du salon FuneralExpo, nous disposons de deux salles où un programme varié d'ateliers et de séminaires est proposé :

### 27.09.2023

13 h 00 « Denkpatronen ontmaskerd » (NL)  
*Theatervoorstelling Klein Barnum*

13 h 00 « Nos pensées démasquées » (FR)  
*Pièce de théâtre Klein Barnum*

15 h 15 Manueel hanteren van lasten  
binnen de begrafenissector (NL)  
*André Christiaens*

15 h 30 Le Fonds Social et de Garantie  
pour les pompes funèbres (FR)  
*Johan Van Bosch*

17 h 00 Het Waarborg- en Sociaal Fonds  
voor de begrafenisondernemingen (NL)  
*Johan Van Bosch*

17 h 15 Manutention manuelle de charges  
dans le secteur funéraire (FR)  
*André Christiaens*

### 28.09.2023

13 h 00 Salesworkshop op maat  
van de uitvaartsector (NL)  
*Guido Junius*

14:00 FuneTIME (FR)  
*Jean Geeurickx*

15 h 15 Mogelijkheden tot opleiding  
voor werkenden (NL)  
*VDAB*

15 h 30 Atelier de vente adapté  
au secteur funéraire (FR)  
*Guido Junius*

16 h 00 Rouwberichtgeving (NL)  
*Evy Nulens, Het Mediahuis  
In Memoriam*

## INFO VAN HET FONDS 320

Het Waarborg en Sociaal Fonds voor de  
Begrafenisondernemingen

Op 1 juli 2023 zijn de lonen gestegen met  
0,15%. Ontdek de nieuwe loonbarema's op onze  
website: [www.fonds320.be](http://www.fonds320.be)

Voor **werkgevers** bieden wij waardevolle  
informatie, waaronder:

- Mentoropleiding
- Tussenkomst rijbewijs B
- Aanwervingspremie

Voor **werknemers** hebben we diverse  
voordelen, zoals :

- Eindejaarspremie
- Opleidingspremie
- Syndicale premie
- Motivatiepremie



Op onze website vind je tevens nuttige  
informatie over verplaatsingskosten, het  
pensioenfonds, sectorconvenant & addendum,  
formulieren en handige links.

Wist je trouwens dat de secretaris van het  
Fonds tijdens de beurs een toelichting geeft  
over onze werking ? Schrijf je nog snel  
in via [https://funeralexpo.tickoweb.be/  
selection?language=nl](https://funeralexpo.tickoweb.be/selection?language=nl)

Surf naar [www.fonds320.be](http://www.fonds320.be)  
en blijf op de hoogte !

# EEN BLIK OP DE OPLEIDING UITVAARTMEDEWERKER

**De uitvaartsector is een essentieel en vaak onzichtbaar onderdeel van onze samenleving. Het omvat een breed scala aan diensten en professionals die families ondersteunen tijdens een van de meest kwetsbare momenten in hun leven: het verlies van een geliefde.**

## EEN GESPREK MET ELLIE EN THOMAS, GEDIPLOMEERDE UITVAARTMEDEWERKERS

Onlangs zijn tien toegewijde cursisten afgestudeerd als uitvaartmedewerker bij Crescendo CVO te Mechelen. Ik heb de kans gehad om met twee van hen te mogen spreken.

Maak kennis met Ellie en Thomas, die hun interesse in de uitvaartsector hebben gevolgd. Ze delen hun ervaringen, motivaties en toekomstige ambities met ons.

### Kun je ons iets vertellen over je motivatie om de opleiding tot uitvaartmedewerker te volgen?

**Ellie:** Natuurlijk. Mijn moeder is twee jaar geleden overleden. Ik mocht tijdens de uitvaart meehelpen met de

uitvaartbegeleider. In die moeilijke tijd ervaarde ik hoe belangrijk en ondersteunend deze rol is voor nabestaanden. Door het organiseren en het begeleiden van een mooie uitvaart kan je troost en warmte bieden tijdens deze intense periode van verdriet. Mijn interesse in de job was meteen gewekt. Dus door nieuwsgierigheid en mijn persoonlijke ervaring kwam ik bij de opleiding tot uitvaartmedewerker terecht.

**Thomas:** Voor mij was het een soortgelijk verhaal. Ik voelde een sterke drang om mensen te helpen tijdens hun rouwproces. Ik ben al heel lang geïnteresseerd in de uitvaartsector. Wat gebeurt er wanneer het hier stopt? De dood is een onvermijdelijk deel van het leven, maar velen van ons zijn niet goed voorbereid op het omgaan met verlies. Ik wilde die lege lege opvullen en een waardevolle

ondersteuning bieden aan degenen die dat nodig hebben. Deze opleiding was voor mij een uitgelezen kans.

### Nu jullie de opleiding hebben afgerekend, wat zijn jullie ambities voor de toekomst?

**Ellie:** Op dit moment heb ik nog geen concrete plannen om onmiddellijk in de uitvaartsector te werken. Ik wil eerst wat meer ervaring opdoen en wellicht in de toekomst een carrièreverandering overwegen. Het volgen van aanvullende opleidingen in dit vakgebied, zoals rouwconsulent, behoort ook tot de mogelijkheden.

**Thomas:** Ik ben het eens met Ellie. Hoewel ik momenteel geen plannen heb om direct fulltime naar de uitvaartsector over te stappen, zou ik graag mijn job als gelegenheidswerker, waar ik momenteel gevraagd wordt om begroetingen te begeleiden, verder uitbreiden en mezelf wel openhouden voor kansen die zich kunnen voordoen. De toekomst is veelbelovend, en ik kijk uit naar wat die te bieden heeft.

### Overwegen jullie om verder te studeren tot uitvaartassistent?

**Ellie:** Neen, dat is nooit mijn ambitie geweest. Ik heb in deze opleiding heel veel geleerd en zal dat meenemen naar een opleiding gerelateerd aan de uitvaartsector, zoals rouwconsulent of voorganger.

**Thomas:** Op dit moment niet, maar ik zou wel graag de opleiding tot uitvaartassistent opnemen in de toekomst.

### Wat zijn volgens jullie cruciale eigenschappen voor een uitvaartmedewerker?

**Thomas:** Discretie en empathie zijn absoluut essentieel. Als uitvaartmedewerker maak je deel uit



PATRICK VERBESSEM



van iemands meest intieme momenten, dus het is van het grootste belang om respectvol te zijn. Je krijgt maar één kans om het goed te doen. Dat zijn momenten die bij de nabestaanden blijven hangen. Het is zo belangrijk dat die herinnering goed is. Dat werd ons ook op het hart gedrukt door onze docenten die in de uitvaartsector werkzaam zijn.

**Ellie:** Ik ben het volledig eens met Thomas. Daarnaast is het belangrijk om stressbestendig te zijn, net omdat het perfect moet verlopen. Ik was heel erg onder de indruk van de begrafenisondernemers hoe die met onverwachte zaken omgaan, het kunnen schakelen van het ene moment op het andere, en de omgang met nabestaanden. Iedereen rouwt op zijn eigen manier en heeft verschillende wensen voor de uitvaart. Als medewerker is het onze taak te helpen om die wensen te begrijpen en te vervullen.

#### **Wat waren de hoogtepunten van de opleiding voor jullie?**

**Ellie:** Voor mij waren de praktijkstages het meest waardevol. Wij zijn naar een mortuarium geweest en dat was een ongelooflijke ervaring. Ik ben dankbaar dat ik dat heb mogen meemaken. In

het begin van de opleiding ben je wat ongerust, maar je wordt zo op je gemak gesteld door iedereen in de sector, dat je zaken uitvoert waarvan je dacht ze nooit te doen, zoals het opbaren van een overledene. Verder denk ik aan praktische zaken zoals een kist leren dragen. Ik dacht dat dit eigenlijk nooit meer gedaan werd. Maar het was een enorm interessante les. Ook het kisten zelf, en hoe je het aanpakt wanneer je er helemaal alleen voor staat. Het was een eye-opener om te ervaren hoe alles in de praktijk werkt. Het heeft absoluut mijn perspectief verbreed en me een dieper begrip gegeven van de uitvaartbranche.

**Thomas:** Voor mij waren er veel hoogtepunten. Het mortuarium bezoek was er één van. Het was fantastisch te leren opbaren van iemand die dit elke dag doet en er zo behendig in is. En zoals Ellie zegt, we zijn echt ongelooflijk goed begeleid. Ook het meelopen met een uitvaartmedewerker op stage om een lichaam te gaan ophalen, vond ik enorm waardevol. Maar, waarvan ik het meeste heb geleerd is een dienst uitwerken in het crematorium. In het crematorium werden we verwelkomd door de directeur en de medewerkers. We hebben veel steun gekregen. Het was soms wel moeilijk, omdat er over je

schooulder werd meegekeken, maar de feedback van professionals was enorm verrijkend. Ik vond het ook leerzaam om de verschillende aspecten van de uitvaartsector te bestuderen, zoals de logistieke planning, de administratieve kant en de emotionele ondersteuning. Het was een holistische benadering die me heeft geholpen om te zien hoe alles samenkomt om een gedenkwaardige uitvaart te creëren.

#### **Welke uitdagingen hebben jullie ervaren tijdens de opleiding?**

**Ellie:** Een van de grootste uitdagingen voor mij was het combineren van de opleiding met mijn huidige werk. Het vergde veel toewijding en tijdmanagement om beide verantwoordelijkheden evenwichtig te kunnen vervullen. Soms voelde het als een echte evenwichtsoefening. Maar ik begrijp dat wel. Flexibiliteit is een must in de sector.

**Thomas:** Ik kan me vinden in wat Ellie zegt, dat de combinatie voor sommigen soms moeilijk is. Maar, ik wil graag meegeven dat ik het een prima opleiding vond, waarin theorie gecombineerd werd met voldoende praktijk. Ik wil Crescendo CVO echt wel een pluim geven daarvoor. Ook de vele docenten uit het werkveld die zij gezocht hebben, en die elk hun expertise hebben overgebracht.

#### **Welke aanbevelingen zouden jullie hebben voor uitvaartondernemers?**

**Thomas:** Het zou goed zijn mochten uitvaartondernemers investeren in opleiding en bijscholing voor hun medewerkers. De uitvaartsector evolueert voortdurend en het is essentieel om bij te blijven met nieuwe kennis en vaardigheden. Dit draagt bij aan een hogere kwaliteit van dienstverlening en kan het vertrouwen van nabestaanden vergroten. Zo waren er vier personen in de opleiding die al werken in een uitvaartonderneming, hetzij als medewerker, of als kind van een ondernemer. Enerzijds hebben wij van hen veel geleerd, omdat ze zaken soms anders aanpakken, anderzijds hebben deze personen heel veel geleerd over andere of nieuwere technieken. Het

lijkt me wel niet eenvoudig om als kind van een uitvaartondernemer je eigen stempel te drukken.

### CONCLUSIE

Het gesprek met Ellie en Thomas heeft een boeiende inkijk gegeven in hun motivaties om voor de uitvaartsector te kiezen en hun ervaringen tijdens de opleiding tot uitvaartmedewerker. Het is duidelijk geworden dat discretie, empathie en geduld cruciale eigenschappen zijn voor het vervullen van deze rol. Het is bemoedigend om te zien dat zij zich bewust zijn van de uitdagingen en kansen in de sector en dat zij openstaan voor toekomstige mogelijkheden.

De uitvaartsector zal altijd een belangrijke rol spelen in het ondersteunen van families tijdens hun rouwproces. Uitvaartondernemers kunnen leren van Ellie en Thomas door te investeren in hun medewerkers en zich aan te passen aan veranderende behoeften. ■■■



PATRICK VERBESSEM

## CRESCENDO CVO

**Marleen en Patrick van Crescendo CVO zijn de drijvende kracht achter de opleidingen Uitvaartmedewerker en Uitvaartassistent. Elk jaar opnieuw zorgen ze voor kwalitatieve opleidingen.**

In het interview met Ellie en Thomas, komt een belangrijke boodschap naar voren die gericht is op uitvaartondernemingen. Marleen en Patrick benadrukken het belang van het opleiden van nieuwe medewerkers en kinderen van uitvaartondernemers, om te leren hoe ze hun werk op een verbeterde of vernieuwende manier kunnen uitvoeren. Er zijn andere methoden en benaderingen in de uitvaartbranche die de moeite waard zijn om te ontdekken. Een opleiding kan een cruciale rol spelen in het doorbreken van het traditionele stramien waarin sommige uitvaartondernemers vastzitten. Wanneer kennis en praktijken alleen worden doorgegeven van ouders op kinderen, bestaat het risico dat het vak vasthoudt aan wat verouderde praktijken. Om deze stagnatie te voorkomen, zien Marleen en Patrick Crescendo

CVO als een mogelijk intermediair om verandering en vernieuwing te bevorderen. Hierdoor kunnen nieuwe generaties uitvaartmedewerkers toegang krijgen tot eigentijdse en innovatieve benaderingen binnen de branche.

Bovendien is de aandacht voor nieuwe technologieën en trends in de uitvaartsector bijzonder belangrijk. De digitalisering heeft een aanzienlijke invloed op de manier waarop mensen rouwen en betrokken willen zijn bij uitvaartdiensten. Uitvaartondernemers zouden zich bewust moeten zijn van deze ontwikkelingen en hebben best aandacht om moderne opties aan te bieden die aansluiten bij de behoeften van hedendaagse cliënten.

### PRAKTISCH

Crescendo CVO biedt te Mechelen zowel de opleiding Uitvaartmedewerker als

de opleiding Uitvaartassistent aan. Beide 1-jarige opleidingen zijn praktijkgericht en focussen op de nieuwste tendensen binnen de uitvaartsector.

Je komt één vaste lesavond per week naar de campus. Daarnaast bevat de opleiding ook excursies, werkplekken en stages. Alle opleidingsonderdelen worden gegeven door vakspecialisten die actief betrokken zijn bij de sector.

### WANNEER?

De opleiding Uitvaartmedewerker start op 4 september 2023. De vaste lesavond is maandag, van 18.20u tot 21.45u.

De opleiding Uitvaart-assistent start op 3 oktober 2023. De vaste lesavond is dinsdag, van 18.20 u tot 21.45u.

### BEN JE GEÏNTERESSEERD OM DEZE OPLEIDING TE VOLGEN?

Surf dan naar [www.crescendo-cvo.be](http://www.crescendo-cvo.be), neem contact op met [info.mechelen@crescendo-cvo.be](mailto:info.mechelen@crescendo-cvo.be) en/of bel naar 015 41 30 45 waar je meer info krijgt over de inschrijfprocedure. ■■■

# IDENTIFICATION DES CONDUCTEURS POUR UNE CIRCULATION ROUTIERE PLUS SURE

**La Justice continue de lutter contre la récidive. C'est pourquoi il est essentiel que chaque contrevenant soit identifié pour que les multirécidivistes ne restent plus impunis. Dans cette lutte, les entreprises jouent un rôle important lorsqu'il s'agit d'identifier des conducteurs auteurs d'infractions commises avec leur flotte.**

Daarom start de FOD Justitie een communicatiecampagne – “Boeten voor de fouten van een ander? Da's niet just” – om de identificatieplicht van ondernemingen bij verkeersovertredingen begaan met een bedrijfswagen in de kijker te zetten. Het niet-identificeren van een bestuurder kan leiden tot een boete van minimum 500 euro voor de onderneming. Met deze campagne wil Justitie de werkgevers bewust maken van hun verantwoordelijkheid, en zo de verkeersveiligheid verbeteren.

Pour cette raison, le SPF Justice lance une campagne de communication – « Payer pour les erreurs de quelqu'un d'autre ? Ce n'est pas juste » – afin d'attirer l'attention sur l'obligation d'identification des entreprises pour les infractions routières commises avec une voiture de société. Ne pas identifier un conducteur peut entraîner pour l'entreprise une amende de minimum 500 euros. Par cette campagne, la Justice souhaite faire prendre conscience aux employeurs de leur responsabilité et ainsi améliorer la sécurité routière.

## OBLIGATION D'IDENTIFICATION

Depuis l'introduction de l'article 67ter de la loi sur la circulation routière, toute entreprise a l'obligation d'identifier tout conducteur qui a commis une infraction avec un véhicule de l'entreprise. L'entreprise doit respecter cette obligation dans les 15 jours qui suivent la date d'envoi de l'amende. Après identification, l'amende relative

à l'infraction routière sera envoyée directement au conducteur qui pourra ensuite la régler. Si l'entreprise n'identifie pas le conducteur, elle risque une amende de minimum 500 euros.

## CAMPAGNE DE COMMUNICATION

La campagne 'Payer pour les erreurs de quelqu'un d'autre ? Ce n'est pas juste' s'adresse à vous, les employeurs, puisque vous êtes responsables des véhicules que vous mettez à la disposition de vos employés. Lors d'une demande d'identification, vous avez l'obligation en tant qu'employeur d'identifier le conducteur et de communiquer son identité aux instances compétentes. En tant qu'employeur, c'est vous qui êtes aux commandes, pour des routes plus sûres. Vous êtes en effet un maillon important dans la lutte contre la récidive et l'impunité des conducteurs de véhicules de société. En respectant l'obligation d'identification, vous contribuez à améliorer la sécurité routière. La sécurité routière est donc une responsabilité partagée.

Ensemble, prenons le volant et agissons pour une meilleure sécurité routière. Cette campagne est diffusée notamment sur les différents canaux des réseaux sociaux du SPF Justice ainsi que sur d'autres canaux qui s'y sont associés.

Pour de plus amples informations, contactez [cbe.com@just.fgov.be](mailto:cbe.com@just.fgov.be) ou lisez l'article via <https://justonweb.be/fines/news> ■■■





# BOUW EEN INCLUSIEVE EN DIVERSE WERKPLEK MET **JOBCRAFTING, JOBCARVING EN JOBREDESIGN**

In een wereld die steeds diverser wordt, en de toenemende personeelskrapte, is het creëren van een inclusieve en diverse werkplek een prioriteit geworden voor moderne ondernemers. Het aantrekken en behouden van talent uit kansengroepen is niet alleen ethisch verantwoord, maar het levert ook talrijke voordelen op, zoals verhoogde innovatie, verbeterde prestaties en een positieve werkcultuur.

## DIVERSITEIT EN INCLUSIE

In dit artikel zullen we de krachtige instrumenten van jobcrafting, job carving en jobredesign verkennen, en laten zien hoe ze ondernemers kunnen helpen om diversiteit en inclusie in hun organisaties te bevorderen.

### JOBCRAFTING : AANPASSEN VAN TAKEN VOOR INCLUSIE

Jobcrafting gaat over het aanpassen van taken, verantwoordelijkheden en relaties in een baan om beter aan te sluiten bij de behoeften en sterke punten van individuele werknemers. Ondernemers kunnen jobcrafting benutten om kansen te bieden aan personen uit kansengroepen. Dit kan variëren van het herverdelen van taken om beter gebruik te maken van diverse vaardigheden tot het aanpassen van werkschema's om flexibiliteit te bieden aan werknemers met specifieke behoeften.

### JOBCARVING : OP MAAT MAKEN VAN FUNCTIES VOOR DIVERS TALENT

Job carving houdt in dat bestaande functies worden aangepast door specifieke taken en verantwoordelijkheden

te identificeren die geschikt zijn voor personen uit kansengroepen. Het gaat om het creëren van nieuwe mogelijkheden door functies op maat te maken. Door te begrijpen welke taken geschikt zijn voor diverse werknemers, kunnen ondernemers waardevolle posities creëren en de inclusiviteit van hun teams vergroten.

### JOBREDESIGN : HERONTWERP VOOR EEN INCLUSIEVE WERKPLEK

Jobredesign gaat nog een stap verder door hele functies of taken te herontwerpen om ze inclusiever en aantrekkelijker te maken voor diverse werknemers. Dit kan inhouden dat barrières worden weggenomen, zoals onnodige kwalificaties of fysieke beperkingen, en dat er ruimte wordt gemaakt voor groei en ontwikkeling. Door te investeren in jobredesign, tonen ondernemers hun toewijding aan het creëren van een werkomgeving waarin iedereen kan gedijen.

### VOORDELEN EN IMPACT

Het toepassen van jobcrafting, job carving en jobredesign levert aanzienlijke voordelen op. Ten eerste bevorderen

deze benaderingen diversiteit en inclusie, waardoor er een bredere mix van perspectieven en ideeën ontstaat. Dit leidt tot verbeterde innovatie en creativiteit binnen de organisatie. Bovendien verbetert het de tevredenheid en betrokkenheid van werknemers, wat resulteert in hogere productiviteit en prestaties. Een inclusieve en diverse werkplek trekt ook nieuw talent aan en vergroot de reputatie van het bedrijf.

## PRAKTISCHE TIPS EN RICHTLIJNEN

Om jobcrafting, jobcarving en jobredesign succesvol toe te passen, is het belangrijk om werknemers te betrekken bij het proces. Luister naar hun behoeften en ideeën, en bied ondersteuning en training indien nodig. Creëer een cultuur waarin diversiteit wordt gewaardeerd en waarin flexibiliteit en aanpassingsvermogen centraal staan. Wees open voor experimenten en leer van feedback om de beste resultaten te behalen.

## CONCLUSIE

Door jobcrafting, job carving en jobredesign toe te passen, kunnen we de talenten en capaciteiten van diverse werknemers optimaal benutten en op deze manier een antwoord vinden op de krapte op de arbeidsmarkt.

Laten we samen bouwen aan een inclusieve toekomst, waarin iedereen de kans krijgt om te groeien en te gedijen. ■■■

# OVEREENKOMST TUSSEN FRANKRIJK EN BELGIË

Jean Geeurickx van de Waalse federatie Funewal heeft de maatregelen beschreven die genomen moeten worden na het akkoord tussen België en Frankrijk over de overbrenging van lichamen over land. Hier volgt een duidelijk overzicht.

Let op: de versoepelingen gelden alleen als het lichaam binnen 72 uur na overlijden aankomt op de plaats van begraving of crematie.

OVERLIJDEN IN BELGIË		OVERLIJDEN IN FRANKRIJK	
BEGRAVING	Mod III C Natuurlijk overlijden	CREMATIE	Mod III C Natuurlijk overlijden Beëdigd geneesheer
LAISSE-PASSER AANVRAGEN	Mortuarium B/F SANIPORT	BEGRAVING / CREMATIE	Overlijdensakte Natuurlijk overlijden
DOCUMENT	Mod III C	LAISSE-PASSER AANVRAGEN	Mortuarium B/F aan het politiekantoor van de plaats van overlijden



## VOORWAARDEN VOOR TRANSPORT :

Het Belgische bedrijf moet een **Frans vergunning** hebben en het voertuig dat op Frans grondgebied rijdt, moet goedgekeurd zijn.

Voorwaarden waaraan de kist moet voldoen :

1. Het gebruik van een waterdichte houten kist van **minstens 22 mm** is verplicht.  
Het gebruik van een zinken of andere metalen kist blijft toegestaan, indien van toepassing;

2. Als er vastgesteld wordt dat de lichamen van overledenen niet binnen 72 uur op de plaats van begraving of crematie kunnen aankomen, moeten zij worden overgebracht in een overbrengkist die voldoet aan de voorwaarden van artikel 6, lid 1, van de Overeenkomst van Straatsburg;

*Let op: deze versoepelingen ontheffen u er niet van om de aangifte op de plaats van begraving of crematie op een later tijdstip te doen.*



# FIAT - IFTA

**FIAT-IFTA is een non-profit organisatie van nationale of internationale verenigingen, bedrijven en personen die begrafenis-, thanatopraxie-, crematorium- en/of begraafplaatsdiensten, begrafenisondernemingen en begrafenisondernemers vertegenwoordigen. Deze wereldfederatie telt 78 nationale leden, waaronder Funebra die ondervoorzitter is en in 2026-2028 het voorzitterschap zal waarnemen.**

FIAT-IFTA biedt belangenbehartiging, onderwijs, informatie, producten, programma's en diensten om leden te helpen de kwaliteit van de dienstverlening aan nabestaanden in alle landen ter wereld te verbeteren. ([www.thanos.org](http://www.thanos.org))

## FIAT-IFTA 52STE ALGEMENE VERGADERING

Van 7 tot 10 juni 2023 was de Bulgaarse stad Varna het decor van de 52ste conventie van de FIAT-IFTA. Meer dan 100 deelnemers waren naar Golden Sands aan de Zwarte zee afgezakt om van gedachten en ervaringen uit te wisselen.  
(<https://youtu.be/xrgia5cKBVE>)

We mochten Slovenië, Roemenië en Kroatië verwelkomen als nationaal lid, wat het totaal op 78 aangesloten landen brengt.

In 2023 is het twintig jaar geleden dat de Conventie voor de bescherming van het immaterieel cultureel erfgoed werd aangenomen, op 17 oktober 2003, door de 32e Algemene Conferentie van UNESCO. Op de ICD-meeting werd dit herdacht en was er vooral aandacht voor de verlenging van onze herkenning als NGO bij de Unesco World Heritage commissie, werd de eerste aanzet gegeven van de voorbereiding van het 2024 Heritage report en werd er

beslist om de inventaris te actualiseren en op zoek te gaan naar nieuwe thema's die de moeite waard zijn om opgeliist te worden. Virginia Gallardo van Mexico presenteerde ons hun project, waarbij de lat ineens heel hoog werd gelegd. Het loont zeker de moeite om eens te kijken naar <https://fb.watch/IRfex38JMZ/?mibextid=l2pjGR>.

Alle ideeën in verband met Belgische items die in aanmerking zouden komen als intangible cultural Heritage (ontastbaar cultureel erfgoed) zijn zeker welkom. Zo kunnen we zoals onze Mexicaanse vrienden fier zijn op ons erfgoed en het ook uitdragen. (Unesco: <https://youtu.be/scAlrhXNOTg>)



De voordrachten waren vooral gericht op duurzaamheid. 'Green Farewell' van Nuria Capwell en 'Sustainability and the use of formaldehyde' door Craig L. Caldwell behandelden zeer actuele thema's, ook bij ons.

#### HET FUNERAL EXCHANGE PROGRAM

Een tweede belangrijk thema was de FIAT-IFTA Funeral Exchange Program. Het Funeral Exchange Program is een initiatief waarbij gedurende een bepaalde periode uitvaartondernemingen en mortuariumscholen, universiteiten en andere uitvaart-gerelateerde onderwijsinstellingen overeenkomen om uitvaartmedewerkers de mogelijkheid te bieden naar het buitenland te reizen en deel te

nemen aan een internationale leerervaring. Het doel van het uitvaart-uitwisselingsprogramma is om deelnemers door middel van observatie en deelname in een begrafenisonderneming in een ander land meer begrip en waardering te laten krijgen voor de cultuur, religieuze en begrafenis-praktijken, gewoonten en levensstijlen van dat land, zodat ze effectiever kunnen zijn en met een open blik soortgelijke families uit dat land kunnen bijstaan in hun eigen begrafenisondernemingen.

#### Save the date:

Op de 17de FIAT-IFTA Conventie geeft Polen de fakkel door aan USA in Krakow Polen van 18-20 september 2024

De volgende algemene vergadering gaat door in Japan in 2025

De 18de FIAT-IFTA Conventie vindt plaats in 2026 in Charlotte, North-Carolina USA waarbij de fakkel wordt doorgegeven van USA naar België.

Van harte proficiat aan alle leden van de Bulgaarse federatie SPFBUL en hun Voorzitter Atanas Argirov voor de 30ste verjaardag van de federatie en bedankt voor de gastvrijheid, de fantastische organisatie en de culturele ontdekking.

"Ga op een uitwisselingsprogramma in het buitenland en open jezelf voor een wereld van mogelijkheden." Funebra heeft het engagement aangegaan om dit programma ook in ons land te promoten, dus er volgt zeker nog meer info. ■■■

## NIEUW URN HORLOGES

#### MEER INFORMATIE

INFO@MEMORIAWATCHES.COM

WWW.MEMORIAWATCHES.COM

**BEZOEK ONZE STAND  
OP FUNERAL.BE EXPO**

  
**MEMORIA®**  
URN WATCHES®



# GLUREN BIJ DE BUREN



## ECUADOR

### VROUW KOMT WEER TOT LEVEN IN DOODSKIST

Tot grote verbazing van haar naasten bleek een 76-jarige vrouw die dood was verklaard in een ziekenhuis in Ecuador, toch nog te leven.

Tijdens de herdenkingsplechtigheid hoorden de nabestaanden geklop uit de kist komen. Ze openden de kist en vonden hun familieleden, de gepensioneerde verpleegster Bella Montoya, levend en happend naar adem.

Eerder was Bella Montoya wegens een mogelijke beroerte en een hartstilstand naar het ziekenhuis gebracht. Toen ze niet reageerde op reanimatie verklaarde een dienstdoende arts haar dood. Haar zoon kreeg haar identiteitspapieren mee en een certificaat van overlijden.

Media in Ecuador speculeren dat de vrouw catalepsie had. Bij deze aandoening bevinden lichaamsfuncties zich op een verlaagd niveau. In ernstige gevallen kunnen de verschijnselen zo sterk zijn dat de patiënt overleden lijkt te zijn.

Bella Montoya werd naar hetzelfde ziekenhuis gebracht waar ze was "overleden" en verbleef er op de afdeling intensieve zorgen. Het mocht echter niet baten, een goede week later is de dame alsnog overleden.

Het Ecuadoraanse Ministerie van Gezondheid liet weten een onderzoek in te stellen naar de omstandigheden van het vroegtijdig doodverklaren van Bella Montoya. ■■■

## NEDERLAND MOSLIM GECREMEERD IN OPDRACHT VERPLEEGHUIS

Muslimorganisaties en familie zijn in shock na de crematie van de islamitische overledene Yamani Kholti, een Marokkaanse man van 89. De islamitische man was dement en werd verzorgd in een verpleeghuis in Wassenaar, waar hij op 1 juni van dit jaar overleed. De instelling gaf na zijn overlijden de opdracht om zijn lichaam te cremeren. Dat gebeurde op 7 juni in het crematorium in Leiden. De familie van de man woont in Marokko en was niet op de hoogte van zijn overlijden. Ze werden pas eind juni gevonden en op de hoogte gebracht van de situatie.

Het cremeren van overledenen is in de islam niet toegestaan. De crematie van Yamani Kholti heeft tot verontwaardiging geleid binnen de muslimgemeenschap. De nabestaanden zijn woest omdat ze vinden dat er totaal geen respect getoond is voor iemands geloof. Muslimorganisaties zeggen dat dit vaker voorkomt en nemen juridische stappen.

De hele situatie heeft tot een polemiek geleid op sociale media. ■■■

## GROOT-BRITTANIË RESOMATIE

Co-op Funeralcare, een van de grootste uitvaartverzorgers van Groot-Brittannië, gaat vanaf eind dit jaar starten met resomeren. Daarmee wordt het in Engeland op grote schaal mogelijk om te kiezen voor 'watercrematie'.

Resomeren is wettelijk mogelijk in Groot-Brittannië, maar het werd nog niet op grote schaal aangeboden.

In België is resomatie niet opgenomen in de wetgeving op de lijkbezorging. Momenteel is resomeren in België dan ook niet toegestaan. In november 2021 kreeg Vlaams minister van Binnenlands Bestuur Bart Somers wel groen licht inzake resomeren in een advies van het Belgisch Raadgevend Comité voor Bio-ethiek. ■■■



## NEDERLAND

### CREMATORIUM IN NOORD-BRABANT STAPT OVER OP ELEKTRISCHE OVENS

Als eerste in Noord-Brabant stapt crematorium Maaslanden in Nieuwkuijk over op een energie-neutrale vorm van cremeren. Na een verbouwing van ruim een halfjaar, zijn de nieuwe ovens in gebruik genomen.

Er is er geen groot verschil in het crematieproces met de elektrische ovens. Bij een gasoven duurt het proces ongeveer 90 minuten en bij de elektrische ovens is dat ongeveer 120 minuten.

Waar zit dan wel het verschil? Een gasoven verbruikt ongeveer 50 kubieke meter gas per crematie, de elektrische ovens verbruiken alleen stroom, wat zorgt voor een grotendeels CO<sub>2</sub>-neutrale crematie. De stroom die nodig is voor de crematies, wekt het uitvaartcentrum zelf op met 240 zonnepanelen. Het is milieuvriendelijker om elektrisch te cremeren. ■■■



## NEDERLAND

### FACES TO GRAVES

In Bergen op Zoom wil "Faces To graves" een eervol eerbetoon organiseren met foto's op graven van gesneeuvelde soldaten, zodat iedere naam op de begraafplaats een gezicht en een verhaal krijgt.

Iedere naam staat voor een jonge man die zijn thuis, zijn familie, ouders, vrouw, kinderen, achterliet om aan een onbekende en gevaarlijke reis te beginnen. Faces To Grave vindt dat de namen en verhalen van de jonge mannen die mee voor onze vrijheid vochten herinnerd moeten blijven, opdat zij nooit vergeten worden.

Het project Faces To Graves Bergen op Zoom streeft ernaar om voor de herdenking 80 jaar Bevrijding in 2024 op zoveel mogelijk graven een foto van de soldaat te plaatsen. Voor meer informatie mail naar [info@facestogravesbergenopzoom.nl](mailto:info@facestogravesbergenopzoom.nl). ■■■

# POINTS INTERROGATIONS

*Funebra reçoit quotidiennement des questions relatives à son secteur. Voici quelques morceaux choisis qui intéresseront tout un chacun.*

## QUESTION

1. Est-il possible de travailler en tant que travailleur occasionnel au sein de l'entreprise de pompes funèbres où je travaille déjà (à temps partiel) ? En d'autres termes, est-il possible de cumuler un emploi à temps partiel et un emploi occasionnel au sein de la même entreprise ?
2. Un travailleur occasionnel peut-il déblayer la neige pour assurer l'accès à la maison funéraire ?

## ACTION

Nous avons soumis cette question au SIRS, le service d'information et de recherche sociale.

## RÉPONSE

Le SIRS a également soumis votre question au service juridique du SPF ETCS (Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale) qui a confirmé la réponse ci-dessous à votre question.

« Un travailleur peut-il être employé à la fois comme travailleur à temps partiel et comme travailleur occasionnel par la même entreprise ? »

1. Emploi occasionnel dans le secteur funéraire : le cumul avec un contrat de travail à temps partiel est-il possible ?

Le travail occasionnel dans le secteur des pompes funèbres est réglementé par la loi ONSS (art. 2/4 de la loi du 29 juin 1969) :

**Art. 2/4.** L'application de la loi est étendue aux travailleurs occasionnels occupés chez un employeur ressortissant à la Commission paritaire des pompes funèbres.

Sont considérés au sens de cet article comme travailleurs occasionnels :

les travailleurs qui sont engagés occasionnellement dans le secteur des pompes funèbres suite à un décès et qui sont liés par un contrat à durée déterminée ou pour un travail clairement circonscrit.

Il s'agit ici exclusivement de travailleurs qui :

- effectuent des tâches telles que le transfert de documents, le transfert de corps, les mises en bière, l'installation d'une chapelle ardente, l'accueil à la maison funéraire et/ou l'aide au service du café ;
- portent le cercueil contenant la dépouille ou l'urne contenant les cendres du défunt et les place dans le véhicule de transfert, accompagnent les proches et/ou conduisent et entretiennent le véhicule de transfert et/ou le corbillard ;
- effectuent la préparation des imprimés nécrologiques pour l'envoi : pliage, mise sous plis ;
- effectuent de petits travaux de cimetière, comme la pose ou l'enlèvement d'accessoires ;
- effectuent de petits travaux d'entretien non réguliers dans et sur les bâtiments en fonction des visites et cérémonies.

Un enregistrement obligatoire du temps avec indication du début et de la fin des prestations dans DIMONA s'applique à ces travailleurs.

Cette définition montre clairement qu'il s'agit de travailleurs qui travaillent occasionnellement pour l'entrepreneur de pompes funèbres. Un travailleur qui est employé avec un contrat à durée indéterminée (ou même avec un contrat à durée déterminée) ne satisfait donc pas à cette définition, étant donné qu'il travaille déjà régulièrement pour l'entrepreneur de pompes funèbres.

Dans ce sens, un travailleur qui est employé par l'entrepreneur de pompes funèbres en vertu d'un contrat de travail « de droit commun » ne devrait pas pouvoir effectuer de tâches en tant que travailleur occasionnel (puisque par définition, il ne travaille pas occasionnellement pour l'entreprise).

*Conclusion : Si l'entreprise souhaite que le travailleur à temps partiel réalise des tâches, en plus de la grille horaire convenue, cela doit se faire dans le cadre des règles qui s'appliquent au travail à temps partiel.*

*Le même raisonnement s'applique à un travailleur à temps plein. Si l'entreprise souhaite que le travailleur fasse des heures supplémentaires, les prescriptions applicables en matière d'heures supplémentaires doivent être prises en compte.*

## 2. Déblayage de la neige et emploi occasionnel

Depuis le 1er janvier 2023, l'emploi occasionnel dans le secteur des pompes funèbres (CP 320) est également possible pour de nouvelles fonctions, dont de petits travaux d'entretien non réguliers dans et sur les bâtiments en fonction des visites et cérémonies.

L'exposé des motifs du projet de loi-programme du 26 décembre 2022 ne contient pas de détails explicites sur la notion de petits travaux d'entretien.

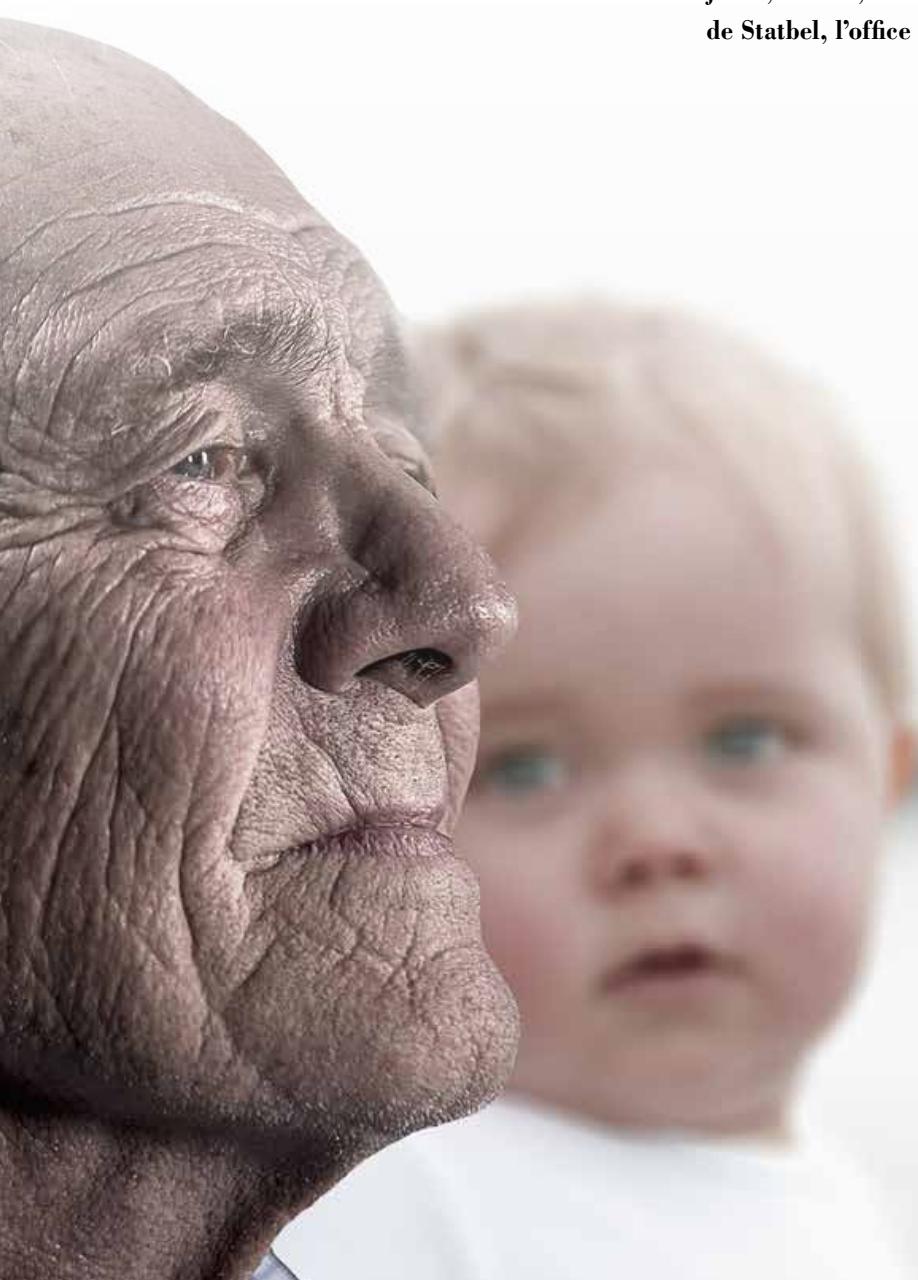
Le déblayage de la neige sur le chemin donnant accès à la maison funéraire ne nous semble toutefois pas contraire à l'énoncé de la loi, étant donné que l'on peut considérer cela comme de « petits travaux d'entretien non réguliers dans et sur les bâtiments en fonction des visites et cérémonies ».

*Conclusion : Le déblayage de la neige autour des bâtiments de la maison funéraire peut être effectué par un travailleur occasionnel à condition que ce travailleur ne soit pas lié à la maison funéraire par un autre contrat de travail (à temps plein ou temps partiel).*



# L'ESPÉRANCE DE VIE S'ÉLÈVE À 81,7 ANS EN BELGIQUE

En 2022, l'espérance de vie à la naissance s'élevait en Belgique à 81,7 ans pour la population totale. L'espérance de vie à la naissance est de 83,8 ans pour les femmes et de 79,5 ans pour les hommes. L'espérance de vie à la naissance des hommes et des femmes réunis est restée plutôt stable par rapport à 2021 (+13 jours, soit +0,04 an). C'est ce qui ressort d'une analyse de la mortalité générale de Statbel, l'office belge de statistique.



## L'ÉCART ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES SE RÉDUIT

L'espérance de vie des hommes augmente par rapport à 2021 (+111 jours, soit +0,3 an). L'espérance de vie des femmes diminue (-92 jours, soit -0,25 an).

Par rapport à 2021, nous observons davantage de décès en 2022. La hausse est surtout visible chez les femmes (+7,1%) et les personnes âgées de plus de 85 ans (+9,8%). Les causes sont très probablement diverses (selon l'analyse de la surmortalité en 2022 par Sciensano). Les résultats définitifs sur les causes de décès seront étudiés afin de mieux cerner les causes de la hausse de la mortalité au cours de l'année et au sein des différents groupes de population.

La différence d'espérance de vie entre les hommes et les femmes diminue avec le temps. En 2022, l'écart était de 4,2 années. En 1997, ce chiffre était encore de 6,4 ans. En 2022, l'écart entre les hommes et les femmes est le plus faible depuis le début de la série en 1997.

## L'ESPÉRANCE DE VIE À BRUXELLES RETROUVE SON NIVEAU D'AVANT LA CRISE DU COVID-19

L'espérance de vie à la naissance en 2022 reste la plus élevée en Région flamande, avec 82,6 ans. L'espérance de vie était de 81,6 ans dans la Région de Bruxelles-Capitale et de 80 ans en Région wallonne.

En Flandre, l'espérance de vie à la naissance stagne à 82,6 ans en 2022 (-23 jours, soit -0,06 an par rapport à 2021). De toutes les régions, Bruxelles connaît la plus forte hausse de l'espérance de vie à la naissance avec une progression de 0,3 an, soit 112 jours. L'espérance de vie retrouve ainsi son niveau d'avant la pandémie de COVID-19 (2019 : 81,6 ans). La Wallonie affiche une faible augmentation de l'espérance de vie à la naissance: de 79,9 ans en 2021 à 80 ans en 2022 (+53 jours, soit +0,14 an), mais reste, tout comme en 2021, inférieure à celle de 2019 (80,3 ans).

### L'ESPÉRANCE DE VIE LA PLUS ÉLEVÉE EN BRABANT FLAMAND, LA PLUS FAIBLE DANS LE HAINAUT

Dans les provinces, l'espérance de vie à la naissance est calculée sur une période de 3 ans. Les tables de mortalité des provinces sont donc calculées pour la période 2020-2022. Remarquez que cette période inclut deux années marquées par le coronavirus, dont certainement 2020 et dans une moindre mesure 2021, et caractérisées par des conditions de mortalité exceptionnelles. Avec le repli de la pandémie, les conditions de mortalité vont probablement changer. Il est donc important d'interpréter cette espérance de vie à la naissance dans les provinces avec toute la prudence nécessaire.

### L'ESPÉRANCE DE VIE À LA NAISSANCE DANS LES DIFFÉRENTES PROVINCES:

Dans six des dix provinces belges, l'espérance de vie à la naissance est supérieure à 82 ans pendant la période 2020-2022.

La province affichant l'espérance de vie la plus élevée est le Brabant flamand (82,9 ans), suivie par le Brabant wallon (82,5 ans) et le Limbourg (82,5 ans).

Viennent ensuite la province d'Anvers (82,3 ans), la Flandre occidentale (82,3 ans) et la Flandre orientale (82,2 ans).

Quatre provinces wallonnes se situent sous la moyenne nationale de 81,4 ans pour la période 2020-2022: Luxembourg (80,1 ans), Namur (79,8 ans), Liège (79,5 ans) et le Hainaut (78,7 ans).



### NOTE MÉTHODOLOGIQUE

Les tables de mortalité (en tant que tables du moment) calculées par Statbel indiquent comment une génération s'éteindrait si, tout au long de sa vie, elle était exposée aux mêmes conditions de mortalité par âge que l'année considérée. En cas de crise sanitaire temporaire ayant un impact sur la mortalité, comme la pandémie de COVID-19, la

table de mortalité présente des limites importantes. En effet, il est très probable qu'avec la poursuite du repli de la pandémie, les conditions de mortalité seront, dans un avenir proche, très différentes de celles observées en 2020 et, dans une moindre mesure, en 2021 et en 2022. L'espérance de vie doit donc être interprétée avec toute la prudence nécessaire. ■■■

### VEUVAGES CONSTANTS

Le veuvage est à la stabilité en 2022. On compte 41.062 personnes dont le conjoint est décédé au cours de l'année, ce qui correspond à une baisse de 1,7% par rapport à la moyenne des cas enregistrés pendant la période 2018-2021.

L'âge moyen auquel on devient veuf évolue très légèrement pour atteindre 75,5 ans. Il est un peu plus élevé chez les hommes (77,3 ans) que chez les femmes (74,7 ans). L'indice conjoncturel de veuvage est de 606, ce qui signifie qu'un peu plus de 6 mariages sur 10 se clôturent à la suite du décès d'un des conjoints.

Le veuvage précoce, c'est-à-dire celui acquis avant l'âge de 55 ans, représente 5,7% des veuvages. La part de veufs précoce ayant un enfant de moins de 25 ans à domicile s'élève à 62,8%. Cette proportion est de 61,7% pour ce qui concerne la moyenne des cas observés au cours de la période 2018-2021.

# LES ENFANTS NÉS PRÉMATUREMENT SANS VIE DÉSORMAIS RECONNUS DANS LE REGISTRE DES ÉTOILES

**Un registre des enfants mort-nés prématulement est un registre dans lequel les enfants nés sans vie de moins de 140 jours peuvent être enregistrés par leurs parents.**

## UN PREMIER REGISTRE DES ENFANTS MORT-NÉS PRÉMATUREMENT À OSTENDE.

Afin de remonter le moral des parents de tous les enfants nés sans vie prématulement, la ville d'Ostende a décidé en mai 2023, en tant que première ville en Flandre, de démarrer un registre des enfants mort-nés prématulement, intitulé « sterrenregister » (registre des étoiles). Dans ce registre, tous les enfants nés sans vie peuvent être enregistrés, quelle que soit la durée de la grossesse. Cette déclaration symbolique n'a pas de conséquences juridiques. Les parents qui font une déclaration et qui sont domiciliés à Ostende reçoivent un petit ruban à accrocher dans les arbres de la parcelle des étoiles dans le cimetière communal. Ils sont également invités pour la plantation du Bois des naissances.

## BRUGES, DEUXIÈME VILLE À CRÉER UN REGISTRE DES ENFANTS MORT-NÉS PRÉMATUREMENT

Lorsqu'un enfant décède après plus de six mois de grossesse ou peu de temps avant ou après la naissance, une déclaration doit être faite auprès du Service d'état civil de la commune. À partir de 140 jours de grossesse, les parents qui le souhaitent peuvent également déclarer légalement leur enfant et lui donner un nom. Les parents dont l'enfant est décédé moins de 140 jours après le début de la grossesse ne peuvent pas faire de déclaration d'un point de vue légal. La ville souhaite toutefois remonter le moral de parents d'un enfant mort-né prématulement en leur offrant la possibilité d'inscrire leur enfant dans un registre spécial. L'enfant mort-né prématulement est enregistré symboliquement. La ville de Bruges veut ainsi permettre aux parents de reconnaître que l'enfant fait partie de leur vie. Après l'enregistrement, les parents reçoivent une petite carte de l'inscription au registre des enfants mort-nés prématulement et ils sont invités à planter un arbre dans le Bois des naissances. Avec la mise en place de ce « registre des étoiles » et la parcelle des étoiles qui arrive d'ici peu, la municipalité fait sentir qu'elle souhaite aider à surmonter le chagrin de chaque parent qui perd un petit enfant.

## OOSTERZELE CRÉE AUSSI UN REGISTRE DES ÉTOILES

Cet automne, la commune d'Oosterzele créera un registre des enfants mort-nés prématulement dans lequel les parents pourront enregistrer leur enfant né sans vie. Ils pourront ensuite planter un arbre dans le Bois des naissances et un endroit sera prévu sur la parcelle des étoiles dans le cimetière.

Tous les enfants nés sans vie pourront être enregistrés dans le registre des enfants mort-nés prématulement, quelle que soit la durée de la grossesse.

La déclaration est une action sans conséquences juridiques, mais la commune d'Oosterzele veut soutenir les parents de tous les enfants mort-nés prématulement et reconnaître l'existence de leur enfant. Perdre un enfant est en effet infiniment douloureux et surmonter ce chagrin est difficile. La déclaration peut être un premier pas pour surmonter cette peine. Lors de l'enregistrement, les parents reçoivent une invitation pour planter un arbre dans le Bois des naissances et la commune prévoit une place dans la parcelle des étoiles dans le cimetière.

On s'attend à ce que d'autres villes et communes ouvrent un registre des étoiles dans un avenir proche.. ■■■





# BIENTÔT UNE “LOI FANNY” ?

Fanny, une habitante de Watermael-Boitsfort, avait 32 ans lorsqu'elle a perdu la vie suite à un tragique accident de la circulation. Elle est décédée après avoir été percutée par un tramway à l'arrêt Cambre-Etoile, à la limite entre Ixelles et la Ville de Bruxelles.

Fanny, une habitante de Watermael-Boitsfort, avait 32 ans lorsqu'elle a perdu la vie suite à un tragique accident de la circulation. Elle est décédée après avoir été percutée par un tramway à l'arrêt Cambre-Etoile, à la limite entre Ixelles et la Ville de Bruxelles.

Fanny était une fervente cycliste, plus que ça même, elle adorait son vélo. Il n'a donc pas fallu réfléchir longtemps à la façon d'honorer Fanny comme elle avait vécu. Fanny a été transportée par un vélo-corbillard, à la place du traditionnel corbillard.

C'est exceptionnel. Car tant les décrets flamands que les ordonnances bruxelloises stipulent que le transport des dépouilles doit s'effectuer d'une manière « appropriée ». « De fait, cela signifie un corbillard », déclare Johan Dexters de Funebra, la fédération des entrepreneurs de pompes funèbres. « Ceux-ci sont

homologués pour transporter les corps et satisfont aux normes fixées. Celui qui veut autre chose, imaginons une calèche avec des chevaux, doit demander l'autorisation à cet effet au bourgmestres des communes que la dépouille va traverser. »

Comme tout se déroulait dans la commune de Watermael-Boitsfort, une seule autorisation a été nécessaire. Le dernier voyage de Fanny a été un bel hommage à son mode de vie et à sa passion. Après le service, le vélo a été démonté, car après ce service exceptionnel, il ne pourrait pratiquement plus servir.

En France, l'utilisation de ce que l'on appelle la « corbicyclette » – la contraction de corbillard et bicyclette – n'est pas un cas unique. Aux États-Unis, aux Pays-Bas et au Danemark elles sont déjà couramment utilisées.

## GROUPE DE TRAVAIL FUNÉRAILLES ET SÉPULTURES

Le parlementaire bruxellois, Ahmed Mouhssin (Écolo), a mis le sujet à l'ordre du jour de la commission des Affaires intérieures. Un corbillard est défini dans les décrets et les ordonnances comme étant un « véhicule doté de quatre roues et un moteur ». M. Mouhssin a proposé d'élargir cette définition.

Un groupe de travail, dans le cadre duquel les communes bruxelloises vont coopérer avec les entrepreneurs de pompes funèbres, va maintenant examiner si d'autres modes de transport « dignes », comme un « vélo-corbillard » ou une « corbicyclette » sont possibles. Qui sait, une fois que la législation aura été adaptée, peut-être aurons-nous une « loi Fanny ». ■■■

**DE RUGVRIENDELIJKE MANIER OM TRAPPEN TE  
OVERWINNEN | COMMENT FRANCHIR LES ESCALIERS EN  
MÉNAGEANT SON DOS.**

**OVERDRACHTBRANCARD  
CIVIÈRE DE TRANSFERT**



# „EVOLUTION 1“



**2.289,00 €**

Prijs plus BTW en verzendkosten  
Prix plus TVA et frais de transport



Minimum transportgrootte  
**Maximale functionaliteit**  
Taille de transport minimale  
Fonctionnalité maximale



Met het  
nieuwe  
click & roll  
systeem

Avec le  
nouveau  
système  
click &  
roll



1-klik verwijderbare wielsets en opklapbare voetsteun  
jeux de roues amovibles 1-clic et repose-pieds rabattable

- Trapklimtoestel met Quadro wielstellen
- Afneembare bodybag met draaglussen en robuuste ritssluiting
- Bodybag en bodemhoes van zware kunststof met structuur
- 3 veiligheidsriemen
- Dispositif pour monter les escaliers avec des jeux de roues Quadro
- Sac mortuaire amovible avec sangles de transport et fermeture éclair robuste
- Sac mortuaire et housse en tissu lourd, tissu synthétique structuré
- 3 sangles de sécurité

Bestelnr. | No de commande

15016801 (grijs   gris)
15016802 (blauw   bleu)
15016803 (bordeaux)
15016804 (zwart   noire)

## Technische gegevens | Données techniques

Maximale lading Charge maximale	180 kg
Lengte (inzet/transport) Longueur (utilisation/transport)	2000/1010 mm
Breed Largeur	520 mm
Gewicht Poids	14,8 kg

VISIT  
OUR  
STAND

**FUNERAL.BE**  
EXPO FOR PROFESSIONALS

27 - 28 | 9 | 2023

BRUSSELS GATE  
BRUSSELS

STAND  
F02



YouTube



[www.pludra-shop.de](http://www.pludra-shop.de)

PLUDRA - FRANKFURT GmbH  
Bruchkampweg 20 • 29227 Celle / Germany  
Tel.: +49 5141 - 888 600 • Fax: +49 5141 - 888 6012  
E-Mail: [info@pludra.de](mailto:info@pludra.de) • [www.pludra.de](http://www.pludra.de)



# ONKRUIDBEHEER

## OP BEGRAAFPLAATSEN: EEN DUURZAME AANPAK

**Sinds de strengere regelgeving omtrent het gebruik van bestrijdingsmiddelen vanaf 1 januari 2015, ervaren gemeentediensten steeds meer uitdagingen bij het bestrijden van onkruid op openbare plaatsen, waaronder begraafplaatsen.**

Steeds vaker klagen nabestaanden dat het gras en onkruid op begraafplaatsen welig groeien, soms zelfs tot een hoogte van een halve meter.

Wettelijk gezien zijn nabestaanden verantwoordelijk voor het onderhoud van een graf. Het is dus niet de verantwoordelijkheid van de gemeente of stad wanneer er onkruid op een graf groeit. Echter, de paden rondom de graven

vallen wel onder de verantwoordelijkheid van de stad of gemeente.

In het streven naar duurzaamheid heeft het Schoonselhof in Wilrijk een interessante oplossing gevonden. Sinds 2021 worden daar schapen ingezet om de bermen netjes te houden. Hoewel dit wellicht ongebruikelijk lijkt, blijken de schapen een effectieve methode te zijn om het weelderig groeiende gras onder controle te houden, zonder het lawaai dat machines met zich meebrengen. Dit experiment is een groot succes gebleken, en de schapen zijn nu ook permanent aanwezig op de begraafplaatsen in Kapelle-op-den-Bos. Naast het leveren van natuurlijke onkruidbestrijding, dragen ze ook bij aan een groene en rustgevende sfeer op de begraafplaatsen. Met deze duurzame aanpak wordt niet

alleen het gebruik van schadelijke bestrijdingsmiddelen vermeden, maar wordt ook rekening gehouden met de wensen van nabestaanden voor goed onderhouden grafplaatsen. Bovendien bieden de schapen een bijzondere toevoeging aan de omgeving, waarin een vredige en natuurlijke ambiance wordt gecreëerd.

Door te investeren in alternatieve en ecologisch verantwoorde methoden, kunnen begraafplaatsen een voorbeeld zijn van duurzaam beheer en respect voor het milieu. Hopelijk zullen meer gemeentes deze aanpak overwegen en zo bijdragen aan het behoud van een serene en verzorgde laatste rustplaats voor geliefden. ■■■

# MOEDERSTERFTE

## 7,1 MATERNALE OVERLIJDENS PER 100.000 LEVENDGEBORENEN

Statbel heeft de statistieken over moedersterfte voor de periode 2016-2020 bijgewerkt. Met 4 rechtstreekse maternale overlijdens, 4 onrechtstreekse maternale overlijdens, 1 onbepaald maternaal overlijden en 5 laattijdige maternale overlijdens (later dan 42 dagen, maar minder dan één jaar na de bevalling) in 2020, bedraagt de moedersterfsteratio voor deze vijfjarige periode met 2018 als middelpunt 7,1 sterfgevallen per 100.000 levendgeborenen.

Sinds 2018 neemt de deskundigengroep als referentie de toepassing van de door de WHO aanbevolen internationale classificatie ICD-10 voor moedersterfte (ICD-MM; 2012). De sinds 2014 waargenomen stijging (3,7 maternale overlijdens in de periode 2012-2016) kan dus in verband worden gebracht met deze wijziging van de definitie, die met name rekening houdt met gevallen van zelfmoord. ■■■



## TUSSEN STILTE EN VUUR : EEN OVERZICHT VAN OVERLIJDENS EN CREMATIES

Hieronder vind je een overzicht van overlijdens (bron : Statbel) en crematies (bron : VNOC) voor de periode januari-mei 2023 in België.

	Jan	Feb	Maa	Apr	Mei	TOTAAL
Wilrijk	793	720	769	566	525	3.373
Turnhout	358	242	314	252	392	1.558
Lochristi	562	462	503	443	429	2.399
Sint-Niklaas	360	319	339	236	242	1.496
Zemst	502	424	455	357	377	2.115
Kortrijk	431	392	423	348	310	1.904
Holsbeek	395	379	410	343	342	1.869
Ukkel	567	403	454	359	356	2.139
Hasselt	454	385	449	353	358	1.999
Lommel	220	176	180	176	199	951
Oostende	245	183	217	169	182	996
Aalst	321	308	328	275	254	1.486
Brugge	486	359	456	384	343	2.028
Court-Saint-Etienne	261	198	260	200	188	1.107
Welkenraedt	195	139	180	139	137	790
Luik	382	320	309	307	264	1.582
Ciney	250	204	233	203	190	1.080
Charleroi	392	308	343	282	303	1.628
Mons	232	222	254	224	208	1.140
Frasnes	296	222	255	221	237	1.231
Neufchâteau	80	68	87	76	78	389
<b>TOTAAL</b>	<b>7.782</b>	<b>6.433</b>	<b>7.218</b>	<b>5.913</b>	<b>5.914</b>	<b>33.260</b>

In 2023 werden er tussen januari tot en met mei 180 meer crematies uitgevoerd ten opzichte van dezelfde periode in 2022.

2023	OVERLIJDENS	CREMATIES	% CREMATIES
januari	11.193	7.782	69,53
februari	9.389	6.433	69,52
maart	10.243	7.218	70,47
april	8.788	5.913	67,28
mei	8.862	5.914	66,73

Vlaanderen (met Ukkel : 2.139 crematies) is nog steeds koploper met 24.313 crematies tussen januari en mei 2023, goed voor 73,1 %. Wallonië liet 8.947 crematies uitvoeren tijdens dezelfde periode, goed voor 26,9 %.

Deze cijfers mogen dan een opsomming van data zijn, maar achter elk cijfer gaat een uniek en kostbaar leven schuil. Deze statistieken herinneren ons eraan dat elk leven waarde heeft en dat de manier waarop we afscheid nemen even belangrijk is als het leven zelf. Of het nu gaat om een traditionele begrafenissen of een serene crematie, het is een viering van het leven en een eerbetoon aan de kostbare tijd die mensen met elkaar hebben doorgebracht. ■■■

# 6 BONNES RAISONS DE PUBLIER UNE ANNONCE DANS LE

# 6 REDENEN OM TE ADVERTEREN IN

# funebra *Magazine*

- 1** Funebra est le magazine de la Fédération Royale des Entrepreneurs de Pompes Funèbres de Belgique
- 2** Vous améliorez la notoriété de vos marques et produits existants
- 3** Vous pouvez présenter vos innovations
- 4** Le magazine Funebra s'adresse à un public qui représente pour vous un intérêt commercial : nos lecteurs sont des chefs d'entreprise, des membres de direction et des entrepreneurs professionnellement actifs dans les entreprises des pompes funèbres et les crématoriums.
- 5** Les publicités dans le magazine Funebra renforcent votre visibilité et votre image de marque.
- 6** Vous atteignez tous les entrepreneurs funéraires et crématoriums.



- 1** Funebra is het magazine van de Koninklijke Federatie van Begrafenisondernemers van België.
- 2** Het vergroten van de bekendheid van uw bestaande producten en merken.
- 3** Het presenteren van uw innovaties.
- 4** Via funebra magazine bereikt u een publiek dat commercieel interessant is: onze lezers zijn bedrijfsleiders, directieleden en ondernemers die professioneel actief zijn in begrafenisondernemingen en crematoria.
- 5** Adverteren in funebra magazine is goed voor uw zichtbaarheid en imago.
- 6** U bereikt alle Belgische begrafenisondernemers en crematoria.

N'hésitez pas à contacter [info@funebra.be](mailto:info@funebra.be) pour obtenir les tarifs publicitaires ou des informations complémentaires.

Voor advertentietarieven en meer informatie: [info@funebra.be](mailto:info@funebra.be)



## VERGROOT DE WAARDE VAN JE BEDRIJF DOOR **INVESTERINGEN IN JE PERSONEEL**

Als werkgever is het essentieel om te blijven investeren in de professionele ontwikkeling van je personeel. Een effectieve manier om dit te bereiken is door hen deel te laten nemen aan waardevolle workshops en seminars. Hoewel het vergelijken van je medewerkers met infrastructuur misschien een ongewone analogie lijkt, is het waardevol om te realiseren dat zij ook onderhoud en investeringen nodig hebben, maar dan in de vorm van opleiding.

### **FUNERALEXPO**

Graag maak ik je attent op een uitstekende gelegenheid : de FuneralExpo beurs. Tijdens dit evenement kunnen je medewerkers, en jijzelf indien gewenst, een voorproefje krijgen van de diverse bijscholingsmogelijkheden die beschikbaar zijn, en dit helemaal gratis ! Een bijzonder voordeel van deelname aan deze workshops en seminars is dat je medewerkers een officieel deelnamecertificaat ontvangen na het volgen van minstens twee workshops.

Dat komt overeen met ± 4 uren les. Dit certificaat is in lijn met de arbeidsdeal en de CAO opleidingen.

### **WIN-WIN**

Door te investeren in de professionele ontwikkeling van je personeel, creëer je een win-winsituatie waarin zowel je bedrijf als je medewerkers profiteren. Het vergroten van de vaardigheden en kennis van je team zal niet alleen hun prestaties en productiviteit verbeteren, maar ook de

algehele waarde van je bedrijf verhogen. Dit is een kans die je niet wilt missen. Neem de gelegenheid te baat om je personeel de mogelijkheid te bieden hun vaardigheden en kennis uit te breiden. Voor meer informatie of eventuele vragen staat je sectorconsulent ter beschikking : lieve@fonds320.be

### **INSCHRIJVEN ?**

Inschrijven doe je via  
<https://www.funeralexpo.be/tickets/> ■■■

# FUNERALEXPO

## PROGRAMMA

**27.09.2023**

- 13:00 "Denkpatronen ontmaskerd" (NL)  
*Theatervoorstelling Klein Barnum*
- 13:00 "Nos pensées démasquées" (FR)  
*Pièce de théâtre Klein Barnum*
- 15:15 Manueel hanteren van lasten binnen de begrafenissector (NL)  
*André Christiaens*
- 15:30 Le Fonds Social et de Garantie pour les pompes funèbres (FR)  
*Johan Van Bosch*
- 17:00 Het Waarborg en Sociaal Fonds voor de begrafenisondernemingen (NL)  
*Johan Van Bosch*
- 17:15 Manutention manuelle de charges dans le secteur funéraire (FR)  
*André Christiaens*

Bij de FuneralExpo beurs hebben wij de beschikking over twee zalen waarin een gevarieerd programma van workshops en seminars wordt aangeboden :

**28.09.2023**

- 13:00 Salesworkshop op maat van de uitvaartsector (NL)  
*Guido Junius*
- 14:00 FuneTIME (FR)  
*Jean Geeurickx*
- 15:15 Mogelijkheden tot opleiding voor werkenden (NL)  
*VDAB*
- 15:30 Atelier de vente adapté au secteur funéraire (FR)  
*Guido Junius*
- 16:00 Rouwberichtgeving (NL)  
*Evy Nulens, Het Mediahuis In Memoriam*

LONEN VANAF 1 JULI 2023 SALAIRES A PARTIR DU 1 <sup>ER</sup> 1 JUILLET 2023						
Ervaring Expérience	Cat 1		Cat 2		Cat 3	
	Arbeiders Ouvriers	Bedienden Employés	Arbeiders Ouvriers	Bedienden Employés	Arbeiders Ouvriers	Bedienden Employés
0	12,23	2.064,65	12,54	2.247,63	13,64	2.493,29
1	12,32	2.103,80	12,77	2.294,06	13,94	2.550,93
2	12,44	2.142,38	13,02	2.340,41	14,22	2.608,45
3	12,57	2.181,16	13,26	2.386,86	14,50	2.666,00
4	12,68	2.220,09	13,48	2.432,97	14,75	2.723,43
5	12,77	2.238,48	13,60	2.479,55	15,06	2.780,94
6	12,89	2.252,29	13,69	2.525,80	15,33	2.838,44
7	13,01	2.286,85	13,90	2.572,35	15,62	2.895,92
8	13,13	2.321,37	14,09	2.618,71	15,89	2.953,34
9	13,24	2.356,04	14,30	2.665,09	16,19	3.011,02
10	13,33	2.390,74	14,52	2.711,40	16,46	3.068,35
11	13,40	2.419,73	14,69	2.748,05	16,70	3.116,85
12	13,50	2.448,81	14,87	2.784,36	16,92	3.165,05
13	13,57	2.478,12	15,05	2.820,90	17,12	3.213,33
14	13,57	2.506,87	15,24	2.857,54	17,36	3.261,69
15	13,57	2.536,01	15,38	2.894,11	17,58	3.310,14
16	13,57	2.545,50	15,46	2.904,68	17,63	3.327,23
17	13,68	2.554,91	15,51	2.915,22	17,70	3.344,46
18	13,90	2.564,46	15,56	2.925,61	17,76	3.361,65
19	14,09	2.574,06	15,63	2.936,26	17,83	3.378,74
20	14,32	2.593,03	15,74	2.957,03	17,98	3.378,74


Gerrit Nemegeer
Service 24/7

Uitrusting en technische installaties voor de begrafenisondernemer.

- Frigokamers & Rouwkamerkoeling
- Airconditioning & warmtepompen
- Elektrische hefinrichting/takels
- Inox rolwagens en wastafels
- Inox reinigingshaspels

Wij hebben de temperatuur in de hand.



Nemegeer Gerrit Urselseweg 121 9910 Knesselare

Gsm: 0477/47.66.77 Tel: 09/375.15.99 info@nemegeer.com

<http://funeral.nemegeer.com>



**Funico NV / Industriepark**

Booebos 3 / 9031 Drongen  
T 09 280 90 00 / info@funico.be

**Depot Brussel**

Molenstraat 55 / 1651 Lot

New

## KWALITEITSPRODUCTEN VOOR OVERLIJDENDE ZORG & OVERDRACHT

Thanatopraxie  
Vloeistoffen  
Instrumenten  
Make – up  
Uitrusting  
Injectie

Kledij  
Trolleys  
Lijkzakken  
Transfer lichamen  
Verpleegkundige tafels  
Kist accessoires

Deze site is opgezet door specialisten uit de sector en brengt de beste en meest geschikte producten voor uw bedrijf samen

[www.all4funeral.com](http://www.all4funeral.com)



- **repatriations** to and from any destination in the world [by air or road](#)
- motivated, experienced multilingual team
- equipped and dedicated to the care of the deceased
- personalised service with respect for different nationalities and religious beliefs

We are committed to professionalism and respect. We stay available to the bereaved, worldwide, at a difficult time of need.

based at  **brussels  
airport**  
the heart of Europe

Bedrijvenzone Diegem - Luchthaven 49 - 1831 Diegem - Belgium  
tel +32 2 720 80 00 | fax +32 2 720 88 22 | repatriations@dela.be  
[www.dela-repatriations.be](http://www.dela-repatriations.be)

DFAT BV c/o DELA Repatriations | Noorderplaats 5 bus 2 | 2000 Antwerpen | RPR 0412.937.710  
V.U. S. Schellekens, p/a Noorderplaats 5 bus 2, 2000 Antwerpen © 2023 - V10/03/2023



Greta Plas

'Our employees work professionally, quickly and efficiently, without losing sight on the human aspect.'

**+32 2 720 80 00 | 24/7**

**DELA Repatriations**  
**Mortuary Brussels Airport**

# IDENTIFICATIE VAN BESTUURDERS VOOR EEN VEILIGER VERKEER

**Justitie blijft de strijd voeren tegen recidive. Daarom is het cruciaal dat iedere overtreden geïdentificeerd wordt om zo veelplegers niet langer ongestraft te laten. Ondernemingen spelen hierin een belangrijke rol bij het identificeren van bestuurders van overtredingen met hun vloot.**

Daarom start de FOD Justitie een communicatiecampagne – “Boeten voor de fouten van een ander? Da’s niet just” – om de identificatieplicht van ondernemingen bij verkeersovertredingen begaan met een bedrijfswagen in de kijker te zetten. Het niet-identificeren van een bestuurder kan leiden tot een boete van minimum 500 euro voor de onderneming. Met deze campagne wil Justitie de werkgevers bewust maken van hun verantwoordelijkheid, en zo de verkeersveiligheid verbeteren.

## IDENTIFICATIEPLICHT

Sinds de invoering van het artikel 67ter van de verkeerswet is elke onderneming, verplicht elke bestuurder die een overtreding beging met een voertuig van de onderneming, te identificeren. De onderneming dient deze verplichting na te komen binnen de 15 dagen na verzenddatum van de boete. Na identificatie zal de boete voor de verkeersovertreding rechtstreeks naar de bestuurder gestuurd worden die deze vervolgens zal kunnen betalen. Identificeert de onderneming de bestuurder niet, dan riskeert zij een boete van minimum 500 euro.

## COMMUNICATIECAMPAGNE

De campagne ‘Boeten voor de fouten van een ander? Da’s niet just’ richt zich tot jullie, werkgevers, aangezien jullie verantwoordelijk zijn voor de voertuigen die jullie ter beschikking stellen van jullie werknemers. Bij een vraag tot identificatie zijn jullie als werkgever verplicht de bestuurder te identificeren en door te geven aan de bevoegde instanties.

Als werkgever hebben jullie het roer in handen richting een veiliger verkeer. Jullie zijn namelijk een belangrijke schakel in het aanpakken van recidive en straffeloosheid bij bestuurders van bedrijfsvoertuigen. Door te voldoen aan de identificatieplicht dragen jullie bij tot een betere verkeersveiligheid. Een veilig verkeer is namelijk een gedeelde verantwoordelijkheid.

Laten we samen aan het stuur zitten en werken aan een betere verkeersveiligheid. Deze campagne loopt onder andere via de verschillende social mediakanalen van de FOD Justitie en andere kanalen die mee hun schouders onder deze campagne hebben gezet.

Voor meer informatie, contacteer [cbe.com@just.fgov.be](mailto:cbe.com@just.fgov.be) of lees het artikel via <https://justonweb.be/fines/news> ■■■



**Boeten voor  
de fouten  
van een  
ander?  
Da's niet just.**



# CONSTRUISEZ UN LIEU DE TRAVAIL INCLUSIF ET DIVERSIFIÉ AVEC LE JOB CRAFTING, LE JOB CARVING ET LE JOB REDESIGN

Dans un monde qui ne cesse de se diversifier et qui est confronté à une pénurie de main d'œuvre croissante, la création d'un lieu de travail inclusif et diversifié est devenue une priorité pour les entrepreneurs modernes. Le fait d'attirer et de conserver des talents en provenance des groupes à risque est non seulement responsable d'un point de vue éthique, mais offre également une quantité innombrable d'avantages, comme une plus grande motivation, de meilleures performances et une culture de travail positive.

## DIVERSITÉ ET INCLUSION

Dans cet article, nous allons explorer des instruments forts, tels que le job crafting, le job carving et le job redesign, et nous montrerons comment ils peuvent aider les entrepreneurs à promouvoir la diversité et l'inclusion au sein de leurs organisations.

## JOB CRAFTING : ADAPTATION DES TÂCHES POUR L'INCLUSION

Le Job crafting traite de l'adaptation des tâches, des responsabilités et des relations au sein d'une profession afin de mieux se conformer aux besoins et aux points forts des travailleurs individuels. Les entrepreneurs peuvent faire appel au

job crafting pour offrir des opportunités à des personnes issues de groupes à risque. Cela peut aller d'une nouvelle répartition des tâches pour mieux utiliser les différentes compétences à l'adaptation du schéma de travail afin d'offrir de la flexibilité aux travailleurs ayant des besoins spécifiques.

## JOB CARVING : DES FONCTIONS FAITES SUR MESURE POUR DIFFÉRENTS TALENTS

Le job carving implique que des fonctions existantes sont adaptées en identifiant des tâches et des responsabilités spécifiques qui conviennent pour des

personnes appartenant à des groupes à risque. Il s'agit de créer de nouvelles possibilités en créant des fonctions sur mesure. En comprenant quelles tâches conviennent pour certains travailleurs, les entrepreneurs peuvent créer des postes de valeur et augmenter l'inclusivité de leurs équipes.

## JOB REDESIGN : REDESSINER UN POSTE DE TRAVAIL POUR LE RENDRE INCLUSIF

Le job redesign va encore un peu plus loin en redéfinissant des fonctions ou des tâches complètes afin de les rendre plus inclusives et plus attrayantes

## INFO DU FONDS 320

Le Fonds Social et de Garantie pour les Pompes Funèbres

pour différents travailleurs. Cela peut impliquer que des barrières sont supprimées, comme des qualifications inutiles ou des restrictions physiques, et qu'il est laissé place à l'évolution et au développement. En investissant dans le job redesign, les entrepreneurs montrent leur volonté de créer un environnement de travail où chacun peut prospérer.

### AVANTAGES ET IMPACT :

L'application du job crafting, du job carving et du job redesign apporte des avantages considérables.

Premièrement, ces approches favorisent la diversité et l'inclusion, créant un plus grand mélange de perspectives et d'idées. Cela mène à plus d'innovation et de créativité au sein de l'organisation. Cela améliore en outre la satisfaction et l'implication des salariés, avec comme résultat une meilleure productivité et de meilleures performances. Un lieu de travail inclusif et diversifié attire aussi les nouveaux talents et améliore la réputation de l'entreprise.

### CONSEILS ET DIRECTIVES PRATIQUES :

Pour appliquer le job crafting, le job carving et le job redesign avec succès, il est important d'impliquer les travailleurs dans le processus. Écoutez leurs besoins et leurs idées et offrez-le cas échéant un soutien et des formations. Créez une culture où la diversité est appréciée et où la flexibilité et la capacité d'adaptation sont primordiales. Soyez ouverts aux expérimentations et tirez des leçons du feed-back fourni pour obtenir les meilleurs résultats.

### CONCLUSION :

En appliquant le job crafting, le job carving et le job redesign, nous pouvons utiliser les talents et les capacités des différents salariés de façon optimale et trouver ainsi une réponse à la pénurie de main-d'œuvre.

Construisons ensemble à un avenir inclusif où chacun a une chance d'évoluer et de prospérer. ■■■

Le 1er juillet 2023, les salaires ont augmenté de 0,15 %. Découvrez les nouveaux barèmes salariaux sur notre site web : [www.fonds320.be](http://www.fonds320.be)

Pour les **employeurs**, nous proposons des informations précieuses, notamment :

- Permis de conduire B
- Prime d'embauche

Pour les **travailleurs**, nous offrons divers avantages, tels que :

- Prime de fin d'année
- Prime de formation
- Prime syndicale
- Prime de motivation

Sur notre site web, vous trouverez également des informations utiles sur les frais de déplacement, le fonds de pension, les formulaires et des liens utiles.

D'ailleurs, savez-vous que le secrétaire du Fonds présentera son fonctionnement lors du salon? Inscrivez-vous rapidement sur <https://funeralexpo.tickoweb.be/selection?language=fr>

Visitez [www.fonds320.be](http://www.fonds320.be) et restez informé(e) !

# FUNÉRAIRE PARIS | 2023

Salon professionnel international de l'art funéraire

Depuis sa création en 1987 à l'initiative de la CSNAF (Chambre Syndicale Nationale de l'Art Funéraire), Funéraire Paris est le salon de référence du secteur funéraire en France, réunissant tous les fournisseurs du marché et toutes les professions. Habituellement organisé tous les deux ans au Parc des Expositions Paris Le Bourget, réquisitionné en 2023 pour les JO de Paris, la 19<sup>e</sup> édition de Funéraire Paris se tiendra du mercredi 22 au vendredi 24 novembre 2023 au Parc des Expositions Paris Nord Villepinte. Il réunit plus de 200 exposants et l'édition précédente a accueilli plus de 5 000 professionnels, dont 12 % d'internationaux. Les badges sont disponibles en ligne au prix de 28 € par personne.

Nos lecteurs peuvent bénéficier d'une réduction de 30% en commandant leur badge avec le code : PAR23BEL

### INFOS PRATIQUES DU 22 AU 24 NOVEMBRE 2023

Parc des Expositions Paris Nord Villepinte - Hall 3  
ZAC Paris Nord 2, 93420 Villepinte  
[https://www.salon-funeraire.com/](http://https://www.salon-funeraire.com/)

# RESULTATEN BEVRAGING SOLlicitatie- en REKRUTERINGS- PRAKTIJKEN IN DE BEGRAFENISSECTOR

In de loop van 2022 hebben wij een dienstverlener onder de arm genomen om een bevraging uit te voeren in de begrafenissector rond de manier waarop sollicitaties en aanwervingen van personeel worden aangepakt. Deze bevraging vond plaats in het kader van het addendum ‘non-discriminatie en inclusie’, dat is afgesloten bij het sectorconvenant 2021-2022 tussen de Vlaamse Regering en de sociale partners van de Begrafenissector (PC 320).

Het onderzoek richtte zich op het analyseren van sollicitatie- en rekruteringspraktijken in de sector, met specifieke aandacht voor identiteitskenmerken zoals geslacht, leeftijd, origine, taal, religie en fysieke eigenschappen. Het doel was om te onderzoeken of er bepaalde stereotyperingen en vooroordelen aanwezig waren in het aanwervingsproces, die mogelijk van invloed zijn op de kansen van bepaalde groepen. De risico-analyse had eerder al drie knipperlichten geïdentificeerd (bron Steunpunt Werk, RSZ en DWSE) :

- Oudere werknemers zijn sterk oververtegenwoordigd: 65% van de werknemers in de sector zijn 50-plussers. Het Vlaams gemiddelde is hier 30%. Dit wijst op mogelijke benadeling van jongeren.
- Vrouwen zijn ondervertegenwoordigd: 34% van de werknemers in de sector zijn vrouwelijk. Het Vlaams gemiddelde is hier 48.5%. Mogelijks worden vrouwen dus benadeeld.
- Er is een laag aandeel werknemers met een niet-Belgische herkomst: 7.2%. Het Vlaams gemiddelde is hier 19.3%. Mogelijks bestaat er dus een vorm van discriminatie ten nadele van personen van niet-Belgische herkomst.

Alle werkgevers met personeel in de sector in Vlaanderen werden gecontacteerd en kregen de kans om te participeren. De respondenten zijn voornamelijk mannelijke zaakvoerders of mede-zaakvoerders, die langer dan 10 jaar hun functie uitoefenen, en overwegend ouder zijn dan 50. Slechts twee werkgevers

Welkom aan boord!  
We hebben jullie nodig om de  
stereotiepen in de uitvaartsector  
te begraven!



zijn jonger dan 30 jaar. Dit sluit aan bij de resultaten van de risico-analyse en het typische sectorale beeld.

Tijdens de bevraging zijn werkgevers geïnterviewd over hun rekruteringskanalen, de manier waarop kandidaten zich aanmelden en het beslissingsproces bij het aanwerven van nieuw personeel. Hoewel de nadruk lag op sollicitatie- en rekruteringspraktijken, zijn tijdens de gesprekken enkele discussies over identiteitskenmerken en stereotyperingen naar voren gekomen. Het is belangrijk op te merken dat deze discussies niet spontaan waren, maar werden gestimuleerd door specifieke vragen. De bevindingen tonen aan dat geslacht, leeftijd en origine de meest besproken identiteitskenmerken zijn onder werkgevers. Bij HR-overwegingen worden vaker gerechtvaardigde redenen aangehaald dan identiteitskenmerken, maar enkele negatieve sentimenten en stereotyperingen zijn wel geïdentificeerd.

Zo werden vrouwen soms geassocieerd met traditionele genderrollen, wat mogelijk hun kansen op bepaalde functies kan beïnvloeden. Ook werden jongere werknemers geassocieerd met minder ervaring en flexibiliteit, wat hun positie in de sector kan beïnvloeden. Werkgevers verwezen soms naar praktische en financiële redenen met betrekking tot origine, taal en religie, wat kan bijdragen aan beperkte kansen voor personen van niet-Belgische herkomst.

Het onderzoek heeft waardevolle inzichten geboden in de sollicitatie- en rekruteringspraktijken binnen de begrafenissector, waarbij enkele aandachtspunten naar voren zijn gekomen. Het zal uiteindelijk concrete handvatten aanreiken om het aanwervingsproces te verbeteren en mogelijke vooroordelen en stereotyperingen te verminderen, met als doel een meer diverse en inclusieve sector te bevorderen. ■■■

# FUNERAL.BE

## EXPO FOR PROFESSIONALS

📍 BRUSSELS GATE  
BRUSSELS

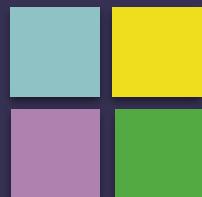
27.09.2023: 11<sup>HOO</sup> - 20<sup>HOO</sup>  
28.09.2023: 11<sup>HOO</sup> - 18<sup>HOO</sup>

GRATIS TOEGANG  
NA REGISTRATIE  
**FUNERALEXPO.BE**  
ENTRÉE GRATUITE  
APRES  
ENREGISTREMENT

NIEUW: WORKSHOPS EN LEZINGEN  
MET ACCREDITATIES VOOR BEZOEKERS!

NOUVEAU : SÉMINAIRES ET FORMATIONS GRATUITS  
AVEC ATTESTATIONS POUR LES VISITEURS !

MEER INFO/PLUS D'INFOS: [FUNERALEXPO.BE/PROGRAM23](http://FUNERALEXPO.BE/PROGRAM23)



# Family Assistance

## Funeral Repatriations

*by Benoît, Nicolas & Lionel Vangrunderbeek*

Zelfstandige onderneming  
tot uw dienst voor uw repatriëringen  
per wagen of per vliegtuig.  
35 jaar ervaring !

Entreprise indépendante  
à votre service pour vos rapatriements  
en avion ou en voiture  
35 ans d'expérience !



Nieuw Funerarium - Nouveau Funérarium

Onderwijsstraat 37  
1930 Zaventem  
[benoit@repats.com](mailto:benoit@repats.com)

T : 02 372 14 00  
G : 0475 75 22 75  
[www.repats.com](http://www.repats.com)