

Accomplishment is to be celebrated but also creates a benchmark

Des réalisations à souligner et une référence pour l'avenir

Anthony M. Gould et Yves Hallée

Volume 74, numéro 1, hiver 2019

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1059462ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/1059462ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (imprimé)

1703-8138 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer ce document

Gould, A. M. & Hallée, Y. (2019). Accomplishment is to be celebrated but also creates a benchmark / Des réalisations à souligner et une référence pour l'avenir. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 74(1), 3–13.
<https://doi.org/10.7202/1059462ar>

EDITORIAL

Accomplishment is to be celebrated but also creates a benchmark

We are honoured to take over as the editors of *RI/IR*. Our new responsibility, formally assumed in September 2018, weighs heavily on us. We know that the journal is special. Since 1945, it has carved out a reputation for being at the vanguard in presenting research concerning work, employment and the labour market, as well as for being transcendent in how it delivers its product. *RI/IR* distinguishes itself from its rivals in the way it brings together professionals from disparate cultural, linguistic and epistemological backgrounds. Much like Canada itself, the journal serves as a reminder that diversity is a strength and that respect for difference, far from being a matter of jaundiced tolerance, is in fact a critical precursor of greatness. Aside from its role as a broad church of ideas, methodologies and ideological orientations, *RI/IR* has provided a platform for Francophone scholars to showcase their work alongside their Anglophone peers. This experiment must have seemed risky in fall 1948 when Gérard Dion, the journal's founding editor, adopted a fully bilingual format for the first time. However, it has worked, so much so that *RI/IR* is now the only dual-language scholarly publication addressing employment relations to be classed amongst the best in the world. In light of such impressive achievement, we admit to being apprehensive. We know the bar is high for us. We also believe that a more of the same strategy, at least as our only blueprint for action, will likely lead to diminishing returns. The world of 2019 is certainly not that of the mid and late 20th century. However, at the time of writing, our context is also different in important ways to the *milieu* of even three years ago. Such change matters—for both the way we manage and what we publish.

As editors, we must face our responsibility to set goals and priorities for the journal. Such endeavour cannot occur in a vacuum, which gives rise to a somewhat pressing challenge for us: the contemporary *milieu* of work and employment is difficult to make sense of, let alone formally and confidently characterize. At a global level, its contextual elements are discordant. These include a return to archaic modes of economic protectionism and isolationism in many OECD countries as seen with *Brexit* and the recent reinstatement of tariffs in the US, distinctively 21st century forms of xenophobia, continuing emphasis on the market solution as the default public-policy remedy to employment and work-related problems and, increasing fragmentation and individualism in workplace bargaining. Certain of these agendas are antithetical with our values as employment rela-

tions specialists. Indeed, some of them are anathema to us. However, in our frustration at seeing the jettisoning of much of what we have learned over decades about an ideal institutional and strategic environment for the employment relationship to deliver for each of its parties, we should not be blind to a less obvious point: several of the new contextual elements are thematically incoherent. They resurrect a superficial commitment to the precepts of new-dealism and regulated state capitalism. However, they simultaneously embody intransigent longer-term commitment to measures that exacerbate inequality and wealth concentration and an associated erosion of hard-won worker rights and protections.

In many respects, the contemporary era's mishmash of incompatible ideas that frame (or distract from) debate about employment relations is a repudiation of theory. Such rejection sets up an historical disjuncture that influences how we approach our craft. Until the recent past, what labour scholars said about their subject matter was nested in the orthodoxy that there are, roughly speaking, two competing worldviews. We were, in a sense, testing and refining each of these. However, in the contemporary epoch—at least insofar as public policy in the West is concerned—much of our analytic fodder has no obvious points of theoretical reference. Take *Brexit* as a case in point. Michael Gove, the UK's former Justice secretary, in refusing to name any European economist who thought Britain's exit from the Union was a good idea, said in an interview with *Faisal-Islam*:

You are the experts. I think that the people of this country have had enough of experts with organizations with acronyms, saying that they know what is best and getting it consistently wrong, because these people—these people—are the same ones who got it consistently wrong (quote reproduced verbatim).

Obviously his advice resonated, perhaps even with some justification. Indeed, before—and in the wake of—the 2008 global financial crisis, experts of all ideological stripes had been failing ordinary people. However, in a classic case of “throwing out the baby with the bathwater”, those in authority have prescribed the wrong remedy. For the first time since the early 20th century's scientific management revolution, they have exiled theoreticians to the margin of discourse about work, employment and management. As such, Western policy is now too often based on a dysfunctional cocktail comprised of two noxious elements: seething mass antipathy and resentment towards an ill-defined enemy, and, the pure pursuit by wealthy people of sectional self-interest. This mix has largely replaced what evidence-based and evolving conceptions of reality predict will reap widespread benefit. In our opinion, herein lies the first new opportunity for *RIIIR* as 2020 and the journal's 75th anniversary approaches. We need to get back to what we know delivers the goods. Through the millennia, the great thinkers—Aristotle, Bacon, Descartes, Hume and more recently philosophers such as Popper and Kuhn—have gifted us a vital tool, the scientific method. In so doing, they have

provided an unassailable defence of the most consequential of the method's outputs, theory. Although their reasoning has sometimes come under attack—in the 20th century, for example, vociferously in the form of post-modernism as instantiated in the (undeniably thought-provoking) works of Derrida and Foucault—it has generally proven itself robust. Simply put, evidence-informed theory stands between ignorance and understanding. Of course, conceptual frameworks concerning how the world functions may be wrong. However, one of the reassuring messages of the enlightenment is that, while ever we seek to improve them through commitment to data gathering, we are never really wrong. As incoming editors, we offer you our journal as a platform to pursue the lofty goal of theory creation. We also encourage you to double-down on selling your wares to policy makers. If ever there was a time to push this priority, it is now. We need to get our discipline—and particularly our journal—back to being concerned with producing models of reality that work, that are explanatory and with predictive power.

Having explored the circumstances in which *R/IR* finds itself in 2019, we take this opportunity to present our thoughts concerning the journal's future. We offer our reflections to stimulate discussion. They are not yet policy pronouncements. As editors, we accept that we are merely one voice in a community of scholars. However, as leaders, we are conscious of our responsibility to set an agenda and ultimately to take charge. So, here is our blueprint.

As noted, one of *R/IR*'s strengths is that it is inclusive. We want it to be even more so. In the forthcoming months and years, we seek ways to increase international involvement in the journal by—in particular—colleagues in Asia (including the Indian sub-continent), Africa, the Middle East and Eastern Europe. We want to see our peers from these regions appear more frequently as contributors and—especially—become active as editors, reviewers and within our management group. We note that our editorial committee, whilst certainly comprised of superb and dedicated scholars who we must retain, is (in terms of its membership number) substantially smaller than those of each of our key competitor journals. In our opinion, it is necessary to reduce such disparity and simultaneously increase the geographic diversity of the team. We think that the institutional affiliations of a great journal's editorial committee should not disclose, in and of themselves, the country from which that journal originates. Of course, we need to always respect the requirements of our funding agencies, however, to us, the situation is straightforward—either a scholarly journal is international or it is not. We want ours to be so, with respect to its content, the composition of its management group and its operating protocols. We see no reason why this agenda cannot be pursued in tandem with our present policy of being a bilingual journal, a policy to which we remain personally committed and our financing necessitates. Furthermore, insofar as our immediate circumstances are concerned, we believe

that it is possible to pursue an agenda of internationalization and continue to cultivate the unique cultural elements that, 75 years ago, provided impetus for the journal's creation. These elements represent a distinctively Canadian (and Quebecois) preoccupation with equity, inclusion and a better deal for those who are left behind by capitalism and modernity.

A second broad area that we seek to develop concerns the content of *R/IR*. In a recent edition (73-3), our colleagues, Professors Gilles Trudeau and Pier-Luc Bilodeau, announced in their editorial that the journal would henceforth run a specialized section addressing labour law and public policy. This initiative is an important one and a credit to those who conceived of it. We see it as something of a first-step to the inclusion of other specialized truncated sections. For example, a key additional dedicated segment could entail presenting short peer-reviewed commentary pieces that are somewhat more broad in their scope but distinctive in that they give voice to dangerous or subversive ideas. A criterion for manuscript inclusion in such a section would be whether an argument being advanced is controversial. This kind of initiative should make for compelling reading. If it helps with theory creation, so much the better.

As we move forward, the third of our priorities will be to modernize our content submission and evaluation process. This agenda will inevitably entail using software to automate the processing of incoming manuscripts, communication with authors and reviewers, and the collation of statistics. In the contemporary world, it is sometimes hard to resist the allure of automation and gadgetry. Much of such impetus comes from marketers who can make one think that the difference between an *iphone9* and *iphone 10* will be life changing. However, our technology agenda has little to do with image or avoiding being labelled as *Luddite*. Rather, we see software as the key to better measurement of what we do. We want to set benchmarks for document processing times, follow-up on correspondence with authors and reviewers, downloads and citation rates, etc. This does not mean of course that we should always be looking at our competitors' performances and feeling maudlin when we fall short. However, it does generally mean that, in the long run, we must take notice of our previous results on standard metrics to guide decision making.

A fourth area where we seek to develop *R/IR* concerns the way we communicate with the employment relations scholarly community as well as more broadly those who are interested in our journal's content. It has been an attractive characteristic of our predecessor editors that they have been mostly quiet achievers. They made the journal great without really saying so. The same is true for those who have been, and still are, active on our editorial committee. However, in the competitive world of modern academia—a world where promotion and appointment decisions typically rest primarily on how much and where one has published—trumpeting the strength of a scholarly journal is inevitably part of

core business. To this end, we seek over the next 12 months, to invest more intensively in getting the message out about *RIIIR*. Such effort is especially important in our case because, by any measure, ours is an excellent journal. For example, it is ranked “A” on the latest (2016) *Australian Business Deans’ Council (ABDC) Journal Ranking List* and was similarly ranked on the previous list. This is the most widely used classifications system of its kind in the world.

Of course, communication—be it corporate or of any other kind—is not just about message. It also entails a medium. The 21st century’s scholarly world exists mostly in cyberspace. Consequently, stakeholders of peer-reviewed journals, irrespective of discipline, find themselves embroiled in debates about the merits of delivering content entirely online and, more particularly, concern about whether such content should be made freely available; an issue especially important to Canadian funding agencies at the time of writing. Notwithstanding these contemporary concerns, in the case of our journal, we place emphasis on developing a social-media strategy. The journal has a long and rich history, but is currently in the process of renewal. In these circumstances, we consider that an agenda of sophisticated Internet-based forms of communication offers special advantage. We have already taken specific measures in this regard and will keep you informed of progress.

Whilst still on the subject of corporate communication, we should not let the occasion pass to draw attention to our revamped logo (presented below this editorial and now appearing in colour on our website). This image has not come easily. Indeed, in going through its numerous iterations, we tested the patience of our long-suffering, but unfalteringly imaginative, graphic artist consultants, Madeleine Richard and Denis Savard. We were difficult clients—but we had a difficult brief. We wanted to simultaneously tell our story (a long-running and distinguished journal with an inimitable bilingual history) and be unambiguous about our current intention to push the envelope on inclusion and participation.

This editorial is uncharacteristically long. In the future, we will not dominate the pages of *RIIIR*. It is the authors of the journal’s substantive content who the readership must hear from, and hear from them they soon will. In the meantime, if you want to comment on anything we have said, please get in touch. Certainly, if you think we are on the wrong track, you must contact us. We all own *RIIIR*. We should be proud owners.

Anthony M. Gould, Editor, *Relations industrielles/Industrial Relations*

Yves Hallée, Associate Editor, *Relations industrielles/Industrial Relations*



ÉDITORIAL

Des réalisations à souligner et une référence pour l'avenir

Nous sommes honorés d'assumer le rôle de directeurs de la revue *Relations industrielles/Industrial Relations (RI/IR)* et nous mesurons pleinement l'importance de cette nouvelle responsabilité, dont nous sommes formellement investis depuis le mois de septembre 2018. Notre revue est particulière, nous le savons. Depuis 1945, elle s'est forgé une réputation avant-gardiste grâce à la publication de travaux de recherche novateurs sur le travail, l'emploi et le marché du travail, tout en se surpassant dans sa façon de diffuser son produit. *RI/IR* se démarque de ses concurrents par sa capacité à rassembler des professionnels de diverses origines culturelles, linguistiques et épistémologiques. Tout comme le Canada, la revue rappelle, par son essence même, que la diversité est une force et le respect de la différence, loin d'être une tolérance amère, constitue un précurseur essentiel de la grandeur. Au-delà de son rôle d'incarner un large spectre d'idées, de méthodologies et d'orientations idéologiques, *RI/IR* offre aux chercheurs francophones une plateforme qui leur permet de présenter leurs travaux à côté de leurs homologues anglophones. Cette expérimentation sembla sans doute risquée au moment où Gérard Dion, fondateur et premier directeur de la revue, adopta, à l'automne 1948, un format entièrement bilingue. Or, ce fut une réussite, de sorte que *RI/IR* est actuellement la seule publication scientifique bilingue sur le travail et l'emploi à être classée parmi les meilleures dans le monde. À la lumière d'un tel exploit, nous admettons notre appréhension, car nous savons la barre haute. Toutefois, nous croyons que la poursuite de cette stratégie initiale, à titre de seul plan d'action, entraînera vraisemblablement une baisse de rendement. Le monde de 2019 n'est certes plus celui du milieu du 20^e siècle. Au moment d'écrire ces lignes, il se distingue déjà sensiblement du contexte d'il y a à peine trois ans. De tels changements influencent, tant nos méthodes de travail, que ce que nous publions.

En tant que directeurs, nous devons assumer notre responsabilité d'établir des objectifs et des priorités pour la revue. Une telle entreprise ne se produit pas en vase clos et génère un défi important pour nous : l'actuel marché du travail et de l'emploi est difficile à cerner, et il est encore plus périlleux de le caractériser formellement en toute confiance. En effet, il comporte des éléments conjoncturels discordants au niveau mondial, notamment un retour à des modes archaïques de protectionnisme et d'isolationnisme dans nombre de pays membres de l'OCDE. Nous en voyons la manifestation à travers le *Brexit*, la récente réintégration de

droits de douane aux États-Unis, certaines formes de xénophobie caractéristiques du 21^e siècle, des mesures politiques qui recourent systématiquement au marché pour résoudre les problèmes liés au travail et à l'emploi, ainsi que fragmentation et individualisme croissants lors des négociations dans les milieux de travail. Certaines de ces intentions sont contraires à nos valeurs de spécialistes en relations industrielles, voire un anathème. Toutefois, malgré notre frustration devant le démantèlement d'une bonne partie de ce que nous avons appris au cours des dernières décennies sur ce que constitue un environnement institutionnel et stratégique idéal qui permet à la relation d'emploi d'être bénéfique à l'ensemble des parties, nous ne devons pas laisser de côté une facette moins évidente : plusieurs éléments de la nouvelle conjoncture sont thématiquement incohérents. Ils ont fait place à un engagement superficiel aux préceptes du *New Deal* et du capitalisme d'État réglementé. Simultanément, ils comportent un engagement intransigeant à long terme en faveur de mesures qui accroissent les inégalités et la concentration de la richesse, tout en entraînant une nette érosion des droits et des protections des travailleurs, des gains qui furent pourtant difficiles à acquérir.

À de nombreux égards, le méli-mélo d'idées qui caractérise (ou détourne) le débat contemporain concernant les relations industrielles (en anglais, *employment relations*) constitue une répudiation de la théorie. Un tel rejet crée un écart historique qui influence l'approche que nous avons de notre métier. Jusqu'à tout récemment, ce que les chercheurs en relations industrielles disaient de leur discipline s'enracinait dans la pensée orthodoxe selon laquelle il y a, en somme, deux visions antinomiques du monde. En quelque sorte, nous testions et nous tentions de raffiner chacune d'elles. Toutefois, à l'heure actuelle — du moins pour ce qui est des politiques publiques en Occident — une bonne partie de notre arsenal analytique est dépourvue de références théoriques claires. Le *Brexit* en constitue un bon exemple. En refusant de nommer ne serait-ce qu'un économiste européen qui soutienne l'idée que la sortie de la Grande-Bretagne de l'Union européenne soit une bonne chose, l'ancien ministre de la Justice du Royaume-Uni, Michael Gove, a, dans le cadre d'une entrevue avec *Faisal-Islam*, déclaré :

Vous êtes les experts. Je pense que les citoyens de ce pays en ont assez des experts d'organisations à sigles qui prétendent savoir ce qui est bon et qui se trompent systématiquement [...] (Notre traduction).

Bien entendu, son opinion résonnait et, peut-être, avec raison. Avant la crise financière de 2008 et au lendemain de celle-ci, des experts de tous les courants idéologiques ont laissé tomber les gens ordinaires. Toutefois, dans un geste classique qui consiste à « jeter le bébé avec l'eau du bain », les responsables ont prescrit le mauvais remède. Pour la première fois depuis la révolution de l'organisation scientifique du travail du début du 20^e siècle, ils ont relégué les théoriciens

aux marges du discours relatif au travail, à l'emploi et à la gestion des ressources humaines. En conséquence, les politiques occidentales sont trop souvent fondées sur un cocktail peu efficace de deux éléments nocifs : 1- l'antipathie et la rancœur virulentes des masses envers un ennemi mal défini; et 2- la seule poursuite de leurs intérêts particuliers par les bien-nantis. Cette combinaison malheureuse a largement pris la place des conceptions antérieures d'une réalité changeante et fondées sur des preuves qui préconisaient des solutions porteuses de bénéfices pour tous. Alors que 2020 et le 75^e anniversaire de la revue approchent à grands pas, nous sommes d'avis qu'il y a là une nouvelle perspective d'avenir pour *RIIIR*. Nous devons revenir à ce qui permet de livrer la marchandise. Au fil des millénaires, les grands penseurs — tels Aristote, Bacon, Descartes, Hume, ..., et, plus récemment, Popper et Kuhn — nous ont légué cet outil indispensable qu'est la méthode scientifique. Ce faisant, ils nous ont donné le plus important fruit de cette méthode, à savoir la théorie. Bien que leur raisonnement ait été critiqué — de manière virulente au 20^e siècle, par exemple, à travers le post-modernisme de Derrida et de Foucault, qui a, cependant, indéniablement inspiré la réflexion —, celui-ci a généralement tenu bon. En d'autres termes, la théorie se situe entre la compréhension et l'ignorance. Bien entendu, les cadres conceptuels abordant le fonctionnement du monde du travail peuvent être erronés. Toutefois, l'un des enseignements rassurants du siècle des Lumières est que tant que nous cherchons toujours à les améliorer grâce à la collecte de données, nous ne devrions pas demeurer dans l'erreur. En tant que nouveaux directeurs, nous vous offrons la revue comme plateforme pour parvenir au noble objectif qu'est le développement théorique. Par ailleurs, nous vous encourageons à doubler votre mise, dans vos articles, en faisant part de vos suggestions aux décideurs politiques. C'est le moment ou jamais de mettre en œuvre cette priorité. Nous devons réinvestir notre discipline — et notre revue en particulier — du souci de produire des modèles théoriques qui fonctionnent, qui sont dotés d'un pouvoir explicatif et d'une validité prédictive.

Ayant exploré les circonstances dans lesquelles se trouve la revue en 2019, nous profitons de cette occasion pour présenter nos réflexions quant à son avenir, et ce, dans le but de stimuler la discussion. Il ne s'agit donc pas encore d'un programme définitif. Nous admettons qu'en tant que directeurs, nous ne représentons qu'une voix parmi d'autres au sein de la communauté des chercheurs. Toutefois, en tant que dirigeants, nous sommes conscients de notre responsabilité de définir un tel programme et de le mettre en œuvre. Voici donc notre projet.

Comme nous l'avons mentionné, l'une des forces de *RIIIR* est son caractère inclusif. Nous souhaitons l'approfondir. Dans les mois et les années à venir, nous chercherons les moyens d'accroître la participation internationale à la revue, notamment grâce à la collaboration de collègues étrangers provenant d'Asie et

du sous-continent indien, d'Afrique, du Moyen-Orient et de l'Europe de l'Est. Nous souhaitons voir plus souvent nos homologues de ces régions du monde contribuer à la revue, voire devenir actifs en tant que collaborateurs, évaluateurs ou participants au sein de notre groupe. Nous remarquons que notre comité de rédaction (ou scientifique) comprend des chercheurs exceptionnels et dévoués que nous devons retenir, mais ceux-ci sont en nombre réduit comparativement à nos concurrents. Il s'agit là, à nos yeux, d'un écart à résorber, cela en diversifiant la provenance géographique des membres de cette équipe. Nous estimons que les affiliations institutionnelles du comité scientifique d'une bonne revue ne devraient pas, en soi, trahir l'origine de la revue. Évidemment, nous devons toujours respecter les exigences de nos bailleurs de fonds, mais, selon nous, une revue savante est de dimension internationale, ou elle ne l'est pas. Nous souhaitons que la nôtre le soit à l'égard de son contenu, de la composition de son comité scientifique et de ses protocoles de fonctionnement. Il n'existe aucune raison de ne pas poursuivre cet objectif parallèlement à notre politique actuelle, qui est celle d'une revue bilingue — dont notre financement dépend et à laquelle nous demeurons personnellement attachés. De surcroît, nous estimons que notre situation nous permettra de mener ce plan d'internationalisation, tout en cultivant les éléments culturels uniques qui furent, il y a bientôt 75 ans, à la base de la fondation de la revue. Ces éléments, d'inspiration typiquement québécoise et canadienne, représentent le souci de l'équité, l'inclusion et le soutien de ceux qui ont été laissés pour compte par le capitalisme néo-libéral et la modernité.

Le deuxième grand domaine que nous souhaitons développer concerne le contenu de *R/IR*. Dans un numéro récent (le 73/3), nos collègues, les professeurs Gilles Trudeau et Pier-Luc Bilodeau, ont annoncé, dans leur éditorial, la parution d'une nouvelle section spécialisée consacrée au droit du travail et aux politiques publiques en matière de travail et d'emploi. Il s'agit d'une initiative importante et louable. Nous y voyons un premier pas vers l'intégration d'autres petites sections spécialisées. Une nouvelle rubrique pourrait présenter des commentaires courts, dont la portée peut être large, en ce sens qu'ils mettraient de l'avant des idées novatrices. L'un des critères de sélection pour un texte de cette rubrique pourrait être la nature controversée de l'argument présenté. Ce type d'initiative devrait accroître l'intérêt de la revue, en plus d'offrir des lectures stimulantes. Et tant mieux si, ce faisant, elle peut contribuer également à la création théorique.

Au fur et à mesure que nous avancerons, notre troisième priorité sera de moderniser le processus de soumission et d'évaluation du contenu. Cela nécessitera sans doute l'utilisation de logiciels permettant d'automatiser le traitement des manuscrits, la communication avec les auteurs et les évaluateurs, ainsi que la collecte de statistiques. Il est parfois difficile, dans le monde d'aujourd'hui, de résister à la tentation de l'automatisation et des gadgets. Bien entendu, l'incita-

tion vient en grande partie des spécialistes du marketing qui nous font croire que passer de l'*iPhone 9* au *iPhone 10* changera notre vie. Notre objectif n'a rien à voir avec l'image ou le fait de passer pour des « luddites ». Nous voyons plutôt l'informatique comme un moyen qui nous permettra de mieux mesurer notre travail et nos résultats. Nous voulons établir des repères en ce qui concerne la durée de traitement des documents, la correspondance de suivi avec les auteurs et les réviseurs, les taux de téléchargement et de citation, etc. Cela ne signifie pas que nous devons nous comparer constamment à nos concurrents et nous morfondre lorsque nous ne sommes pas à leur hauteur. En revanche, nous devrions être, à moyen terme, en mesure de fonder nos prises de décision sur nos rendements passés.

Le quatrième domaine de développement identifié pour la revue touche à notre manière de communiquer avec la communauté académique et, plus généralement, avec tous ceux qui manifestent un intérêt pour le contenu que nous proposons. L'une des qualités marquantes de nos prédécesseurs fut leur implication dans l'amélioration de la revue, cela tout en demeurant discrets sur leur réussite. On peut en dire autant des membres passés et actuels de notre comité de rédaction. Toutefois, dans le monde académique hautement compétitif d'aujourd'hui — où la sélection et l'avancement de carrière dépendent fortement du volume de publications qu'un professeur possède à son actif —, faire la promotion de sa revue fait partie intégrante du métier. Dans cette optique, au cours de la prochaine année, nous entendons investir davantage dans la promotion de *R/IR*. Ce choix se justifie d'autant plus au regard de l'excellente qualité de notre revue. À titre d'exemple, selon l'un des plus importants systèmes de classement des revues dans le monde, l'*Australian Business Deans' Council (ABDC) Journal Ranking List*, elle fut cotée « A » au dernier classement (celui de 2016), rang qu'elle occupait au classement précédent.

Bien entendu, la communication — qu'elle soit corporative ou de toute autre nature — n'est pas uniquement un message. Cela implique aussi un médium. Le monde universitaire du 21^e siècle existe principalement dans le cyberspace. Depuis une décennie environ, les membres des revues à comité de lectures, quelle que soit leur discipline, sont accaparés par les débats portant sur l'intérêt de diffuser leur contenu exclusivement en ligne et, plus particulièrement, sur le caractère opportun ou non de le rendre complètement gratuit (prôné par les tenants d'un libre accès complet, sans barrière mobile d'un an). Il s'agit d'une question étudiée présentement par les gouvernements et les organismes de financement au Canada et dans le monde. Malgré ces préoccupations actuelles, nous souhaitons plutôt mettre l'accent sur le développement d'une stratégie de diffusion de notre revue dans les médias sociaux. *R/IR* a une longue et riche histoire, mais elle est également en plein renouveau. Dans ce contexte,

nous sommes d'avis que des formes de communication plus sophistiquées sur Internet seraient particulièrement intéressantes pour nous. Nous avons déjà fait des démarches en ce sens et nous promettons de vous tenir au courant des développements.

Toujours au sujet de la communication, nous ne pouvons pas laisser passer l'occasion d'attirer l'attention sur notre nouveau logo (présenté au bas de cet éditorial et bientôt en couleur sur notre site Web). Cette image n'est pas venue sans effort. En effet, en parcourant ses nombreuses itérations, nous avons mis à l'épreuve la patience de nos consultants en graphisme, Denis Savard et Madeleine Richard, toujours aussi persévérants qu'imaginatifs. Nous étions des clients difficiles, mais nous avons un objectif complexe à atteindre. Nous voulions, à la fois raconter notre histoire (une revue de longue date, distinguée, possédant une histoire bilingue inimitable), et être sans ambiguïté sur notre intention actuelle de pousser plus loin l'inclusion et la participation.

La longueur du présent éditorial est tout à fait exceptionnelle. À l'avenir, nous promettons de prendre moins de place dans les pages de *R/IR*. En effet, nos lecteurs ont besoin de plonger davantage dans le contenu de fond qu'offrent les auteurs de notre revue et ils auront le plaisir de le faire dans les articles qui suivent. En attendant, vos commentaires sur ce qui vient d'être élaboré sont les bienvenus, d'autant plus si vous estimez que nous risquons de faire fausse route sur certains aspects. Car *R/IR* appartient à chacun d'entre nous et nous devons tous en être de fiers propriétaires.

Anthony M. Gould, directeur, *Relations industrielles/Industrial Relations*

Yves Hallée, directeur adjoint, *Relations industrielles/Industrial Relations*

