

◆ CAPÍTULO OCHO

La Asociación de Trabajadores y Trabajadoras de Agencias de Empleo de Montreal (ATTAP): Una experiencia de auto-organización con trabajadores y trabajadoras in/migrantes de México y Latino América

*Manuel Salamanca*¹

El objetivo de este ensayo es analizar las respuestas a la precariedad laboral por parte de un grupo de organizaciones migrantes e inmigrantes de Montreal que incluye a mexicanos y latinoamericanos.² Estas respuestas cuestionan a las actuales políticas de migración canadienses, a los procesos de reestructuración del trabajo y a la austeridad estatal de los últimos veinte años en Canadá y Quebec. Específicamente se analizan los procesos de organización y campañas desarrolladas bajo el paraguas del Centro de Trabajadores Inmigrantes (CTI) de Montreal desde la Asociación de Trabajadores y Trabajadoras de Agencias de Empleo (ATTAP en francés) y la participación de dos colectivos de inmigrantes mexicanos y latinoamericanos: MUR (Mexicanos Unidos para la Regularización) y Dignidad Migrante.

El CTI es una organización comunitaria fundada el año 2000 para luchar por los derechos de los trabajadores inmigrantes. La ATTAP fue formada en su seno en noviembre de 2011 para ocuparse de los problemas específicos de abuso y violación de derechos provocados por las Agencias de Trabajo Temporal y Reclutamiento (ATTRs). Por su parte, MUR es un colectivo de trabajadores indocumentados mexicanos fundado en 2011 que presiona por la regularización migratoria. Finalmente, Dignidad Migrante es un grupo de trabajadores y activistas mexicanos y quebequenses que se fundó en 2009. Otras organizaciones envueltas son PINAY,³ una organización de trabajadoras filipinas de Montreal

formada en su mayoría por ex-trabajadoras del Programa de Trabajadoras Extranjeras para el cuidado doméstico (comúnmente llamadas “caregivers”); y finalmente el CIEM (Colectivo de Inmigrantes Españoles de Montreal), conformado por jóvenes españoles que dejaron España por falta de oportunidades.

Gracias a la identificación inicial que el CTI realizó sobre la problemática de las ATTRs desde el año 2006 y la subsecuente creación de la ATTAP en 2011, los grupos mencionados han incluido en sus actividades objetivos y estrategias para el desarrollo de campañas y la producción y difusión de conocimiento sobre las ATTRs. El propósito es el de presionar a la Comisión de las Normas, de la Equidad, Seguridad y Salud en el Trabajo (CNESST en francés) y a los Ministerios de Trabajo e Inmigración para mejorar la regulación concerniente a las agencias de empleo.

Aunque a lo largo de los años la estabilidad de estos grupos presenta variaciones entre ellos—por ejemplo, PINAY es un grupo con muchos años de existencia y varios de sus miembros y activistas están fuertemente vinculados al CTI mientras que el CIEM actualmente tiene menos miembros y un acoplamiento más débil—, la ATTAP y los activistas de estos grupos allegados al CTI han consolidado un núcleo duro de trabajadores-activistas. Varios de ellos son de origen latinoamericano-mexicano y pertenecen a los grupos MUR y Dignidad Migrante. Realizan además un activo trabajo de denuncia sobre los abusos de las ATTRs.

Su trabajo también incluye denunciar las políticas migratorias canadienses, entendiéndolas como parte de una legislación federal y provincial que facilita la construcción de una “migración e inmigración controladas”, que en la práctica sirve para establecer y consolidar formas restringidas de participación en el mercado laboral por parte de los trabajadores inmigrantes en base a las vulnerabilidades producidas por las mismas políticas (Block y Galabuzi; Décoste). También denuncian que el mercado laboral funciona acompañado de marcados procesos de discriminación, racismo institucional y racialización en los que las ATTRs participan intensivamente para ofrecer mano de obra barata a la economía local (Calugay, Henaway y Shragge).

La información que se presenta más adelante sobre las violaciones al código del trabajo por parte de las ATTRs proviene de mi trabajo como investigador-militante del CTI y la ATTAP, así como del análisis de más de 160 sesiones de entrevistas en profundidad a 42 trabajadores inmigrantes de agencia de los sectores donde el trabajo precario es común (alimentación, limpieza, agricultura, almacenes, salud, reciclaje, agricultura, servicios y restaurantes).

El contexto de creación de la categoría inmigrante en Canadá y Quebec

Varios investigadores (Choudry et al., *Fight Back*; Ng et al.) han puesto de relieve que los inmigrantes se sienten como recursos renovables, intercambiables y desechables, y que usualmente deben renunciar a su estatus educativo y social para adaptarse a los escalones más bajos del mercado de trabajo canadiense. Esto implica que deben internalizar que son parte de una clase inferior, normalizando así su condición de “outsider” o “extranjero” (Thobani).

Las condiciones objetivas que permiten esta categorización de inferioridad social son el estatus migratorio (Berinstein, Goldring y Bernhard), la falta de dominio del inglés y/o francés; la falta de regulaciones precisas que protejan sus derechos según su estatus migratorio, la falta de acceso a protección social y educación y la ausencia de regulación para las ATTRs que toman cargo de su emplazamiento en puestos de trabajo (Vosko; Choudry y Henaway, “Agents of Misfortune”). Otros factores de vulnerabilidad implicados son la necesidad de mantener su familia en sus lugares de origen y la dependencia económica y legal respecto de sus patrocinadores migratorios, tales como parejas, familiares o empleadores (Sharma, “Immigrant and Migrant Workers in Canada”). Asimismo, existe la tendencia generalizada de que su educación, diplomas, habilidades y competencias desarrolladas en sus países de origen no sean reconocidas en el mercado de trabajo (Baltodano et al.; Simmons). Este punto es crítico, puesto que muchas categorías de inmigrantes destinan mucho esfuerzo y pagan fuertes sumas de dinero para recomenzar o convalidar su educación y títulos académicos o profesionales. Los costos de estudio son hasta tres veces más caros en relación con los que pagan los canadienses y los residentes permanentes. Estas condiciones los vuelven aún más vulnerables en el mercado laboral (Arat-Koç, “Neoliberalism, State Restructuring and Immigration”).

Mientras esto sucede, en la sociedad canadiense persisten estereotipos que asocian a las diferentes comunidades de inmigrantes con representaciones negativas: por ejemplo, con la pobreza (Galabuzi), con empleos mal pagados y malas condiciones (Maldonado; Monje), con el crimen (Laforme) y con el terrorismo (Mathew). También se los “ilegaliza” y criminaliza cuando no tienen documentos (Bauder), y son constantemente confrontados con un discurso de “superioridad blanca” (Arat-Koç, “A Transnational Whiteness?”). También están sujetos a las disputas nacionalistas en términos lingüísticos (anglófonos vs. francófonos) (Bannerji; Sharma, “Canadian Multiculturalism and Its Nationalisms”) y a las creencias relacionadas con el merecimiento o no de la ciudadanía (Arat-Koç, “Neoliberalism, State Restructuring and Immigration”; Bannerji). Finalmente, están expuestos a actitudes sociales que los estereotipan

como “aliens,” “invaders” o “moochers” (foráneos, invasores o vividores) de recursos públicos (Arat-Koç, “Neoliberalism, State Restructuring and Immigration”; Bannerji; Thobani).⁴

Las dificultades para que la sociedad canadiense tome conciencia de estas falsas creencias están relacionadas con la exaltada auto-percepción positiva de este país. A menudo, este país es comparado con los Estados Unidos, ya sea por sus políticas de refugio o a través de la imagen de la historia esclavista del sur de Estados Unidos. Esta exaltación incluye la imagen de país progresista debido a sus respuestas en el campo de la cooperación internacional (Razack) gracias a organizaciones como Oxfam Canadá o Oxfam Quebec (Choudry). Esta exaltación inhibe y/o frena el desarrollo de miradas críticas y estructurales sobre sus políticas migratorias y sobre los procesos de discriminación que los inmigrantes experimentan en su sociedad. La urgencia de muchos inmigrantes por ser incluidos los condiciona a aceptar esta narrativa exaltada (Thobani), naturalizando así el dificultoso proceso que muchos tienen que experimentar, a menudo agradeciendo por la oportunidad concedida (Kraus).

Las ATTRs, relación triangular y empleo precario con mano de obra barata inmigrante

A pesar de que es probable que en Quebec existan más de mil ATTRs (Choudry y Henaway, “Agents of Misfortune”) es sólo recientemente que existe un marco legal específico mínimo para su regulación (Bernier, “L’industrie des agences de travail temporaire”; Bernier, “L’industrie de la location de personnel”). En 2018 se han incorporado algunos artículos para agencias de empleo y se espera que en 2019 haya un documento con regulaciones más específicas producido por el Ministerio de Trabajo de Quebec. Los datos de Estadísticas Canadá proporcionan indicios de que la industria de colocación de personal a través de ATTRs se ha diseminado intensivamente desde el año 2000 (Choudry y Henaway, “Agents of Misfortune”). Su crecimiento ha sido tal que ha llegado a mover 12,500 millones de dólares en 2013 (Statistics Canada, “access.org”). En Quebec este monto llega a 1,500 millones de dólares, siendo después de Ontario y la Columbia Británica, la provincia en la que esta industria es más amplia. Sus actividades se concentran en la ciudad de Montreal, que es la metrópoli con mayor población y proporción de inmigrantes de Quebec. El Censo de 2011 indica que tenía 846,000 inmigrantes, lo cual representa el 22.6% de la totalidad de la población de esa ciudad (Statistics Canada, *National House Hold Survey 2011*).

En Montreal, el aumento de la influencia de las ATTRs sobre el mercado de trabajo aparece directamente ligado con el aumento de la precariedad laboral, pobres condiciones de seguridad y de salud en el trabajo y la explotación intensiva de mano de obra inmigrante (Bernier, “L’industrie des agences de travail temporaire”; Choudry y Henaway, “Temporary Agency Workers in Montreal”). Según Theodore y Peck, el modelo de gestión de las ATTRs en Canadá posiblemente está siguiendo el mismo camino del de los Estados Unidos (“The Temporary Staffing Industry”). Es decir, está orientado hacia la precarización laboral y el uso de mano de obra vulnerable y racializada con el fin de abaratar costos de producción. A esto hay que añadir que la gestión que realizan sobre la mano de obra permite a las empresas clientes la evasión de sus obligaciones legales hacia los trabajadores (Gonos y Martino; Choudry y Henaway, “Agents of Misfortune”; Van Arsdale.).

En estas condiciones, las ATTRs básicamente representan un tercer sujeto en la relación laboral empleado-empendedor. Son usadas para evitar la contratación directa y las subsecuentes obligaciones económicas y legales para con los trabajadores. Para comprender mejor este rol se toma la definición proporcionada por Vosko para el trabajo temporal por agencia:

El trabajo temporal por agencia está definido por una relación entre el trabajador, una agencia y una empresa. Envuelve un acuerdo de empleo entre la agencia y el trabajador estipulando términos y condiciones de empleo y un acuerdo comercial para la venta de servicios de empleo entre una agencia y una empresa cliente. La esencia de este arreglo es que la agencia coloca trabajadores en los puestos de una empresa cliente. En un sentido legal, el empleo temporal por agencia es un ejemplo de una “relación de empleo” triangular. (633)

Esta relación triangular y sus efectos en términos de precariedad se pueden expresar de la siguiente manera:

Gráfico 1. Relación triangular e impactos de la industria del empleo temporal sobre las condiciones de trabajo de inmigrantes



Fuente: Elaboración propia.

La idea básica de las ATTRs es la comercialización de fuerza de trabajo temporal, barata y flexible. El problema, sin embargo, es que están normalizando y canalizando la precariedad laboral. Además, este proceso se realiza sobre la base de los efectos negativos que tiene la intersección de las políticas migratorias con el racismo institucional y sistémico que sufren los inmigrantes y un marco legal nuevo y aun laxo para regular las ATTRs (Salamanca).

Entonces, dado que las ATTRs deben competir en el exigente mercado de reclutamiento y acomodo de personal, su sobrevivencia e ingresos se basan en la posibilidad de aprovechar las vulnerabilidades de los trabajadores para que puedan aceptar trabajos con niveles de precariedad muy altos. La ausencia de un marco legal más amplio y específico para sus operaciones, el alto grado de libertad discrecional que tienen para operar usando los vacíos legales del actual código del trabajo, más el alto interés de las empresas por contar con un porcentaje de mano de obra flexible, temporal y disponible de inmediato están llevando a que las vulnerabilidades de los inmigrantes se vuelvan una ventaja comparativa en el mercado laboral. Esto lo vemos, por ejemplo, cuando los trabajadores son obligados a comprar sus botas o equipos de trabajo sin recibir reembolso por

los mismos, o cuando se encuentran en una relación de poder asimétrica que les impide demandar el reembolso de este equipo ya sea a la ATTR o a la empresa cliente. Esto sucede debido a que no llega a reconocerse claramente quién es el verdadero empleador y quién está a cargo de las condiciones de seguridad de los empleados de agencia, si la agencia o la empresa cliente. Por tanto, la actual ley no es un respaldo sólido. Muchos trabajadores inmigrantes, por su estatus precario y sus necesidades, no se encuentran en condiciones de desafiar esta doble asimetría de poder con la agencia y con la empresa cliente, tampoco están en posibilidades de iniciar acciones legales, ya que estas terminan volviéndose pesadas, costosas y engorrosas (Choudry y Henaway, “Agents of Misfortune”).

Tal como se observa en la Tabla 1, la lista de violaciones experimentadas por los trabajadores inmigrantes de agencia confirma lo expuesto por la literatura preexistente sobre ATTRs. Estas situaciones fueron halladas a través de las entrevistas realizadas a 42 trabajadores y la revisión de casos de defensa individual e intervenciones realizadas por el CTI desde el año 2006.

Tabla 1. Violaciones de la Ley del Trabajo Estándar y de la Ley sobre Salud y Seguridad experimentadas por trabajadores inmigrantes de ATTRs

Ley del Trabajo Estándar	Ley sobre Salud y Seguridad en el Trabajo
<p>Robo de remuneración y violaciones con el pago del salario</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pago incompleto de salario • No pago de salarios por periodos completos de trabajo • Ausencia de pago por horas extras • Ausencia de pago de la tarifa de sobre tiempo de trabajo • Ausencia de pago de pausas • Ausencia de pago por feriados • Ausencia de pago compensatorio por vacaciones • Ausencia de pago por vacaciones • Ausencia de pago de las tarifas por trabajo en día feriado • Ausencia de pago por desplazamiento a lugares de trabajo • No remuneración por el tiempo usado en asuntos de pago • Intervalos de pago mayores a 16 días y de más de un mes en el primer pago • Pago de salario menor al mínimo por ley • Imposición de un tipo y forma de compensación en vez del pago de sobretiempo • Sustitución del pago de salario con otros beneficios • Deducciones al salario no autorizadas <p>Tratamiento abusivo</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ritmo de trabajo intensivo y explotador • Prácticas discriminatorias: por ejemplo, pago desigual por las mismas tareas, condiciones de trabajo más inseguras para trabajadores de agencia, etc. 	<ul style="list-style-type: none"> • Transporte inseguro a los lugares de trabajo • No reembolso del equipo de seguridad comprado por el propio trabajador • Inexistencia de equipo de seguridad y salud en el trabajo • Equipos de seguridad y salud inadecuados • Procedimientos de trabajo inseguros • Falta de identificación de riesgos relacionados al trabajo • Ausencia de comités de seguridad y salud en el trabajo • Falta de formación o formación insuficiente en seguridad y salud laboral

<ul style="list-style-type: none"> • Falta de cumplimiento y de respeto por los tiempos de descanso • Falta de cumplimiento y de respeto por las pausas del almuerzo • Abuso y hostigamiento psicológico y/o abuso físico • Trato discriminatorio basado en prejuicio racial • Pagos suplementarios que la agencia demanda a los trabajadores • Contratos nocivos y restrictivos • No cumplimiento de 32 horas de descanso continuo semanal <p>Información de trabajo</p> <ul style="list-style-type: none"> • Falta de transparencia en las condiciones contractuales • Ausencia o detalle incompleto de la información salarial y laboral en los recibos de salario (CNT) <p>Desorganización con daño para los trabajadores</p> <ul style="list-style-type: none"> • No existencia de día de descanso adicional por el trabajo hecho en feriado • Inexistencia de información sobre los derechos de los trabajadores • Demoras de pago o pagos incompletos debido a ineficiencia o malos arreglos entre la agencia y la empresa cliente <p>Terminación del trabajo</p> <ul style="list-style-type: none"> • Despido injustificado y/o inexistencia de pre-aviso o retiro 	<ul style="list-style-type: none"> • Falta de información sobre derechos de los trabajadores respecto a seguridad y salud en el trabajo • Falta de cumplimiento de procedimientos en situaciones de accidente, de riesgo, reparaciones o compensaciones • Violación del derecho del trabajador a rehusarse a trabajar en condiciones de riesgo • Situaciones que afectan la integridad psíquica y psicológica del trabajador
---	--

Fuente: Elaboración propia en base a entrevistas realizadas a trabajadores inmigrantes de agencia.

Además de las violaciones de la Tabla 1, el trabajo con agencias también implicó el escaso o nulo reconocimiento de diplomas, habilidades, educación y experiencia previa de los trabajadores, así como el no pago de la cotización para beneficios sociales como el retiro o de situaciones de salud específicas (embarazo, enfermedad, seguro de salud, etc.). Además, para todos los entrevistados, es imposible sindicalizarse y negociar colectivamente, un requisito ineludible para poder alcanzar el cumplimiento de mejores condiciones de trabajo.

A pesar de estas injusticias, la falta de atención de parte de las autoridades a los abusos cometidos por las ATTRs es llamativa. El actual código de trabajo de Quebec y las acciones que en general realiza la CNESST son aún insuficientes, limitadas y no garantizan el respeto por el derecho de los trabajadores inmigrantes, sobre todo aquellos con estatus precario. Asimismo, las vulnerabilidades específicas que viven como inmigrantes no son incluidas en sus acciones de control (Centre des travailleurs et travailleuses immigrants). En el fondo, pareciera que la precariedad laboral que producen y reproducen las ATTRs con los inmigrantes responde a una lógica de creación y mantenimiento de un sector muy precario del ejército industrial de reserva (Magdoff y Magdoff), funcional para presionar hacia abajo las condiciones laborales de la totalidad de los trabajadores en Quebec.

La respuesta desde organizaciones de trabajadores inmigrantes en Montreal incluyendo la comunidad latina y mexicana

En Quebec, y en Canadá en general, aún falta información específica que permita dar cuenta de las relaciones entre el trabajo temporal vía ATTRs y la precariedad. A juicio de Bernier es un universo aún poco conocido (“L’industrie de la location de personnel”). Y sobre esto, aún es escaso el conocimiento sobre los modos específicos que contribuyen a precarizar el trabajo de los inmigrantes es insuficiente. En Montreal, la atención ha surgido gracias al trabajo sostenido de organizaciones y colectivos como el Centro de Trabajadores Inmigrantes (CTI), Au Bas de l’Echelle, la Asociación de Trabajadores Temporales de Agencia de Empleo (ATTAP), Dignidad Migrante, PINAY y Mexicanos Unidos por la Regularización (MUR). A través de la defensa de los derechos laborales y la denuncia de abusos, estos colectivos y organizaciones están organizando a los trabajadores inmigrantes usando la educación popular. Este proceso ha implicado asimismo la producción de mayor conocimiento sobre este fenómeno, lo que Bevington y Dixon llaman producción de conocimiento “relevante”—es decir, producción comprometida de conocimiento, que además es aplicable por los movimientos sociales y de utilidad en sus luchas. Más allá de las actividades específicamente ligadas a la investigación y difusión de conocimiento que los miembros académicos del movimiento han generado, también existen actividades y procesos tales como talleres, reuniones, asambleas, comunicados de prensas, defensa de casos individuales, *outreach* y otros que han permitido contar con información de primera mano sobre el modo de operación de las agencias. Lo más importante es que estos procesos también permiten un tipo de validación de la información que circula y se produce. Por otra parte, tal como menciona

Foley, gran parte de este conocimiento ha emergido en momentos de lucha y organización. Y es en estos procesos que la comunidad mexicana y latina, así como su red de trabajadores inmigrantes y activistas, ha jugado un rol determinante para aportar en el conocimiento sobre los patrones de funcionamiento de las ATTRs.

Desde sus inicios, la visión del CTI fue la de desplegar sus esfuerzos organizativos como parte de un movimiento de trabajadores más amplio. Esto debido a las debilidades estructurales de los sindicatos de Quebec para tratar o lidiar con los procesos de reestructuración y flexibilización del trabajo y con las medidas de austeridad. Los sindicatos en gran medida dejaron fuera de su agenda la construcción de estrategias para conocer mejor la situación de los trabajadores inmigrantes precarios y para considerar su organización e inclusión en el movimiento obrero y sindical. Así, los esfuerzos del CTI permitieron incluir la problemática de las ATTRs de un modo más articulado con una agenda política obrera. Sin embargo, aún existen numerosos desafíos, entre los cuales se incluyen el de tener una mejor comprensión de las ATTRs y de la relación triangular que representan, así como de la vulnerabilidad de los inmigrantes y de los efectos que el trabajo temporal tiene sobre sus derechos laborales. A esto se añade que existe la imperiosa necesidad de seguir desarrollando estrategias y alianzas para diseminar esta información entre los trabajadores y trabajadoras inmigrantes a fin de lograr organizarlos para responder a las ATTRs. Esto incluye estrategias para sensibilizar y acercar la problemática a los sindicatos establecidos para contar con un apoyo más directo y contundente de su parte. Con los sindicatos de Quebec, este tema es crítico, dado que implica el desafío de lograr un acercamiento que implique una comprensión cabal del perfil o perfiles de los trabajadores inmigrantes de acuerdo con los diferentes estatus que presentan, así como de la comprensión cabal de su situación de vulnerabilidad y precariedad. Esto parece un objetivo sencillo, pero resulta muy complejo y complicado dada la significativa distancia experiencial entre la percepción del trabajador estándar quebequense y el trabajador precario inmigrante.

El rol de los trabajadores inmigrantes mexicanos y latinos en la lucha contra la precarización laboral y las ATTRs desde el CTI

Un antecedente importante de esta lucha es que los mexicanos, al formar parte del TLCAN, contaban hasta el año 2009 con la posibilidad de viajar a Canadá sin necesidad de una visa. Sin embargo, el año 2008 Canadá llegó a recibir más de 9,400 solicitudes de refugio de parte de ciudadanos

mexicanos (Muñoz 13), un veinticinco por ciento del total de las solicitudes recibidas por este país. El gobierno de Canadá consideró que muchas de estas aplicaciones eran fraudulentas, y en 2009 sólo el 11% de las solicitudes de refugio de mexicanos fueron aceptadas. Así, el gobierno, como parte de su política para reforzar la restricción a mexicanos, incluyó a México en su lista de “países seguros” en 2013. Esta lista contiene a aquellos países en que se considera que existe la democracia y que se respetan los derechos humanos. El resultado de esto fue una ola de mexicanos indocumentados y/o con estatus migratorio precario debido a los rechazos a sus solicitudes de refugio. Muchos de ellos optaron por quedarse e intentar otros caminos para alcanzar la residencia permanente, como por ejemplo apelar la decisión, recurrir al recurso humanitario, casarse o esperar una amnistía. En este periodo, su única opción resultó ser acudir a las ATTRs para sobrevivir mientras intentaban alcanzar la residencia permanente. Existieron muchas deportaciones. En algunos casos estas sucedieron a través de redadas que se dieron en las fábricas donde asistían los indocumentados contratados por agencias, o en los controles que la policía o la policía de frontera establecía en los vehículos de transporte de las agencias.

La respuesta de la comunidad inmigrante mexicana a esta política y sus efectos negativos fue la creación de dos colectivos, Dignidad Migrante el año 2009 y MUR en 2011. Con el paso de los años, ambos grupos quedaron merendados de miembros y liderazgo, debido a las sistemáticas deportaciones que muchos de sus miembros sufrieron. Aun así, lograron crear y mantener un núcleo de activistas y una red de apoyo a indocumentados o con estatus precarios, trabajando muy de cerca con el CTI y la organización “Solidaridad Sin Fronteras” de Quebec. Asimismo, muchos miembros de estos colectivos cargaban con una experiencia política previa en su país, ya sea en sus regiones de origen o en sus universidades, lo cual facilitó la transmisión de una herencia organizativa a otros miembros de sus grupos u otros trabajadores de agencia que acudían al CTI para reclamar sus derechos. Asimismo, la politización de estos grupos y su experiencia en trabajo precario con ATTRs aportó al CTI con mayor politización y conocimiento sobre la forma como las agencias estaban administrando las vulnerabilidades de la mano de obra inmigrante (Salamanca). La importancia de esta experiencia política previa para organizarse fue también observada por Theodore en los Estados Unidos con grupos de inmigrantes mexicanos, guatemaltecos y hondureños.

Así, la Asociación de Trabajadores y Trabajadoras Temporales de Agencia (ATTAP) fue formada el año 2011. Sin embargo, esto no quiere decir que la creación de la ATTAP fue exclusiva de la comunidad de inmigrantes mexicanos y latinos que participaron en su fundación. Hubo inmigrantes de otras comunidades implicadas en su creación. Además, también cabe indicar que la formación de la

ATTAP también fue el resultado lógico del desarrollo de procesos de producción de conocimiento y educación popular desarrollados en el CTI a partir de la acción (Foley) en años anteriores, aglutinando también a comunidades africanas, asiáticas, haitianas y anglófonas del Caribe. Además, la participación de académicos comprometidos también fue preponderante. Sin embargo, es justo decir que la experiencia de los trabajadores latinos, sobre todo mexicanos, aportó mucho conocimiento sobre los patrones de funcionamiento de las ATTRs y su intersección con las vulnerabilidades de los inmigrantes, sobre todo para conocer mejor cómo operan aquellas agencias llamadas “fly-by-night”, que no tienen licencia de funcionamiento y que emplean indocumentados.

La creación de la ATTAP también puede considerarse como la respuesta a la inadecuación del modelo sindical quebequense para enfrentar abusos, situaciones y problemas específicos que sufren los trabajadores inmigrantes; la ATTAP es la muestra de que, a pesar de sus dificultades, son grupos con capacidades y recursos para la auto organización (Theodore y Peck, “Politicizing Contingent Work”). Por otro lado, la creación de la ATTAP y la articulación de organizaciones de inmigrantes latinos y mexicanos, resalta la importancia que los Centros de Trabajadores están teniendo en Norteamérica. Son escenarios alternativos de encuentro para la organización de trabajadores inmigrantes precarios de distintas nacionalidades y comunidades (Fine, *Workers Centers*; Fine, “New Forms to Settle Old Scores”), así como escenarios de proyección y desarrollo de campañas específicas relacionadas con la precariedad laboral.

Para continuar, se exponen tres iniciativas concretas que emergieron desde la ATTAP en el CTI, y que incluyeron la participación de los inmigrantes latinos y mexicanos del MUR y de Dignidad Migrante. Estas son la “campaña de las botas,” el “desarrollo de liderazgo con mujeres inmigrantes” y la “campaña por los quince dólares de salario mínimo en Quebec.”

Campaña de las botas

La campaña de las botas fue lanzada por la ATTAP en el año 2012 para informar y concientizar a los trabajadores sobre la falta de cumplimiento de las agencias y empleadores con las normas de salud y seguridad en el trabajo. El trabajo “caso por caso” que el CTI desplegó en años anteriores fue clave para identificar el carácter sistémico de este problema. El nombre de esta campaña fue elegido porque la violación más perceptible es la falta de botas de seguridad o el hecho de que no eran reembolsadas a los trabajadores. A partir de esto se encontró evidencia sobre otras violaciones. Estas situaciones fueron detectadas y entendidas a través de varios talleres y reuniones que los mismos trabajadores participantes de la ATTAP desarrollaron.

Otro objetivo de esta campaña fue hacer visible la falta de responsabilidad de las agencias y compañías clientes por las condiciones de trabajo. Este microanálisis fue exitosamente articulado con un análisis macro de los procesos de precarización del trabajo que viven las comunidades inmigrantes, lo que permitió hacer conexiones entre precariedad, agencias y estatus migratorio con las malas condiciones de salud y los riesgos laborales y accidentes de los mismos (Underhill y Quinlan). Como resultado, el conocimiento y confianza de los miembros de la ATTAP para interpretar los vacíos legales fue creciendo, así como su capacidad para responder a diferentes casos traídos por los trabajadores. Los talleres de la ATTAP también incluyeron sesiones para informar a los trabajadores acerca de sus derechos cuando trabajan con agencias y cómo responder en algunas situaciones concretas cuando el código del trabajo no es claro. Estos procesos permitieron el desarrollo de liderazgo entre los trabajadores, mayormente ex-trabajadores y trabajadores de Dollarama, que ahora son miembros de la ATTAP.

En 2015, la ATTAP también invitó y tuvo varias reuniones con delegados de la CNEST. El objetivo fue presionar por controles más rigurosos sobre las condiciones de salud y seguridad de Dollarama y sobre las ATTRs que proveen trabajo a esta empresa. El *outreach* semanal con trabajadores permitió constatar la debilidad de la respuesta de la CNEST, lo que llevó a la ATTAP a denunciar la sistemática falta de eficiencia y, de hecho, la complicidad de esta institución gubernamental con el *status quo*. La ATTAP estuvo en condiciones de crear su propio reporte y presentarlo a los medios de comunicación en abril de 2016, denunciando públicamente las violaciones sistémicas y estructurales del código del trabajo por parte de las ATTRs (Centre des travailleurs et travailleuses immigrants). Actualmente la campaña por las botas continúa con la disseminación de información sobre las violaciones de las ATTRs.

Desarrollo de liderazgo con trabajadoras de agencia inmigrantes

En la ATTAP, la necesidad de tratar específicamente los derechos de las mujeres trabajadoras apareció debido a las mujeres que llegaron al CTI buscando ayuda para desarrollar sus quejas contra las ATTRs. Muchas de estas eran latinas y mexicanas indocumentadas. De esta manera, diferentes preocupaciones fueron detectadas, tales como equilibrar trabajo y responsabilidades familiares, la discriminación de género (que se añade a la discriminación por inmigración), ausencia de pago, falta de acceso a permiso de maternidad, maltrato psicológico y acoso sexual, falta de salud y seguridad en el trabajo y abusos referidos a trabajo no declarado por parte de mujeres indocumentadas. Considerando este panorama, en 2015 el CTI y la ATTAP hallaron fondos de la fundación

BEATI para el desarrollo de un proyecto de liderazgo sobre los derechos de las trabajadoras. Así, un grupo de diez trabajadoras (tres de ellas mexicanas y una chilena) fue reclutado y entrenado para la defensa de los derechos del trabajo.

El proyecto incluyó la formación sobre sus derechos del trabajo y se les animó a expresar sus historias y narrativas de explotación laboral y abusos, tratando su triple condición de explotación como inmigrantes, trabajadoras de agencia y mujeres. Los talleres y técnicas como el teatro del oprimido fueron utilizados para representar las situaciones de explotación y de abuso. El proceso también permitió a los organizadores entender mejor y en profundidad estas situaciones. Sin embargo, un problema mayor fue la dificultad de integrar a estas mujeres en la estructura y membresía de la ATTAP. Su falta de tiempo para venir a las reuniones semanales o bisemanales fue un gran obstáculo. Además, otro problema fue el romper la barrera de género con el actual modelo masculino dominante en la ATTAP, que está compuesto en su mayoría por varones, con liderazgos más consolidados, mientras que las mujeres aún luchan con su ansiedad para hablar en público. El modelo masculino aún es dominante en el trabajo que la ATTAP desarrolla para el liderazgo, y es un tema que requiere ser tratado. Viviana Medina, inmigrante mexicana y coordinadora del grupo de mujeres indicó al respecto:

[Y] la otra cosa es ¿cómo podemos mantenernos trabajando? ¿Cómo podemos movilizar a las mujeres? Y ¿cómo podemos trabajar para hacer este grupo más grande e incluyendo hombres y mujeres para trabajar juntos? Quizás las mujeres necesiten más tiempo, y quizás los hombres necesitan más formación en feminismo. Es difícil de batallar en ambos frentes, pero uno tiene que elegir, y hay un real problema dentro de la ATTAP y el CTI. Ahora con los estudiantes pasantes, más mujeres han llegado. Pero al comienzo, por ejemplo, conmigo, yo sentí el peso de trabajar con varones. Ya no ahora, porque poco a poco me gané mi espacio, y poco a poco ellos me han escuchado y me han respetado, entonces, bueno, yo creo que fue un asunto de tiempo para entendernos mejor. Pero dentro de la ATTAP todavía existe un problema de cómo integrar el trabajo de hombres y mujeres en conjunto.

La campaña de los quince dólares

La ATTAP, desde el CTI, incluyó entre sus demandas el incremento del salario mínimo en Quebec a quince dólares por hora en 2014. Esta idea emergió como resultado del *outreach* y la inspiración generada por el Centro de Acción de los Trabajadores de Toronto en su campaña para elevar el salario mínimo en Ontario en 2014. En octubre de 2015, la ATTAP, el CTI y la Coalición contra el Trabajo Precario lanzaron formalmente la campaña de los quince dólares con una acción en Park Villeray, en un barrio obrero de clase inmigrante, durante un evento organizado por el Frente de Defensa de los No Sindicalizados (Front de défense des non-syndiqués). El CTI es un antiguo miembro del FDNS. No sin algunas tensiones, este lanzamiento no se alineó con la búsqueda del FDNS de 13.75 dólares por hora, que se basó en su análisis de varios años sobre la indexación del salario mínimo a la inflación. Sin embargo, la movilización de la ATTAP y de la Coalición contra el Trabajo Precario solidificó la demanda de quince dólares y el FDNS también la adoptó. La mayoría de los argumentos se referían a la necesidad de abordar la precaria situación de los trabajadores inmigrantes y los gastos relacionados con su situación específica de inmigración. Estas situaciones incluyen la necesidad de los refugiados y de los solicitantes de asilo de pagar el doble del alquiler y los servicios para ellos y sus familias en sus países de origen, así como las elevadas tasas de inmigración. Tampoco consideraron el régimen habitual de trabajo a tiempo parcial que muchos inmigrantes se ven obligados a seguir por las agencias. A menudo no llegan a las veinte horas de trabajo por semana, y pasan muchas horas en transporte a los lugares de trabajo. Tampoco tuvo en cuenta la falta de acceso a las prestaciones sociales, el seguro de desempleo y el seguro médico de los trabajadores indocumentados y otros. En este cálculo tampoco se tuvieron en cuenta otras violaciones laborales que afectan a los ingresos de los más vulnerables. Además, en dicho evento, la organización de investigación económica independiente IRIS apoyó la demanda de quince dólares (Institut de recherche et d'informations socio-économiques, 2014), en base a sus propios cálculos sobre un salario decente. Asimismo, los diferentes testimonios proporcionados por los trabajadores y miembros de la ATTAP y el CTI en este evento generaron un vívido apoyo para adoptar la demanda de quince dólares.

A continuación, la ATTAP, el CTI y los miembros de la coalición lanzaron el primer taller sobre los quince dólares a fines de octubre de 2015. Se usó como base la investigación desarrollada por el Instituto de Investigación y de Información Socioeconómica apoyando la demanda de quince dólares (Institute de recherche et d'informations socio-économique). Mucha

investigación fue desarrollada por sus miembros para apoyar la campaña y para crear una narrativa coherente de justificaciones para mostrar su plausibilidad. Las campañas en los Estados Unidos y la información resultante proveyeron con pautas e inspiración, ya que mostraban el alto perfil de los trabajadores inmigrantes en dicho país.

Como resultado de los primeros talleres, una proto-alianza de diferentes organizaciones comenzó a formarse. Una demostración fue organizada el 10 de noviembre frente a la oficina del primer ministro coincidiendo con acciones similares en muchos estados de los Estados Unidos. Los objetivos fueron modestos: reunir a cincuenta personas y solo comenzar a ganar visibilidad y fuerza y aprender de la experiencia. Después de esta primera acción, la ATTAP, el MUR y miembros de Dignidad Migrante organizaron varias proyecciones de documentales y cine para los trabajadores inmigrantes mexicanos, introduciendo y discutiendo la campaña. Juntos, estos eventos y sus acciones aglutinaron las opiniones de los trabajadores indocumentados acerca de la demanda y su posición legal desventajosa en relación con el incremento propuesto. Sus respuestas fueron que, a pesar de su situación, el incremento en los salarios tendría efectos positivos de alza en los salarios que recibían, los cuales a menudo están bajo el mínimo legal.

En los siguientes tres meses, la ATTAP y el CTI trabajaron de forma intensa para crear redes de trabajo y apoyo y para mejorar los vínculos con otras organizaciones que comenzaron a unirse a la campaña, a través de talleres, reuniones y participación en conferencias, ya sea como organizadores o invitados. Parte de estos vínculos fue la adherencia a la campaña nacional “Quince y Justicia”, cuyo paralelo es “15 et Justice” en Quebec. Finalmente, una segunda movilización fue organizada para el 15 de abril de este año, después de una convocatoria a nivel nacional. A este punto, el Consejo Central Metropolitano de Montreal de la CSN, que agrupa a la mayoría de los sindicatos del sector público, decidió apoyar la lucha dado el creciente apoyo de otras organizaciones. En la demostración, hubo más de 300 participantes y más de veinte organizaciones apoyándola. Los trabajadores inmigrantes a través de la ATTAP, la Coalición contra el Trabajo Precario y el CTI tomaron el liderazgo en las movilizaciones. Posteriormente, la campaña de los quince dólares fue enraizada en más de treinta organizaciones de base y comunitarias, logrando ser tomada por las organizaciones sindicales más grandes de Quebec, el FTQ y el CSN, así como por partidos más progresivos como Québec Solidaire. Asimismo, se logró organizar una tercera movilización el 15 de octubre de 2016 con más de dos mil asistentes. El movimiento fue creciendo y ganando popularidad y espacio en los medios.

Conclusiones

A pesar de las vulnerabilidades específicas de muchos miembros de la comunidad inmigrante mexicana y latinoamericana, estos han demostrado amplia capacidad para generar respuestas políticas, educacionales y organizativas a la inadecuación de los sindicatos de trabajadores de Quebec para proteger a los trabajadores inmigrantes, precarios y vulnerables.

Sin embargo, también es cierto que las acciones de estos colectivos se enmarcan en un cuadro más amplio de luchas sociales por la justicia migrante, proporcionado, en este caso y en gran medida, por el Centro de Trabajadores Inmigrantes, como espacio de militancia y acción política. Esto confirma la creciente importancia de los Centros de Trabajadores en Norteamérica ante la ausencia de reacción y respuesta de los sindicatos a los procesos neoliberales de reestructuración del trabajo, las políticas migratorias y la precarización laboral usando mano de obra inmigrante.

Si bien es cierto que las organizaciones de inmigrantes mexicanos y latinos como MUR y Dignidad Migrante han sido mermadas por los procesos de deportación que han sufrido sus miembros, también es cierto que la persistencia de un núcleo duro de activistas ha permitido a estas agrupaciones sobrevivir y mantener su incidencia política sobre la organización y apoyo a campañas concretas por la justicia migrante en Montreal.

Una de estas respuestas organizativas concretas es el papel que han jugado articulando un emergente movimiento contra las ATTRs. La sistematización de la experiencia de precarización que estas comunidades—sobre todo la mexicana—han experimentado por vía de las ATTRs ha sido decisiva para crear una agenda política alrededor de la problemática. Esto ha conducido a, primero, crear la Asociación de Trabajadores y Trabajadoras de Agencia de Empleo Temporal y a apoyar el desarrollo de campañas específicas tales como la campaña de las botas y la campaña por un salario mínimo de quince dólares la hora.

NOTAS

1. Con la colaboración de Jill Hanley, Mostafa Henaway, Lindsay Larios, Nuha Shaer y Sonia Ben Soltane, miembros del proyecto “Agencias de empleo y reclutamiento: Compañeros silenciosos del empleo migrante” de la Escuela de Trabajo Social de la Universidad McGill bajo la dirección de la Dra. Jill Hanley.
2. La distinción entre migrante e inmigrante se debe al uso del primer término para referirse a los trabajadores extranjeros temporales. Este uso se ha generalizado en el

lenguaje común y académico (*migrant worker*). Así, un migrante es una persona que ha venido al país bajo el objeto de trabajar de modo temporal, pero se supone que no a establecerse de modo permanente. El término se ha aplicado a los trabajadores que llegan al país a través de los Programas para Trabajadores Extranjeros Temporales. En este reporte se utiliza el término incluyendo a visitantes y estudiantes con estatus temporal y a demandantes de refugio que esperan una respuesta. Asimismo, el término podría ser aplicado para todas aquellas personas en Quebec que cuentan con la aceptación de esta provincia, pero que esperan la decisión federal. También se incluye a los solicitantes de refugio, solicitantes de refugio rechazado, demandantes de recurso humanitario y otros que tienen visas y permisos de trabajo expirados pero que se encuentran trabajando. Por el otro lado, considero un “trabajador inmigrante” a aquel que nació afuera de Canadá y posee residencia permanente o ciudadanía. En el cuerpo del texto uso estos términos juntos para referirme al conjunto de estos trabajadores como trabajadores inmigrantes.

3. Pinay significa una mujer de las Filipinas. Es una palabra reciente ya que fue utilizada por filipinos que vivían en el extranjero. Cuando un filipino conoce a una mujer que creen que es originaria de Filipinas, le pregunta: “¿Pinay k aba?” (¿Eres filipina?).
4. “Foráneos”, “invasores” o “vividores”.

OBRAS CITADAS

- Arat-Koc, Sedef. “A Transnational Whiteness? New Middle Classes, Globalism and Non-European ‘Whiteness’” *On Whiteness*. Nicky Falkof y Oliver Cashman-Brown. Oxford: Ryerson University, 2012. 59–68.
- _____. “Neoliberalism, State Restructuring and Immigration: Changes in Canadian Policies.” *Journal of Canadian Studies* (1999): 31–56.
- Baltodano, C., et al. “Becoming an Immigrant Worker: Learning in Everyday Life.” *Canadian Journal for the Study of Adult Education* (2007): 99–113.
- Bannerji, Himani. *The Dark Side of the Nation. Essays in Multiculturalism, Nationalism and Gender*. Toronto: Canadian Scholars’ Press, 2000.
- Bauder, Harald. *Why We Should Use the Term Illegalized Immigrants*. Toronto: Ryerson Centre for Immigration and Settlement-Ryerson University, 2013.
- Berinstein, Carolina, Luis Goldring y Judith Bernhard. “Institutionalizing Precarious Immigration Status in Canada.” *Early Childhood Education* (2007): 1–40.
- Bernier, Jean. “L’industrie de la location de personnel: un univers très particulier, en pleine expansion, non réglementé et peu connu scientifiquement.” *Les agences de travail temporaire. Leur rôle et leur fonctionnement comme intermédiaires du marché du travail*. Mircea Vultur y Jean Bernier. Laval: Les Presses de l’Université Laval, 2014. 13–38.

- _____. “L’industrie des agences de travail temporaire. Avis sur une proposition d’encadrement.” *Cahiers de l’Alliance de recherche universités-communautés (ARUC)* (2011): 62. 12 de agosto del 2016.
- Bevington, Douglas, y Chris Dixon. “Movement-Relevant Theory: Rethinking Social Movement and Scholar Activism.” *Social Movement Studies* 4.3 (2005): 185–208.
- Block, Sheyla, y Grace-Edward Galabuzi. *Canada’s Colour Coded Labour Market*. Canadian Centre for Policy Alternatives, 2011.
- Calugay, J., M. Henaway y E. Shragge. “Working Through the Loopholes Undermining Workplace Gains, One Temp Worker at a Time.” *Canadian Dimension* 45.2. (2011).
- Centre des travailleurs et travailleuses immigrants. *Une action concertée pour le respect des lois en matière de santé et sécurité au travail*. Montreal: Centre des travailleurs et travailleuses immigrants, 2016.
- Choudry, Aziz. “Global Justice? Contesting NGOization: Knowledge Politics and Containment in Antiglobalization Networks.” *Learning from the Ground Up*. Ed. D. Kapoor y Aziz Choudry. New York: Palgrave Macmillan, 2010. 17–34.
- _____, y Mostafa Henaway. “Agents of Misfortune: Contextualizing Migrant and Immigrant Workers’ Struggles against Temporary Labour Recruitment.” *Labor, Capital and Society* (2012): 36–65.
- _____. “Temporary Agency Workers in Montreal: Immigrant and Migrant Workers’ Struggles in Canada.” *Just Work? Migrant Workers’ Struggles Today*. London: Pluto Press, 2016. 230–55.
- _____, et alia. *Fight Back: Workplace Justice for Immigrants*. Halifax: Fernwood, 2009.
- Commission des Normes du Travail. *Agences de placement de personnel: profil de leurs salariés les plus risqué d’infractions à la Loi sur les normes du travail*. Québec: Commission des normes du travail, 2013.
- Décoste, Rachel. “The Racist Truth about Canadian Immigration.” *The Huffington Post*, 2 de julio del 2014. 12 de agosto del 2016.
- El Economista. *eleconomista.com*, 13 de julio del 2009. 12 de agosto del 2016.
- Fine, Janice. “New Forms to Settle Old Scores: Updating the Worker Centre Story in the United States.” *Industrial Relations* 66.4 (2011): 604–30.
- _____. *Workers Centres. Organizing Communities at the Edge of the Dream*. London: ILR Press, 2006.
- Foley, G. “Adult Education and Capitalist Reorganisation.” *Learning in Social Action: A Contribution to Understanding Informal Education*. London: Zed Books, 1999. 66–87.
- Galabuzi, Grace-Edward. *Canada’s Economic Apartheid. The Social Exclusion of Racialized Groups in the New Century*. Toronto: Canadian Scholars’ Press Inc., 2006.
- Gonos, George y Carmen Martino, “Temp Agency Workers in New Jersey’s Logistic Hub: The case for a Union hiring Hall. Working USA”. *The Journal of Labour and Society* 14 (2011): 499-425.
- Henry, Frances, y Carol Tator. *Racist Discourse in Canada’s English Print Media*. Toronto: Canadian Race Relations Foundation, 2000.

- Institute de recherche et d'informations socio-économiques. *Institute de recherche et d'informations socio-économiques. austerite.iris-recherche.qc.ca*, 2014. 17 de agosto del 2016.
- Kraus, Brittany. *Witnessing the Darkness: Light Movements in the Poetry of Souvankham Thammavongsa*. Halifax: Dalhousie University, 2015.
- Laforme, Harry. "The Justice System in Canada: Does It Work for Aboriginal People?" *Indigenous Law Journal* 4.1 (2005).
- Magdoff, Fred, y Harry Magdoff. "Disposable Workers: Today's Reserve Army of Labor." *Monthly Review* (2005).
- Maldonado, Marta. "Is there Nature to do Menial Labour?: The Racialization of Latino Workers by Agricultural Employers." *Ethnic and Racial Studies* 32.6 (2009): 1017-36.
- Mathew, Biju. "The Borders of Globalization: Negotiating the Metropolis." *Taxi! Cab and Capitalism in New York City*. New York: New Press, 2005. 143-76.
- Monge, Carmelo. "Causes of Mexican Immigration to Canada." Concordia University, Canada. 22 de enero, 2014.
- Montgomery, Ken. "Imagining the Antiracist State: Representations of Racism in Canadian History Textbooks." *Discourse: Studies in the Cultural Politics of Education* 26.4 (2005): 427-42.
- Muñoz, A. "Canadá exige visa a visitantes mexicanos, frente al exceso de solicitudes de refugio". Periódico La Jornada, Martes 14 de julio de 2009, p. 13.
- Ng, Winnie, et al. *Working So Hard and Still So Poor! A Public Health Crisis in the Making: The Health Impacts of Precarious Work on Racialized Refugee and Immigrant Women*. Toronto: Ryerson University, 2016.
- Razack, S. H. "Stealing the Pain of Others: Reflections on Canadian Humanitarian Responses." *Review of Education, Pedagogy, and Cultural Studies* (2007): 375-94.
- Salamanca, Manuel. "Agences de placement et de recrutement, travail immigrant et précarité à Montréal." *Les Cahiers du CRIEC* (2016): 100-118.
- Sharma, Nandita. "Canadian Multiculturalism and Its Nationalisms." *Home and Native Land*. Ed. May Chazan, Lisa Helps, Anna Stanley, y Sonali Thakkar. Toronto: Between the Lines, 2011. 85-207.
- _____. "Immigrant and Migrant Workers in Canada: Labour Movements, Racism, and the Expansion of Globalization." *Canadian Woman Studies. Les cahiers de la femme* 21.4 (2002): 18-25.
- Simmons, Alan B. *Immigration and Canada. Global and Transnational Perspectives*. Toronto: Canadian Scholars' Press, 2010.
- Statistics Canada. "access.org." *access.org*, 17 de septiembre del 2015. 20 de agosto del 2016.
- _____. *National House Hold Survey 2011. Immigration and Ethnocultural Diversity in Canada. Catalogue no. 99-010-X2011001*. Ottawa: Statistics Canada, 2011.
- Theodore, Nik. "Generative Work: Day Labourers Freirean praxis." *Urban Studies* (2014): 1-16.

- _____, y Jamie Peck. "Politicizing Contingent Work: Countering Neoliberal Labor Market Regulation . . . from the Bottom Up?" *South Atlantic Quarterly* 11.4 (2012): 741–61.
- _____. "The Temporary Staffing Industry: Growth Imperatives and Limits to Contingency." *Economic Geography* 78.4 (2002): 463–93.
- Thobani, S. *Exalted Subjects*. Toronto: University of Toronto Press, 2007.
- Underhill, Elsa, y Michael Quinlan. "How Precarious Employment Affects Health and Safety at Work: The Case of Temporary Agency Workers." *Relations industrielles/Industrial Relations* 66.3 (2011): 397–421.
- Van Arsdale, David G. "The Temporary Work Revolution: The Shift from Jobs That Solve Poverty to Jobs That Make Poverty." *Journal of Labor & Society* 16 (2013): 87–112.
- Vosko, Leah. "A New Approach to Regulating Temporary Agency Work in Ontario or Back to the Future?" *Industrial Relations* 65.4 (2010): 632–53.

Salamanca, Manuel. "La Asociación de Trabajadores y Trabajadoras de Agencias de Empleo de Montreal (ATTAP): Una experiencia de auto-organización con trabajadores y trabajadoras in/migrantes de México y Latino América." *Migraciones, derechos humanos y acciones locales*. Ed. Barbara Frey, Ana Forcinito y Ana Melisa Pardo. *Hispanic Issues On Line* 26 (2020): 133–154.
