

Ontslag Marc De Vos: uitgebreide tijdlijn en uitspraken van MLS-stafleden

In een e-mail van 25 oktober 2021 aan zijn personeel kondigt professor Marc De Vos zijn vertrek aan als decaan van de Macquarie Law School (MLS). In die boodschap somt hij zijn verdiensten op tijdens de drie jaar leiderschap van de Law School.

16 augustus 2018

In een boodschap aan het MLS-personeel kondigt decaan Martine Möllering de aanwerving aan van Marc De Vos als MLS-decaan in volgende bewoordingen:

"Het is me een groot genoegen aan te kondigen dat Professor Marc De Vos, voor het ogenblik vice-decaan aan de Ghent University Law School (Belgium) en gedeeltelijk voltijds (*fractional full*) professor at Curtin University Law School¹, aangeworven werd als nieuwe decaan van de Macquarie Law School'

'Professor De Vos is een zeer gereputeerde academicus met een indrukwekkend palmares van interdisciplinair, collaboratief en impact-georiënteerd onderzoek. Zijn vakexpertise omvat de ruime wereld van werk, inclusie en burgerschap. Professor De Vos heeft gediend als professor en gastprofessor in meerdere topuniversiteiten in Europa, Noord-Amerika en China. Hij heeft in het bijzonder een succesvol palmares in leiderschap en management, door senior opdrachten in academia, juridische praktijk en in de wereld van denktanks.'

Marc De Vos werd aangeworven nadat hij een advertentie had beantwoord. Alle kandidaten werden via Zoom geïnterviewd, behalve Devos die voor zijn interview aanwezig was in Sidney. In tegenstelling tot vorige aanwervingen van MLS-decanen werden de kandidaten niet voorgesteld aan de collega's, individueel noch collectief, en werd van hen geen lezing gevraagd. Het aanwervingsproces werd gesuperviseerd door Martina Möllering, decaan van de Faculty of Arts.

18 juni 2021

Op 18 juni 2021 schrijft Samantha Ramsay, hoofd van de Macquairie-afdeling van de vakbond voor hogeschoolonderwijs National Tertiary Education Industry Union (NTEU) een brief aan Pam Nilon, plaatsvervangend hoofd van de personeelsdienst (Acting Manager Employee Relations).

Daarin meldt de NTEU een Work Health and Safety Audit (WHS) te hebben gehouden in de MLS. Samengevat stelt de audit vast:

- 93 procent van de respondenten vindt hun individuele ervaring van de werkcultuur in de MLS 'negatief of extreem negatief';
- 87 procent selecteren niet 'ja' op de vraag of de MLS een 'veilige werkplaats' is.

Deze audit kwam er nadat in de loop van 2019-2021 een toenemend aantal klachten bij de vakbond terechtkwam van academische en administratieve MLS-stafleden. Ook een aantal voormalige MLS-stafleden die in 2018-19 vervroegd ontslag namen in Voluntary Redundancy (VR)² meldden deze problemen. De audit ging door van 24 tot 28 mei 2021.

Meerdere MLS-stafleden drukten in de audit de mening uit dat de universiteit een onafhankelijk onderzoek zou moeten houden over volgende zaken:

¹ Curtin University is een openbare universiteit in de West-Australische stad Perth, opgericht in 1966.

² Een procedure vergelijkbaar met prepensioen of brugpensioen hier, die vooral door oudere werknemers wordt gebruikt maar ook voor jongere werknemers beschikbaar is als een soort uitstapsvergoeding.

- (1) pestgedrag (*bullying*) en discriminatie (met bijzondere focus op gender, ras en leeftijd);
- (2) gebrek aan eerlijkheid (*fairness*) en billijkheid (*equity*) van de MLS-decaan en van het senior management over organisatorische aangelegenheden;
- (3) falen om de werkplaatsprocessen en -procedures van de universiteit te volgen.

Uit de gesprekken met de respondenten in de NTEU-audit blijkt dat dit vooral de acties en de uitvoering (performance) van de MLS-decaan (vermeld als HoD – head of department) betreft.

De WHS Audit stelde heersend pestgedrag (*prevalent bullying*) en intimidatie (*harassment*) van het personeel vast, in het bijzonder van vrouwelijke stafleden en een onveilige werksfeer.

Meer dan 90 procent van de respondenten drukten hun onenigheid (*disagreement*) uit met volgende uitspraak: 'De MLS is een werk- en studieomgeving onderbouwd door de waarden (*values*) van waardigheid (*dignity*), respect en inclusie vrij van alle vormen van onwettige discriminatie, pestgedrag en intimidatie.'

Bovendien meldden 69 procent van de respondenten dat zij agressie hebben ervaren in de MLS, voor het merendeel vrouwelijke staf. De NTEU ontving tevens meldingen van openlijk seksistische, leeftijdsdiscriminerende (ageist) en racistische verklaringen door de MLS-decaan.

MLS-personeel werd verschillend behandeld naargelang zij wel of niet deel uitmaakten van de informele 'leadership group' die de decaan had opgericht. Personeelsleden die hier geen deel van uitmaakten en van mening verschilden over de beleidslijnen met de decaan werden genegeerd of terzijde geschoven tijdens de MLS-vergaderingen.

De MLS-decaan respecteerde de regels en procedures niet voor het functioneren van de werkplek, waaronder de methodiek van het opstellen en bijhouden van de verslagen van vergaderingen. Meerdere vergaderingen van de Performance and Development Review (PDR – evaluatie van het personeel) werden door de MLS-decaan gedelegeerd naar stafleden die daar niet toe bevoegd zijn.

De vakbond drong in zijn brief aan op het houden van een onafhankelijk onderzoek.

17 augustus 2021

In haar antwoord van 17 augustus 2021 aan de NTEU meldt personeelsverantwoordelijke Claire Don dat zij tot dan in het eigen meldingssysteem van de universiteit (WHS Risk Online Active Reporting System ROAR) geen klachten heeft ontvangen en evenmin '*anecdotische*' meldingen heeft gekregen. Bovendien wijst zij er op dat de commentaren in de NTEU-audit geen auteur vermelden, noch context geven. Daarom vraagt zij bijkomende informatie aan de vakbond.

In het gesprek met DeWereldMorgen.be meldt een staf lid daarover dat zij het ROAR-systeem als niet veilig beschouwen. De vakbond NTEU heeft in haar audit de gegevens en verklaringen van respondenten geanonimiseerd, wat de normale procedure is voor dergelijke onderzoeken.

22 september 2021

In de periode tussen de publicatie van de NTEU-audit op 18 juni en 22 september worden vervolgens 21 verklaringen ingediend bij het bestuur van de faculteit. Op 22 september stuurt Martina Möllering, decaan van de Faculty of Arts (waar de MLS deel van uitmaakt) een mail aan alle MLS-stafleden.

Daarin kondigt zij de aanstelling aan van Nina Harding tot onafhankelijk bemiddelaar. Tevens moedigt decaan Möllering het personeel aan om gebruik te maken van de eigen raadgevende dienst Employee Assistance Provider (EAP) Benestar.

In de begeleidende e-mail bij de mail van decaan Möllering meldt haar medewerker Sean O'Brien: *'Alle stafleden, voormalige stafleden inbegrepen, worden uitgenodigd te spreken met Nina op vertrouwelijke basis (uw naam en specifieke inhoud van discussies zal niet worden gedeeld met de universiteit). De (vakbond) NTEU moedigt in het bijzonder MLS-stafleden aan die 'voluntary redundancies' namen in 2020 of zij die de universiteit verlieten omwille van leiderschapszaken om met de bemiddelaar te spreken.'*

De bemiddelaar informeerde een lid van het personeel dat zij met Möllering over De Vos zou spreken op 30 september 2021.

18 oktober 2021

In een e-mail meldt bemiddelaar Nina Harding dat zij haar verslag heeft ingediend. Alle commentaren en deelnemende personeelsleden werden geanonimiseerd. Zij bracht tevens decaan Möllering en MLS-decaan Marc De Vos op de hoogte van haar bevindingen. Haar verslag wordt tot op heden door decaan Möllering onder embargo gehouden.

Daarnaast kondigt bemiddelaar Harding de aanstelling aan van 'clinician' Joanna Abbey, lid van een gespecialiseerd team van EAP-provider Benestar, als bijkomende maatregel bij de normaal permanente voorziene middelen voor oplossing van personeelsproblemen. Volgens een personeelslid die met DeWereldMorgen.be sprak wordt hier een psychologe mee bedoeld.

25 oktober 2021

Op 25 oktober 2021 meldt Marc De Vos in een e-mail aan het MLS-personeel zijn afscheid als MLS-decaan. Daarin somt hij zijn verdiensten op en drukt zijn dankbaarheid uit voor de samenwerking in de voorbije drie jaar.

'Er zijn ogenblikken in het leven zelf, wanneer omstandigheden en gebeurtenissen je de weg tonen en vertellen. Ik geloof dat het in het beste belang is voor het verdergezet succes van de Macquairie Law School dat ik nu terugtreed ('step down') en voorrang geef aan de gezondheidsuitdaging in mijn persoonlijk leven.'

In zijn afscheidsboodschap maakt hij verder geen enkele allusie op mogelijke problemen met zijn prestaties als MLS-decaan.

De gesprekken tussen Möllering, Harding en Devos hadden plaats via internetverbinding. Op 5 november keerde De Vos terug naar Sidney en zond op dezelfde dag een mail naar alle MLS-stafleden met een lijst van huishoudapparaten die hij te koop aanbood.

Commentaar van MLS-personeelsleden

De hieronder geciteerde personeelsleden zijn bekend bij de redactie van DeWereldMorgen.be:

'Het is zonder precedent dat een decaan van een belangrijke Law School onder deze omstandigheden ontslag neemt, drie jaar in een lucratief vijfjarencontract. Het rapport van de bemiddelaar ligt onder embargo bij decaan Möllering, wat aanwijst dat het schadelijk zou kunnen zijn voor de leiding van de universiteit. Hoe betreurenswaardig ook, het is niet ongewoon voor de

top van universiteiten om dergelijke rapporten geheim te houden.'

'Decanen van Law Schools zijn prestigieuze functies en de verklaringen aan de onafhankelijke bemiddelaar van 32 stafleden over het gedrag van de Law School decaan zijn zonder precedent. Het rapport en zijn daaropvolgend ontslag is waarschijnlijk ook typerend voor de gewijzigde attitudes tegenover pestgedrag. Meerdere personeelsleden drukten hun verontwaardiging uit dat Devos hen de verkoop van zijn meubels aanbood, alsof er geen vuiltje aan de lucht was. Zij noemden die mail hoogst ongepast (*'unseemly'*).

'Hij creëerde een verdeel- en heersstrategie, zodat het personeel niet van elkaar wist wie aan welke kant stond. Hij heeft geen mededogen voor mensen, organiseert meetings om 8 uur 's morgens Belgische tijd, 18 uur Australische tijd. De taak van zijn leadership team is de discussie te doden. Hij heeft de collegialiteit vernietigd. Ik zei (aan de bemiddelaar) dat dit niet over zijn (academische) visie gaat. Dit gaat over zijn inbreuken op het beleid qua pestgedrag en intimidatie van de Macquarie University en zijn falen om een waardig persoon te zijn.'

'In zijn CV stelt hij dat hij 'teaching at Macquarie' is, maar hij heeft nooit les gegeven aan de studenten hier. Hij heeft één honour paper gesuperviseerd.'

'De Vos was regelmatig maandenlang afwezig (in België, ook in de periode voor COVID, nvdr) en liet alle administratieve en organisatorische taken volledig over aan zijn 'leadership group' die naargelang de omstandigheden uit één tot zes personen bestond, onder leiding van vice-decaan Lise Barry (die sinds zijn ontslag plaatsvervangend decaan is, nvdr).'

'De Vos ziet zichzelf als een visionair. Hij zou grote bedrijven aantrekken voor financiering van projecten die voor de bedrijfswereld nuttig zouden zijn, zoals bedrijven in de telecommunicatiesector of grote advocatenkantoren. In zijn voornaamste taak, het vinden van fondsen voor het nieuwe gebouw van de Law School, is hij echter volledig mislukt. Daarvoor was hij nochtans aangeworven.'

'We weten niet of hij na het rapport van de bemiddelaar tot ontslag werd gedwongen of zelf besliste te vertrekken, noch of hij voor zijn resterende twee jaren wordt doorbetaald.'

'We vonden klachten neerleggen in het ROAR System zinloos en verkozen ons met klachten tot de vakbond (NTEU) te richten'.

'De Vos kon niet intellectueel communiceren met zijn personeel of hen door moeilijkheden heen helpen. Hij was een afstandelijke, onverschillige (*uncaring*), zelfingenomen figuur die door zijn eigen ego werd geboost, vol van zelfontkenning (*self-denial*) en onbekwaam om aan anderen te denken.'

'Tijdens de lockdown (vanaf april 2020) werd er door alle stafleden veel van huis uit gewerkt. De Vos deed dat vanuit België, waarbij hij nooit rekening hield met het tijdsverschil. Bijna altijd moesten wij urenlang met hem vergaderen vanaf 18.00 uur 's avonds hier, 8 uur 's morgens Belgische tijd, wanneer wij thuis bij onze gezinnen zijn. Iedereen moest zich aan hem aanpassen, nooit omgekeerd. Die vergaderingen duurden dikwijls onnodig lang, zonder dat duidelijke besluiten of afspraken werden vastgelegd.'

Niet alleen personeelsproblemen

Wat volgt zijn bijkomende verklaringen van een aantal personeelsleden over het academisch werk van De Vos in Macquarie University:

'Ik was vanaf het begin niet onder de indruk (*unimpressed*) van Marc De Vos. Ik herinner me levendig mijn ontmoeting met hem. Ik legde mijn grote belangstelling uit voor de omzetting van Engelse wetgeving in Australië. De exploratie van legale globalisering noemde ik een fascinerend onderwerp.'

'Hij luisterde en schokte me vervolgens met een kalm utgedrukte verklaring dat kolonialisme een voordelige factor was geweest, omdat minderwaardige culturen de ontwikkelingstest hadden gefaald en dat de inplanting van Europese economie, cultuur en wetgeving niet alleen de koloniale settlers bevoordeelde maar ook de autochtone volkeren. Ik was geschokt door het casual racisme van deze commentaar.'

'Niets van wat ik sinds die eerste ontmoeting zag heeft mijn mening veranderd dat de selectie van Marc De Vos een zeer bevreemdende keuze was voor de Law School, die van plan was een nieuw gebouw te bouwen, dat bovendien zou worden genoemd naar Michael Kirby, een van de meest gerenommeerde progressieve juristen ooit in het Hooggerechtshof.'

'Ik wilde meerdere malen met hem een gesprek aangaan over internationale financiering, dataregulering, ondernemersverantwoordelijkheid en globalisering. Hij toonde zijn onwil om over dergelijke kennisgebieden te spreken en gaf me de indruk niet in staat te zijn in het algemeen over deze onderwerpen te spreken of dat hij zijn conservatieve standpunten voor zichzelf wou houden.'

'Hij heeft nooit een lezing gegeven, wat nochtans traditie is, zeker voor een beginnende Law School decaan in Australië. Het gebeurt regelmatig in Australië dat voor dergelijke functie buitenlandse academici worden aangetrokken, ook uit niet-Angelsaksische landen. Wél ongewoon is dat Marc De Vos een 'civil lawyer' is, geen in de Angelsaksische 'common law' geschoold academicus.'

'De Vos toonde meermaals weinig begrip voor dat onderscheid, hoewel hij toch enige voorgaande ervaringen moet hebben opgedaan in Perth in 2011-2012.'

'Ik heb de indruk dat (faculteitsdecaan) Möllering geen grondige back-up check heeft gedaan van zijn voorgaande academische publicaties in Gent. Wat ik terugvind zijn veel opinies. Zijn boeken verschijnen in wat we hier '*vanity press*' noemen of verschijnen bij non-mainstream uitgever.'

'De Vos toonde nooit enige empathie voor de Australische gevoeligheid over de kwestie van de autochtone volkeren hier (*aboriginals*).'

'Hij heeft tijdens zijn mandaat één honour paper beoordeeld. Vorige decanen van de MLS gaven altijd enkele lezingen en/of lessen aan de studenten. De Vos deed er geen enkele. De studenten kennen hem niet eens en denken dat vice-decaan Lise Barry de decaan is.'

'De onderzoeksfondsen die de MLS-stafleden konden verwerven tijdens zijn mandaat kwamen er door eigen inspanningen, onafhankelijk van De Vos. De Vos keurde die goed, maar was nauwelijks of helemaal niet betrokken bij het opstellen of formuleren van de reikwijdte van dergelijke verzoekschriften.'

'In zijn afscheidsboodschap refereert hij naar successen in de 'dagelijkse operaties en onderzoeksactiviteiten', maar in werkelijkheid liet hij al het administratieve en organisatorische werk over aan de leden van zijn informele 'leadership group' onder leiding van Lise Barry.'

'De Vos begreep in feite niet genoeg van de Australische cultuur of van het juridisch systeem (gebaseerd op 'common law') om een bijdrage te kunnen leveren aan dergelijke aanvragen.'

'Gemiddeld gesproken schat ik dat hij 7 maanden per academiejaar afwezig was in Australië. Tijdens zijn afwezigheden was hij ook 'visiting professor' in de Law School van de Pittsburg University in de VS.'