



INSTITUTO DE INVESTIGACIONES
GINO GERMANI
Facultad de Ciencias Sociales
Universidad de Buenos Aires

Odisea. Revista de Estudios Migratorios
Nº 2, 8 de octubre de 2015. ISSN 2408-445X

Trabajadores inmigrantes y migrantes racializados y agencias de trabajo temporal y reclutamiento (ATTRs) en Montreal

Manuel Salamanca Cardona*

Fecha de recepción: 17-04-15

Fecha de aceptación: 12-05-15

Resumen: Este artículo desarrolla un marco general que vincula las políticas migratorias canadienses con el racismo y racialización presentes en la sociedad canadiense. Asimismo, explora el rol que cumplen las Agencias de Trabajo Temporal y Reclutamiento (ATTRs) en la administración de la mano de obra inmigrante y migrante en Montreal. Las conclusiones buscan sintetizar y relacionar la descripción de las anteriores secciones para pensar el rol de las ATTRs dentro del complejo de conocimiento crítico sobre economía, inmigración, trabajo, derechos humanos y sociales, racismo y racialización en Canadá.

Palabras clave: Agencias de trabajo temporal y reclutamiento, políticas migratorias, globalización, políticas multiculturales, precariedad laboral, racismo, racialización.

Title: Racialized immigrants and migrant workers and temporary employment agencies and recruitment (attrs) in Montreal.

Abstract: This paper develops a general frame to link Canadian migration policies with the racism and racialization in the Canadian society. It also explores the role of the Temporary Work and Recruitment Agencies (TWRAs) to manage immigrant and migrant labour in Montreal. The conclusions aims to synthesize and relate previous sections around the role of the TWRAs inside the complex of critical knowledge of economic, migration, work, human and social rights, racism and racialization in Canada.

Keywords: Temporary work and recruitment agencies, immigration policies, globalization, multicultural policies, labour precariousness, racism, racialization.

* Departamento de Estudios Integrados de Educación de la Facultad de Educación de la Universidad de McGill, Montreal. Inmigrante y activista del Centro de Trabajadores Inmigrantes de Montreal. Canadá. E-mail: manuel.salamanca@mail.mcgill.ca

Introducción

Este artículo propone un análisis crítico de Canadá como lugar de recepción de población migrante e inmigrante¹ e incorpora el análisis del rol de las Agencias de Trabajo Temporal y Reclutamiento (ATTRs) administrando la vulnerabilidad de la mano migrante e inmigrante en Montreal. Esta vulnerabilidad proviene de una legislación federal y provincial que facilita la construcción de una “migración e inmigración controladas”, definiendo formas restringidas de participación en el mercado laboral, lo que a su vez se relaciona con la existencia de prácticas de discriminación y racialización de los trabajadores. El enfoque de esta problemática utiliza la vasta producción documental sobre migración, trabajo, derechos sociales, racismo y racialización producidos en Canadá por activistas y académicos. No se intenta una revisión extensiva de estos aportes, sino construir un marco analítico para informar sobre los primeros resultados extraídos de tres rondas de entrevistas a 36 trabajadores inmigrantes y migrantes de la ciudad de Montreal entre 2014-2015². El artículo incorpora el conocimiento adquirido durante dos años y medio

¹ 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 con el objeto de trabajar de modo temporal, pero 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 rigor, también podría aplicarse a visitantes y estudiantes que tienen un estatus temporal y a demandantes de refugio que esperan dentro del país una respuesta de la oficina de Migración. 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. Por su parte, un trabajador inmigrante es aquel que está en el país y que cuenta con la residencia permanente o ciudadanía, pero también puede aplicarse para las personas que se quedaron como indocumentadas. A menudo se utiliza el término para estudiantes con varios años de residencia temporal, dado que estarían integrados al mercado laboral de modo “legal” y con formas de probarlo a la oficina de Migración.

² En total se entrevistó en profundidad tres veces a 36 trabajadores migrantes e inmigrantes de las siguientes áreas: industria alimenticia, trabajadores por periodos cortos, trabajadoras del cuidado de salud y trabajadores de bodega. Las entrevistas son parte de los primeros resultados del Proyecto de Investigación longitudinal “Agencias de Trabajo y Reclutamiento: acompañantes silenciosos en el empleo migrante” desarrollado desde la Escuela de Trabajo Social de la Facultad de Artes de la Universidad de McGill de Montreal y el Departamento de Sociología de la Universidad de Quebec en Montreal. El proyecto es liderizado por los profesores Jill Hanley (Universidad de McGill) y Paul Eid (Universidad de Quebec), con la asistencia de Lindsay Larios y Sonia Ben Soltaine (Universidad de McGill), a los cuales agradezco por su contribución. El trabajo incluye la revisión de fuentes hemerográficas; entrevistas con activistas dedicados a la defensa de

de voluntariado en el Centro de Trabajadores Inmigrantes de Montreal (<http://iwc-cti.org/>) y otras organizaciones afiliadas.

Entiendo por trabajadores migrantes e inmigrantes de ATTR a todas aquellas personas no nacidas en Canadá que pueden tener ciudadanía, residencia permanente, residencia temporal (estudiantes extranjeros y trabajadores extranjeros temporales y demandantes de refugio dentro del país), indocumentados, demandantes de refugio rechazados y personas que aplican al recurso humanitario, que están articulados al mercado laboral a través de las ATTRs. No incluyo a ciudadanos nacidos en Canadá que son parte de "minorías visibles"³ ni a hijos de inmigrantes, ya que su ciudadanía de nacimiento los excluye de la vulnerabilidad ocasionada por el status migratorio⁴. Asimismo, no incluyo personas blancas de clase media y alta de Estados Unidos con residencia en Canadá, porque no presentan vulnerabilidades basadas en discriminación racial y racialización (Galabuzi, 2006).

1. Neoliberalización de las políticas migratorias de Canadá y suministro de fuerza de trabajo

En Canadá, la inmigración y la migración son maneras de acceder a mano de obra barata y diversificada (Simmons, 2010). La empresa privada mantiene un activo interés en el diseño e implementación de las políticas migratorias para reclutar y contratar extranjeros debido a su bajo costo como mano de obra (Canadian Federation of Independent Business, 2013). Este interés persiste a pesar de las posiciones que desean mayor participación de los canadienses en el mercado de trabajo (Green, 2003; McQuillan, 2013) o de las críticas de organizaciones activistas que defienden los derechos de los trabajadores migrantes e inmigrantes.

Actualmente la legislación migratoria canadiense introduce al mercado de

los derechos de trabajadores migrantes e inmigrantes; participación en asambleas, talleres y reuniones de la Asociación de Trabajadores y Trabajadoras de Agencia de Trabajo Temporal (ATTAP) y participación en el Bloque de Artistas Activistas del Centro de Trabajadores Inmigrantes de Montreal.

³ Minorías visibles son un concepto demográfico aplicado por la oficina de Estadísticas de Canadá que incluye a personas que son no-caucásicas de raza o no blancas en color y que no reportan ser autóctonos.

⁴Por supuesto, esto no significa que estos grupos no tienen otras vulnerabilidades que permiten la violación de sus derechos ciudadanos y de trabajo (Galabuzi, 2006).

trabajo una masa crítica de trabajadores extranjeros diferenciados por sus niveles de cualificación (Bernhard, Berinstein y Goldring, 2007). Sin embargo, existen muchos cuestionamientos a la falta de atención y responsabilidad del Estado para con los derechos de estos trabajadores y su inclusión social. En la práctica las políticas migratorias estarían proveyendo sujetos dispuestos a trabajar por salarios más bajos en condiciones más precarias, sin garantías para el cumplimiento de sus derechos de trabajo (Sharma, 2002; Choudry, 2013).

Para comprender esta situación es necesario visitar las vías para migrar e inmigrar a Canadá. Estas incluyen cuatro clases: a) Económica, b) Familiar, c) Refugio/Humanitario, d) Otros (Tabla 1).

Tabla 1: Vías para migrar e inmigrar a Canadá

Clase	Categoría	
	Inmigrar	Migrar
Económica	-Programa de Profesionales Calificados. -Programa de Oficios Calificados. -Programa de Experiencia Canadiense -Programa de Nominados provinciales -Programa de Asistencia Familiar ⁵ (Trabajadoras domésticas o "Caregivers"). -Programa de inmigrantes inversores. -Programa de trabajadores calificados elegidos por Quebec.	Programas para Trabajadores Extranjeros Temporales que incluye: - Programa de Asistencia Familiar (Trabajadoras domésticas o "Caregivers"), - Programa Estacional para Trabajadores Agrícolas (SAWP), - Proyecto Piloto para Ocupaciones de Bajos niveles de formación y entrenamiento (National Occupational Classification C & D) (NOC C & D Pilot Project), y la línea agrícola del NOC C & D Pilot Project. - Programa Internacional de Movilidad. - Programa de Movilidad Profesional.
Reunificación familiar	-Espos@s e hij@s de ciudadanos y residentes permanentes. -Para padres y abuelos de ciudadanos y residentes permanentes	No existe.
Refugio	-Programa de Asistencia gubernamental. -Programa de patrocinadores privados	-Solicitantes de refugio desde el interior del país. (Considerados temporales hasta obtener respuesta. Pueden ser sujetos de deportación).
Otros	-Recurso Humanitario. -Optar por la "ilegalidad".	-Visitante (Con visa de Turismo). -Estudio (Con visa de Estudiante, permiso de estudios y como residente temporal)

Fuente: En base a Simmons (2010)

⁵ En este programa los trabajadores llegan como temporales pero se les considera inmigrantes de la clase económica si logran la residencia permanente.

Los programas de la clase económica están focalizados en traer mano de obra y funcionan con un sistema de puntaje para determinar las habilidades y competencias de los postulantes (Simmons, 2010). Este sistema incluye seis dimensiones de evaluación: educación, habilidades en inglés y francés (para el caso de Quebec), experiencia laboral, edad, empleo establecido en Canadá y adaptabilidad.

Los programas de trabajo temporal para migrar no aplican el sistema de puntaje. Traen personas con bajas calificaciones que llegan para trabajar entre uno a seis meses y su acceso a la residencia permanente resulta muy complicado.

Por su parte, los Programas de Reunificación Familiar regulan la inmigración de los familiares de residentes permanentes y ciudadanos. La clase Refugio incluye programas para demandar refugio desde dentro o fuera del país.

Otras formas de inmigrar incluyen: el recurso humanitario, aplicable desde dentro o fuera del país, o simplemente mantenerse en la "ilegalidad" después del fenecimiento de un status temporal.

Antes de los años 60s el sistema de puntaje no existía en Canadá y los niveles de cualificación no eran tan relevantes para la residencia. Con el acomodo de las políticas migratorias al mercado laboral, las capacidades y habilidades fueron incluidas como uno de los criterios principales para asignar residencia permanente (Choudry, Mahrouse y Shragge, 2008; Simmons, 2010). Sin embargo, este arreglo también respondía a la reducción de la emigración desde la Europa de post-guerra. Así, se abandonaron consideraciones raciales explícitas (ser blanco y europeo) para facilitar la entrada de personas no europeas (Arat-Koç, 1999) y se comenzó a aplicar oficialmente el sistema de puntaje en 1967 (Arat-Koç, 1999; Green, 2003); su uso fue llamado "racionalización" (Arat-Koç, 1999) porque anunciaba un proceso planificado para controlar la cantidad y "calidad" de los inmigrantes.

Sin embargo, para autores como Arat-Koç (1999) y Vosko (2010), este cambio representa un proceso gradual de mercantilización de los inmigrantes disfrazado de motivos racionales y económicos (Simmons, 2010). Mientras los inmigrantes de la clase económica aumentaron con los años, la proporción de aceptados por refugio y reunificación familiar fue disminuyendo, pero se los mantuvo en un número razonable para mantener el perfil humanitario de las

políticas migratorias (Simmons, 2010).

Otros sucesos refuerzan la idea de la mercantilización de los inmigrantes. En el contexto de neoliberalización de los años 90s, el desmantelamiento gradual del Estado de Bienestar incrementó cuantitativamente la vulnerabilidad de la población inmigrante y de las minorías visibles (Arat-Koç, 1999). Se cortaron muchos programas de enseñanza de inglés y francés y programas que ayudaban en el cuidado de los hijos cuando los padres tomaban cursos de idiomas (Arat-Koç, 1999). De forma paralela, muchas responsabilidades federales, tales como la vigilancia del cumplimiento de los derechos laborales, pasaron al nivel provincial, pero sin una adecuada transferencia de recursos para ser implementadas. Paralelamente, la inmigración y la integración social fueron cada vez más percibidos como procesos que correspondían a la "esfera privada" de la vida de los inmigrantes y a ser concebidas cada vez menos como una responsabilidad estatal. De repente, la importancia de los inmigrantes se basó en la conveniencia de tenerlos por las oportunidades que éstos representaban para incrementar la tasa de ganancia y/o para evitar la sobrecarga del presupuesto estatal. Por eso el flujo de inmigrantes económicos (trabajadores calificados, inversores, empresarios, etc.) se incrementó y el de refugiados y familiares reunificados disminuyó. Estas dos categorías eran menos deseables debido a sus bajos niveles de contribución impositiva y participación en el mercado laboral (Arat-Koç, 1999).

Siguiendo esta línea, en 2002 se abrieron los Programas de Trabajadores Extranjeros Temporales (Nakache y Kinoshita, 2010) Para 2008, el número de trabajadores migrantes de estos programas (280.000 en aquel año) sobrepasó el número de inmigrantes económicos, mostrando la tendencia a llenar los déficits laborales con trabajadores baratos, temporales y con mayor dificultad para alcanzar la residencia. Estos programas son defendidos como mecanismos para combatir la pobreza global (Stilz, 2010), valorando las remesas como recurso para el desarrollo económico (Kapur, 2004; Stilz, 2010). Sin embargo, la contraparte crítica argumenta que provocan el crecimiento y la naturalización del trabajo precario y esclavo, y la dependencia de los trabajadores respecto de sus empleadores; y están basados en la imposibilidad de una vía clara para obtener

la residencia permanente⁶. Por ejemplo, los trabajadores están atados a sus contratantes a través de permisos de trabajo cerrados y obligados a trabajar para un empleador específico. Por tanto, están constreñidos de reclamar por salarios o condiciones de trabajo más justas. El miedo a ser despedidos y ser retornados a su país es constante (Faraday, 2012)⁷.

De los subprogramas del Programa de Trabajadores Extranjeros Temporales (TFWP) (Tabla 1), sólo el de Asistencia Familiar ("Caregivers") permite aplicar por la residencia permanente, pero después de un periodo de trabajo similar a 3.900 horas. Además, los empleadores tienen todo el poder para confirmar el cumplimiento o no de los requerimientos por parte de las trabajadoras (Faraday, 2012).

El sistema de trabajo y las prácticas promovidas por estos programas son entendidos como "trabajo no libre" ("unfree labor") (Fudge, 2011a), es decir, el conjunto particular de condiciones donde los trabajadores se encuentran extremadamente limitados a ofrecer su trabajo en el mercado laboral. Asimismo, varios investigadores (Sharma, 2006a; Nakache y Kinoshita, 2010; Stiliz, 2010; Calugay, Henaway y Shragge, 2011; Fudge, 2011a; Munroe, 2012) los consideran una forma sistémica de procurar fuerza laboral racializada que opera en intersección con la ambigua situación legal de los migrantes (Sharma, 2006a). Por ejemplo, el Programa de Trabajadores Agrícolas Estacional (SAWP en Inglés), que está compuesto en su mayoría por trabajadores de México y América Central, es un ejemplo de creación de categorías y jerarquías laborales de acuerdo a la nacionalidad (Preibish y Binford, 2007). Los trabajadores centroamericanos y mexicanos son deseables para trabajar en labores manuales y agrícolas. En el caso de las "Caregivers", la gran mayoría de estas

⁶ Dado que es muy posible que estos trabajadores no sobrepasen el mínimo de 67/100 del sistema de puntaje. Las opciones que les quedan son casarse para aplicar a la reunificación familiar, solicitar refugio, el recurso humanitario o la "ilegalidad".

⁷ Si un trabajador de estos programas pierde su empleo y desea seguir en el país, está obligado a buscar un nuevo empleador para optar por otro permiso de trabajo. Sin embargo, la posibilidad de contar con un nuevo empleador pasa por lo que se conoce como "Opinión sobre el Mercado de Trabajo" (Labour Market Opinion), que es un proceso burocrático a través del cual el potencial empleador paga al gobierno por un estudio de mercado de trabajo que autorice la contratación de un extranjero ante la ausencia de mano de obra canadiense. Este proceso cuesta 1000 SusCAD por trabajador y toma varias semanas. Usualmente es pagado por el mismo trabajador pues los empleadores no desean realizar este gasto.

trabajadoras son mujeres Filipinas, preferidas por su “docilidad” y habilidades para el trabajo doméstico.

Faraday (2012) ha detectado que numerosos empleadores que usan estos programas no satisfacen los requerimientos mínimos para cumplir los acuerdos, regulaciones y derechos de los trabajadores. También denuncia la complicidad del Estado para producir vulnerabilidad al atarlos con el empleador a través de un permiso de trabajo cerrado y por las restricciones para acceder a la residencia permanente. Esta vulnerabilidad se relaciona con su falta de acceso al aprendizaje del francés o inglés, falta de acceso al conocimiento de sus derechos, falta de control estatal en la aplicación de las normas de salud, seguridad laboral, cumplimiento de horarios, condiciones saludables de trabajo y pago de tarifas incrementadas por horas extras. También son llamativos los vacíos legales sobre la responsabilidad de los empleadores sobre la calidad de la comida, transporte, alojamiento y servicios higiénicos. Asimismo, la imposibilidad de una sindicalización efectiva de los trabajadores les impide utilizar las leyes canadienses que protegen contra la explotación y abuso laboral (Bernhard, Berinstein y Goldring, 2007; Rosewarne, 2010; Nakache y Kinoshita, 2010; Calugay, Henaway y Shragge, 2011; Fudge 2011a, 2011b; McDonald, 2014).

Muchas veces es el mismo Estado el que produce restricciones legales para la aplicación de sus mismas leyes. Un ejemplo es la transformación reciente del código de trabajo de Quebec a través de la “Ley 8” en 2014. Esta ley ha modificado la aplicación universal del código laboral de la provincia, excluyendo a los trabajadores migrantes agrícolas de los artículos que permiten su sindicalización, la negociación colectiva y el derecho a huelga. Todo lo anterior lleva a concluir que aunque las políticas de los años 90s han neoliberalizado los procesos migratorios, el Estado canadiense legisla intensiva y discrecionalmente a través de las mismas, suministrando fuerza de trabajo calificada y no calificada, diversificada y barata, destinada a trabajar en condiciones de precariedad. Así, indirectamente reduce el costo de la mano de obra migrante e inmigrante gracias a las vulnerabilidades que contribuye a crear (Bernhard, Berinstein y Goldring; Arat-Koç, 1999).

2. Racismo, racialización y vulnerabilidad de migrantes e inmigrantes en Canadá

A pesar de la imagen de Canadá como una sociedad multicultural, diversa y receptiva, en realidad este país fue establecido como una sociedad de colonizadores blancos con un proyecto hegemónico Euro-canadiense bicultural (Venne, 2004, Thobani, 2007; Dei, 2011). En realidad, su historia formal esconde las profundas contradicciones entre el paradigma universal de los derechos humanos con la forma de construcción de su ciudadanía, muy cuestionada por la desposesión de los pueblos indígenas y las violaciones de derechos humanos de inmigrantes y migrantes.

Es que el discurso multicultural canadiense de los años 70s permitió a este país conciliar nominalmente estas contradicciones y presentarse ante la comunidad internacional como una sociedad tolerante (Razack, 2007). Sin embargo, el efecto subsecuente fue la pérdida de conciencia sobre el actual carácter contradictorio de su construcción ciudadana (Choudry, Mahrouse, y Shragge, 2008). O lo que es lo mismo, mucha gente no se considera racista o discriminadora, sólo por haber nacido canadiense.

Poca gente conoce que el racismo existe en Canadá desde sus orígenes y a lo largo de su historia (Holness y Sutherland, 2000). De acuerdo a Cooper (2008), la esclavitud es "el secreto mejor guardado" y estuvo activa por 206 años, fue establecida en 1628 en la Nueva Francia y prolongada como institución después de que Inglaterra tomó posesión de Canadá. Fue abolida recién en 1833.

El silenciamiento de los orígenes racistas de Canadá ocurrió gracias al "mito del colono". Las historias sobre los emprendimientos de los colonos construyeron un imaginario que oscureció la presencia constitutiva del factor "raza" en sus inicios como sociedad. Este mito permite a los canadienses pensarse e imaginarse a sí mismos como parte de una comunidad, ocultando la narrativa racial en la cual los europeos eran "los abanderados de la civilización" y los pueblos indígenas la historia pre-moderna, anterior al "evento civilizatorio" colonizador (Razack, 2002).

El mito del colono también ha oscurecido la desposesión de recursos naturales, tierras y territorios de los pueblos indígenas, y sus sistemas de

conocimiento fueron arbitrariamente interpretados como "incivilizados" (Dei, 2011) y eliminados de los marcos de construcción de la ciudadanía canadiense (Thobani, 2007). De este modo fue modelado el sentido de soberanía canadiense, a través de la construcción de la categoría del "otro", necesaria para preservar un modelo de integración social diseñado sobre las diferencias raciales, de clase y culturales entre un núcleo blanco Franco-Inglés dominante respecto de los "otros", entendidos como indígenas, más tarde llamados "foráneos", "extranjeros" o "in-migrantes". Actualmente, el Estado canadiense usa este principio de soberanía para ejercer el derecho de legislar y delimitar la situación legal de "inmigrantes", "buscadores de asilo" "trabajadores temporales", "refugiados" y "residentes", etc. (Sharma, 2006a; Thobani, 2007).

Si bien las políticas multiculturales de los años 70s modelaron un discurso de tolerancia, esto no significó la desaparición de la discriminación y el racismo. Antes de los años 70s, Canadá proyectaba un modelo de coexistencia "bicultural" entre un mundo anglófono y francófono blanco de origen europeo, que en realidad aún existe y que sólo ha sido escondido bajo el halo del multiculturalismo. Los años 80s y 90s fueron periodos de luchas por los derechos civiles, pero los problemas raciales fueron minimizados por las tensiones entre grupos anglófonos y francófonos, que atrajeron la atención sobre esta oposición, ocultando la discriminación contra "minorías visibles" e inmigrantes. (Choudry, Mahrouse, y Shragge, 2008).

Mientras el discurso oficial clama que el ambiente de racismo y racialización terminó en Canadá en los años 70s gracias a las políticas multiculturales, varias voces críticas claman una prevalencia oculta. Por ejemplo, Henry y Tator (2000) hallaron representaciones estereotipadas sobre las minorías étnicas en las narrativas de los "mass media" y describieron su influencia en el sistema de creencias colectivas. Otros estudios hallaron que en los textos escolares el racismo es percibido como una desviación o aberración individual, usualmente representada como fuera de la matriz espacio-temporal constitutiva de "lo canadiense", (Montgomery, 2005). Esta discursividad toma el término "manzanas podridas" para categorizar esta "desviación", reforzando la imagen de que la nación/espacio canadiense es antitética al racismo. Esta percepción además se liga a la imagen humanitaria y progresista de Canadá en el mundo de la cooperación internacional (Razack, 2007; Choudry, 2010).

Al ser los migrantes e inmigrantes parte de un grupo "extraño" o "forastero", deben pagar "el derecho de piso" aceptando ser sujetos socialmente inferiores (Thobani, 2007); lo cual se traduce en: aceptar la incertidumbre como una condición de su existencia, aprender a ser recursos humanos desechables y sustituibles y aprender que deben renunciar a su estatus laboral y social previo. Asimismo, deben dejar de lado sus cualificaciones y educación para adaptarse a los más bajos peldaños del mercado laboral (Choudry, Hanley, Jordan, Shragge, y Stiegman, 2009).

Las condiciones objetivas que permiten esta categorización de inferioridad son: el estatus inmigratorio precario (Bernhard, Berinstein, y Goldring); la falta de dominio del inglés y/o francés; la falta de regulaciones precisas para su protección de acuerdo al status migratorio; la falta de acceso a la protección social y la educación; la falta de regulación para las agencias a cargo de su emplazamiento en puestos de trabajo (Vosko, 2010; Choudry y Henaway, 2012) y la dependencia económica y legal respecto de sus patrocinadores (sponsors) migratorios tales como parejas o empleadores (Sharma, 2002).

La tendencia a que su educación, diplomas, habilidades y competencias no sean reconocidas es generalizada (Baltodano et al., 2007; Simmons, 2010). Muchos inmigrantes pagan para recomenzar su proceso educativo o solventan fuertes gastos burocráticos para ser reconocidos profesionalmente. Los costos de estudio para estudiantes extranjeros y demandantes de refugio son entre dos a tres veces más que para los canadienses y los residentes permanentes. Estos procesos, duros y la vez costosos, los vuelven aún más vulnerables frente al mercado laboral (Arat-Koç, 1999).

Mientras tanto, en la sociedad canadiense persisten imaginarios que los asocian con la pobreza (Galabuzi, 2006), estereotipos acerca de los tipos de trabajos que realizan (Maldonado, 2009; Monje, 2014), se los vincula con el crimen (Roberts y Doob, 1997; Laforme, 2005) y con el terrorismo (Mathew, 2005), se los "ilegaliza" cuando no tienen documentos (Bauder, 2013), y se los confronta a un discurso de "superioridad blanca" (Arat-Koç, 2012). También están sujetos a las disputas entre los nacionalismos del mundo anglófono y francófono (Bannerji, 2000; Sharma, 2006b), y a las percepciones y creencias relacionadas con el merecimiento o no de la residencia y la ciudadanía (Arat-Koç, 1999; Bannerji, 2000). Finalmente, están expuestos a actitudes sociales

que los estereotipan como "aliens", "invaders" o "moochers"⁸ de recursos públicos (Arat-Koç, 1999; Bannerji, 2000; Thobani, 2007). Los medios de comunicación convencionales y los sistemas de educación formal no contribuyen a revertir estas creencias (Henry y Tator, 2000; Montgomery, 2005).

La dificultad de la sociedad canadiense para tomar conciencia de estas creencias se relaciona con la exaltada auto-percepción positiva de su país. A menudo se compara a este país con los Estados Unidos a partir de sus políticas externas o a partir de la imagen de la historia esclavista del sur de Estados Unidos. Esta exaltación frena el desarrollo de miradas críticas y estructurales para identificar la discriminación asociada con sus políticas migratorias y proceso subsecuentes. Por otro lado, la urgencia de muchos inmigrantes por ser incluidos, los lleva a aceptar esta exaltación positiva (Thobani, 2007), naturalizando el dificultoso proceso que tienen que experimentar, a menudo agradeciendo por la "oportunidad concedida".

3. Capitalismo global, multiculturalismo y migración en Canadá

El discurso multicultural comenzó a ser establecido a partir de la adopción de una primera política de reconocimiento de la diversidad cultural en 1971 durante la gestión del primer ministro Pierre Elliott Trudeau, posteriormente se consolidó en la Carta de los Derechos y Libertades de la Persona de 1982, y terminó reconocido legalmente en la Ley de Multiculturalismo Canadiense de 1988. Estos instrumentos definieron una base para la integración de los flujos inmigratorios no europeos que comenzaron en los años 60s. Además fueron dirigidos a superar la definición de Canadá como una nación bicultural blanca virando hacia la imagen del "mosaico cultural".

Sin embargo, la teoría crítica antiglobalización canadiense (Bannerji, 2000; Sharma, 2002; Venne, 2004; McNally, 2002; Mathew, 2005; Ng, 2006; Bernhard, Berinstein, y Goldring 2007; Thobani, 2007; Rodriguez, 2010; Fudge, 2011a, 2011b; Faraday, 2012) ha cuestionado este discurso oficial, hallando determinantes económicas que describen el acomodo del multiculturalismo con las intenciones de las políticas migratorias (Arat-Koç, 1999; Simmons, 2010).

⁸ "Foráneos", "invasores" o "vividores".

Estas explicaciones radican en las transformaciones de los procesos productivos de los años 70s, que comenzaron a requerir procesos productivos y mano de obra diversificada, adaptable, flexible y barata (Van Arsdale, 2013). Como la inmigración fue abierta a otras regiones del mundo, el multiculturalismo permitió el acomodo de esta diversidad y su legislación de acuerdo a las demandas del mercado laboral. De este modo, políticas migratorias y multiculturalismo terminaron articulados a las demandas de un capitalismo local y corporativo, más preocupado por la mano de obra barata proveniente del mercado de trabajo global (Sharma, 2006a).

Esta vertiente teórica se focaliza en la actitud estatal de “hacerse la vista gorda” sobre los efectos discriminatorios de sus políticas y sobre las condiciones sociales de existencia del racismo y la racialización (Arat-Koç, 1999; Sharma, 2001, 2011; Bernhard, Berinstein, y Goldring, 2007; Fudge 2011a, 2011b; Boti y Guy 2012; Faraday 2012). Como resultado, esta corriente revitalizó la discusión sobre las prácticas de racismo y racialización en las instituciones canadienses, cuestionando el imaginario del discurso multicultural, visibilizando e identificando al racismo y la discriminación como históricamente ocultos y operando en el mercado de trabajo y las instituciones canadienses (Bannerji, 2000; Razack 2002; Thobani, 2007; Cooper, 2008).

4. Precariedad laboral y mano de obra inmigrante y migrante

Gran parte del contexto canadiense de recepción de los trabajadores migrantes e inmigrantes está relacionado con la expansión del trabajo precario. El trabajo temporal precario está creciendo más rápido que el trabajo permanente desde hace varios años (Galarneau, 2010; Grant, 2013) y hay señales que sugieren que este crecimiento está desplazando las “Relaciones Laborales Normales” (SER⁹ en Inglés) entendidas como el trabajo a tiempo completo, con protecciones sociales y de salud regulares, y con gozo de derechos laborales y beneficios (Fudge, 2011a). Muchos autores (Galabuzi, 2006; Vosko, 2006, 2010; Fudge, 2011b) afirman que las “Relaciones Laborales Normales” ya no son el standard.

⁹ Standard Employment Relationship

Debido a la mercantilización de la mano de obra inmigrante y migrante y el gradual retroceso del SER, algunos académicos han examinado la precariedad laboral de cara a la desregulación laboral, hallando que la precariedad es más frecuente entre inmigrantes (Galabuzi, 2006; Vosko, 2006, 2010; Fudge, 2011b; Block y Galabuzi, 2011).

Las explicaciones para la más alta prevalencia del trabajo precario entre los inmigrantes son atribuidas, por lo menos en parte, a la vulnerabilidad creada por la neo-liberalización de las políticas inmigratorias de los años 90s (Arat-Koç, 1999) que han institucionalizado los status migratorios precarios (Bernhard, Berinstein, y Goldring, 2007), y la evasión del Estado de su responsabilidad para con los procesos de inclusión y protección social. Más recientemente, el grupo activista "No One is Illegal" (Nadie es Ilegal) de Vancouver ha hecho públicos datos que indican que las modificaciones en la política migratoria de los últimos nueve años de gobierno conservador han tenido como efecto el incremento de la vulnerabilidad de inmigrantes y migrantes frente el clima de discriminación racial (No One Is Illegal, 2015). La naturalización de las prácticas discriminatorias ha permitido que empleadores y empresas tomen ventaja, buscando minimizar los costos de producción.

Por otra parte, también se detecta que las prácticas de precarización laboral de los Programas para Trabajadores Extranjeros Temporales se están desanclando y se están extendiendo hacia otras categorías de trabajadores no nacidos en Canadá, como demandantes de refugio, refugiados en espera de papeles, residentes temporales estudiantes y residentes permanentes (Boti y Guy, 2012). Es común encontrar fábricas y empresas donde coexisten trabajadores migrantes con trabajadores inmigrantes, el despliegue de prácticas de precarización laboral sobre los primeros naturaliza su extensión hacia los segundos. Y es muy llamativo que la precariedad laboral se esté naturalizando tanto, al punto de que los diseñadores de políticas multiculturales del Estado han comenzado a incorporar en su discursividad "la admirable resiliencia" que los inmigrantes presentarían ante condiciones adversas de trabajo (Bouchard y Taylor, 2008).

5. El rol de las ATTRs en el contexto de vulnerabilidad y racialización de Montreal

Esta sección describe los primeros resultados de las entrevistas a 36 trabajadores migrantes e inmigrantes de Montreal del proyecto "Agencias de Trabajo y Reclutamiento: acompañantes silenciosos en el empleo migrante". El objetivo fue comprender el rol de las ATTRs en el mercado de trabajo de Montreal cuando gestionan la mano de obra extranjera, vulnerabilizada, racializada y precarizada.

El trabajo temporal por agencia puede ser conceptualizado de la siguiente manera:

El trabajo temporal por agencia está definido por una relación entre el trabajador, una agencia, y una empresa cliente. Esta relación involucra un acuerdo de empleo entre la agencia y el trabajador estipulando los términos y condiciones de empleo y un acuerdo comercial que establece la forma de la venta de servicios entre la agencia y la empresa cliente. La esencia de este acuerdo es que las agencias coloquen trabajadores en funciones dentro de las empresas clientes. En un sentido legal, el trabajo temporal por agencia es un ejemplo de una "relación de empleo tripartita"¹⁰ (Vosko, 2010: 633).

Como resultado, estos trabajadores son altamente susceptibles a prácticas que restringen sus libertades sociales y políticas en torno al trabajo (Vosko, 2010). De acuerdo a Mandarino y Van Arsdale (2009) las ATTRs permiten que empresas y empleadores incrementen el uso de mano de obra temporal, manteniendo a los trabajadores atrapados en este sistema por largos periodos de tiempo (Mandarino y Van Arsdale, 2009). Entre nuestros entrevistados, ninguno mantuvo un puesto permanente de trabajo en el periodo comprendido entre la primera y la tercera entrevistas (aproximadamente 8 meses). Aunque varios lograron ser contratados directamente por la empresa, todos terminaron perdiendo el empleo, ya sea por la duración del contrato (la mayoría de las veces verbal) o porque no había más demanda para su trabajo, así que terminaron nuevamente en las ATTRs. La industria del trabajo temporal argumenta que sus actividades promueven la entrada en el mercado laboral para después obtener un empleo permanente (Mandarino y Van Arsdale, 2009;

¹⁰ Este vínculo algunas veces se vuelve una relación cuadripartita producida por más subcontrataciones.

Choudry y Henaway, 2014), pero nuestros datos confirman que esto no sucedió con ninguno de nuestros entrevistados.

Otro rasgo que se atribuye a las ATTRs es que contribuyen a la corrosión de los derechos de los trabajadores, debilitando la sindicalización y limitando sus posibilidades para organizarse (Smith and Neuwirth, 2008; Mandarino y Van Arsdale 2009; Belkacem y Kornig, 2011; Calugay, Henaway y Shragge, 2011; Choudry y Henaway, 2012; Van Arsdale, 2013). Entre nuestros entrevistados, ninguno pertenecía a un sindicato ni tuvo la opción de sindicalizarse, algunos por su status migratorio y otros porque, al ser las agencias los empleadores legales, están impedidos de sindicalizarse para las empresas a las cuales acuden a trabajar. Muchos indicaron que no existen modos de organizar un sindicato debido al alto nivel de fragmentación que implica trabajar en varios lugares, por periodos tan cortos de tiempo, y junto a trabajadores de diferentes estatus migratorios y lenguas.

Otro hecho frecuente es que cuando los trabajadores se registran con una ATTR, automáticamente renuncian al derecho a elegir sus sitios de trabajo y sus empleadores. Sólo una trabajadora del área de salud, ciudadana de origen chileno, con estudios de auxiliar de enfermería en Montreal y manejo del idioma francés e inglés, mantuvo cierto nivel de negociación con su agencia para elegir dónde trabajar. Coincidentemente, es la única que se mantuvo trabajando para la misma ATTR.

En general, con las ATTRs, los trabajadores son asignados a lugares específicos con escasa consideración de sus habilidades y competencias (Vosko, 2010; Choudry y Henaway, 2012). La gran mayoría de entrevistados indicó que sus habilidades estaban por encima del trabajo requerido. Esto era especialmente notorio en el caso de la industria alimenticia donde las tareas son el envasado de productos, corte de carne, trabajo en línea de producción, carga y apilado de cajas, descarga de "containers", etc. Los trabajadores de este sector tenían formación terciaria y/o universitaria. En algunos casos, se hallaron trabajadores con formación muy calificada, como el de un piloto comercial oriundo de Nicaragua, con residencia permanente, que trabajaba para una empresa de limpieza de ductos de ventilación, y un estudiante chileno con ciudadanía, estudiante de maestría trabajaba envasando yogurt.

Un hallazgo importante sobre el funcionamiento de las ATTRs es que el pago por hora de trabajo/persona que reciben del contratante nunca es comunicado formalmente a los trabajadores. Sin embargo, se detectaron casos en que los pagos a la ATTR eran de hasta 80% más del monto salarial que el trabajador recibía.

En la mayoría de espacios de trabajo, la mano de obra proveniente de ATTRs era exclusivamente inmigrante y los entrevistados notaron que entre los trabajadores contratados directamente por la empresa era mucho más común encontrar trabajadores quebequenses. Algunos entrevistados indicaron que preferían los escenarios laborales con trabajadores quebequenses, dado que el ritmo de trabajo era menos intenso y que los horarios de trabajo, descanso y comida se respetaban, aunque los salarios de los quebequenses eran mayores.

Otra característica de las ATTRs es que forman parte de un universo no regulado (Bartkiw, 2009; Vosko, 2010) y no existe ninguna ley federal ni provincial desde el año 1982. Desde el año 2000 han salido de la periferia del mercado de trabajo (Choudry y Henaway, 2012). Según Estadísticas Canadá, los ingresos por operaciones de esta industria han crecido 9.5% desde 2011 hasta llegar a 11.5 billones de dólares canadienses en 2012. Los incrementos son liderados por Alberta (17.6%) y Quebec (13.4%) (Statistics Canada, 2014). En 2013, la Comisión de Normas de Trabajo de Quebec logró censar 511 agencias en Québec; sin embargo, es difícil obtener datos exactos sobre su número debido a las limitaciones metodológicas para la aproximación (Bartkiw, 2009). Esa cifra podría ser mayor si se consideran las agencias sin licencia o aquellas que simplemente son un reclutador con teléfono y automóvil.

La falta de regulación ha quitado responsabilidad a las empresas por la creación de precariedad y la consecuente violación de derechos laborales, dado que al final no queda claro si la violadora es la agencia o la empresa contratante. Entre nuestros entrevistados hallamos una larguísima lista de violaciones al código del trabajo tales como:

- Tiempos de trabajo y horas extras no remuneradas.
- Incumplimiento de la tarifa incrementada para sobretiempo de trabajo mayor a 40 horas/semana.
- Omisión de tiempos de descanso y pausas para cena y/o almuerzo.

- Omisión de pago por feriados.
- Omisión del pago del periodo de vacaciones anual de dos semanas.
- Tardanza de un mes o más en el pago salarial.
- Realización de tareas sin equipos de seguridad, incompletos, inadecuados o en mal estado.
- Falta de condiciones de seguridad en los transportes proporcionados.
- No reembolso a los trabajadores por la compra de equipos de seguridad y material de trabajo.
- Salarios por debajo del mínimo¹¹.
- Pago sin detalle de información salarial.
- Ritmos de trabajo de explotación intensiva.
- Falta de transparencia en las condiciones contractuales.
- Evasión de pago salarial.
- Maltrato laboral.

Las violaciones fueron más frecuentes y permanentes entre trabajadores sin residencia permanente ni ciudadanía, y sobretodo en el sector de la producción de alimentos. La frecuencia de violaciones fue menor en el sector de salud, posiblemente porque este grupo (enfermeras o auxiliares) cuenta con residencia permanente o ciudadanía. Sin embargo, a pesar de sus calificaciones, su trabajo era bajo llamada, el pago no excedía de 11 dólares por hora, y nunca tuvieron certidumbre sobre el número de horas de trabajo semanal.

6. La administración de la vulnerabilidad por parte de las ATTRs

El horizonte final de este artículo es el de comenzar a exponer como las ATTRs administran la vulnerabilidad de migrantes e inmigrantes. Choudry and Henaway (2012), propusieron la existencia de tres categorías de inmigrantes cuya vulnerabilidad es explotada por las ATTRs. La primera categoría son inmigrantes y migrantes con estatus precario. Estos son los más vulnerables a la explotación, abusos y condiciones de trabajo precarias. La segunda, es la de los demandantes de refugio, que son explotados por agencias y empleadores que saben que no están en posición de solicitar mejores condiciones debido a su

¹¹ El mínimo establecido actualmente en Quebec es de 10,55 dólares la hora.

estatus migratorio ambiguo. La tercera categoría incluye residentes permanentes y ciudadanos que son parte de "minorías visibles" luchando por hallar trabajo permanente, y enfrentando al racismo institucional y el desconocimiento de su educación y competencias (Choudry y Henaway, 2012).

Sin embargo, otras categorías sociales operan basadas en la racialización de los sistemas de contratación de acuerdo a nacionalidad, etnicidad y origen. Por ejemplo, las mujeres filipinas tienden a ser asociadas con docilidad y a ser tomadas como dadoras de cuidado o guardianas (Rodríguez 2010). Esta imagen emerge del Programa de Asistencia Familiar (Caregivers), que provee con trabajadoras Filipinas para el trabajo doméstico a familias con recursos económicos altos. Por su parte los trabajadores centroamericanos y mexicanos son asociados al trabajo manual en agricultura (Maldonado, 2009; Monje, 2014). A veces existen variaciones de contexto específicas, por ejemplo, los inmigrantes mexicanos en Toronto son identificados con la construcción (Mandarino y Van Arsdale, 2009). Entre nuestros entrevistados, existe un número importante de mexicanos que llegaron al país antes de 2009 cuando Canadá no solicitaba visa de ingreso para este país. La mayoría son solicitantes de refugio rechazados. Algunos aplican al recurso humanitario, otros se casaron con residentes permanentes por la reunificación familiar y otros simplemente están sin estatus. Todos ellos son localizados por las ATTRs en el verano para trabajar en la cosecha en las granjas que rodean Montreal. Sus salarios oscilan entre 8 a 9 dólares por hora pagados en "negro".

A pesar de que los trabajadores indocumentados evitan informar sobre su situación migratoria a las ATTRs, estos sospechan que las agencias les ofrecen salarios por debajo del mínimo esperando su reacción, en cuanto perciben que el trabajador está dispuesto a aceptarlo, entienden que éste no cuenta con papeles migratorios o de trabajo. Posiblemente esta situación queda registrada, ya que el salario para nuevos lugares de trabajo se mantiene por abajo del mínimo. Consecuentemente, parece que los operadores de agencias saben gestionar la mano de obra de acuerdo a su estatus migratorio, nacionalidad y reacciones. Mexicano aceptando menos del mínimo significa que no tiene papeles y es potencial mano de obra para trabajo agrícola.

También se detectó que algunas empresas de alimentos manifiestan su interés por trabajadores mexicanos a las ATTRs porque "trabajan duro y rápido,

sin quejarse". Los trabajadores indicaron que las ATTRs se lamentan no poder proveer con más trabajadores mexicanos debido a las masivas deportaciones de los últimos años.

También es llamativo que en el sector de la alimentación hay empresas que no quieren trabajadores negros, ya que su ritmo de trabajo sería más lento que el de los latinos. Por el contrario, en el rubro de almacenaje para grandes compañías como "Dollarama"¹² es marcada la preferencia por trabajadores negros, sobretodo de Africa y Haití. Entre nuestros entrevistados de Dollarama, todos recibían el salario mínimo, el estatus más común era el de solicitantes de refugio, refugiados aceptados o residentes permanentes recién arribados. Algunos mencionaron que se mantienen en el trabajo porque esperan traer a sus familias. En las entrevistas se pudo notar la relación que se establece entre el fenotipo de piel negra con el trabajo consistente en cargar materiales pesados.

También es relevante notar que las ATTRs a menudo piden a los trabajadores el llenado de formularios con información detallada sobre su situación financiera, social y inmigratoria. Esta indagación coloca a las agencias en una posición privilegiada para administrar a los trabajadores. Estos datos pueden ser usados para ejercer control sobre la explotación de su mano de obra y para producir diferentes tipos de flexibilidad a ser ofertadas a las empresas (Choudry y Henaway, 2012), por ejemplo, ofreciendo trabajadores sin papeles que no se quejan del "over time" ni exigen tarifas mayores por horas extras. La mayoría de los latinos de nuestro estudio (mexicanos, salvadoreños, guatemaltecos y peruanos) indicaron que su primer contacto fue con los dueños de agencia. Los diálogos iniciales incluyeron preguntas sobre el permiso de trabajo, status, manejo del idioma, situación tributaria, existencia de cuenta bancaria y lugar de residencia. Así por ejemplo, la ausencia de cuenta bancaria puede ser un indicador de falta de papeles, pues para abrirla es necesario contar con una identificación que usualmente indica el estatus migratorio.

¹² Dollarama es una corporación canadiense. Cuenta con más de 900 tiendas de productos de "a dólar" en todo el país. La compañía está establecida oficialmente en Montreal.

Comentarios finales

El aporte final de este artículo es sugerir que las explicaciones sobre el rol de las ATTRs no pueden basarse exclusivamente en la ausencia de regulaciones legales, sino en considerarlas como actores dinámicos que aprenden a optimizar la mercantilización de los trabajadores. Esta mercantilización, como vimos, comienza con las políticas migratorias canadienses¹³.

También entendemos que el proceso de administración de la mano de obra racializada está siendo desarrollada en base al "know how" de años de experiencia con mano de obra inmigrante y migrante.

Dado que las ATTRs tienen que competir para satisfacer a los empleadores en términos de costo, conveniencia y disponibilidad inmediata de la mano de obra (Smith & Neuwirth, 2008) y que necesitan competir para proveer "el mejor y más conveniente producto" a sus clientes, están sujetas a aprender a administrar las vulnerabilidades de los inmigrantes y migrantes para competir en el exigente mercado del reclutamiento y colocación de mano de obra.

Hay suficientes señales para proponer la hipótesis de que las ATTRs se están especializando en administrar las vulnerabilidades de los migrantes e inmigrantes respondiendo a la racialización que existe en el mercado de trabajo canadiense, de acuerdo a su procedencia y su grupo étnico. Estas vulnerabilidades existen en un ambiente de racismo que en Canadá es invisibilizado por el discurso multicultural y por la exaltación que genera su imagen como país "campeón de los derechos humanos".

Bibliografía

Arat-Koc, Sedef. (1999). "Neoliberalism, State Restructuring and Immigration: Changes in Canadian Policies". En *Journal of Canadian Studies*. (pp. 31-56).

Arat-Koc, Sedef. (2012). A Transnational whiteness? New middle classes, globalism and non-European "Whiteness". En *On Whiteness (e-book)*.

¹³ La mercantilización muchas veces comienza en el país de origen, tal es el caso del Estado de Filipinas, que promueve una política de emigración de mano de obra (Rodríguez, 2010) o Guatemala y México, que mantienen acuerdos con Canadá para seguir promocionando los Programas Agrícolas para Trabajadores Extranjeros a pesar de las terribles condiciones de muchos trabajadores.

- Baltodano, Charlotte; Aziz Choudry; Jill Hanley; Steve Jordan; Eric Shragge y Martha Stiegman. (2007). Becoming an Immigrant Worker: Learning in Everyday Life. En *Canadian Journal for the Study of Adult Education*. (pp. 99-113).
- Bannerji, Himani. (2000). *The Dark Side of The Nation. Essays in Multiculturalism, Nationalism and Gender*. Toronto: Canadian Scholar's Press.
- Bartkiw, Timothy J. (2009). Baby Steps? Towards the Regulation of Temporary Help Agency Employment in Canada. En *Comparative Labor Law and Policy Journal*. Nº 31. (1). (pp. 163-206).
- Bauder, Harald. (2013). *Why We Should Use the Term Illegalized Immigrants*. Toronto: Ryerson Centre for Immigration and Settlement-Ryerson University.
- Belkacem, Rachid y Kornig, Cathel. (2011). La construction sociale du travail intérimaire: de ses origines à son institutionnalisation. En *France. Socio-Économie du Travail*. Nº 33. (pp. 1301-1327).
- Bernhard, Judith; Carolina Berinstein y Luin Goldring. (2007). Institutionalizing Precarious Immigration Status in Canada. En *Early Childhood Education*. (pp. 1-40).
- Block, Sheyla y Grace-Edward Galabuzi. (2011). *Canada's colour coded labour market*. 2011.Canada: Canadian Centre for Policy Alternatives.
- Bouchard, Gérard y Charles Taylor. (2008). *Building the future: A time for reconciliation*. Quebec.
- Calugay, Joey; Henaway Mostafa y Eric Shragge. (2011). Working Through the Loopholes Undermining Workplace Gains, One Temp Worker at a Time. En *Canadian Dimension*. Nº 45 (2).
- Canadian Federation of Independent Business. (2013, December 10). *Canadian Federation of Independent Business*. Recuperado de <http://www.cfib-fcei.ca/english/article/5358-http-www-cfib-fcei-ca-html.html>
- Choudry, Aziz; Gada Mahrouse y Eric Shragge. (2008). Neither reasonable, nor accommodating. En *Canadian Dimension*. (pp. 16-18).
- Choudry, Aziz; Jill Hanley; Jordan, Steve; Shragge, Eric y Stiegman, Martha. (2009). *Fight Back. Workplace Justice for Immigrants*. Halifax: Fernwood.
- Choudry, Aziz. (2010). Global justice? Contesting NGOization: Knowledge Politics and Containment in Antiglobalization Networks. En Dip Kapoor y Aziz Choudry, *Learning from the Ground Up: Global Perspectives on Social Movements and Knowledge Production*. (pp. 17-34). New York: Palgrave Macmillan.
- Choudry, Aziz y Mostafa Henaway. (2012). "Agents of Misfortune: Contextualizing Migrant and Immigrant workers' Struggles against Temporary Labour Recruitment Agencies". En *LABOR, Capital and Society*. (pp. 36-65).
- Choudry, Aziz y Mostafa Henaway. (2014). Temporary Agency Worker Organizing in an Era of Contingent Employment. En *Global Labour Journal: Vol. 5, Iss. 1*. (pp. 1-22).
- Cooper, Afua. (2008). The secret of Slavery in Canada. En Afua Cooper. *The hanging of Angelique*. (pp. 68-107). Toronto: Harper Collins.

- Dei, George J. Sefa. (2011). *Indigenous Philosophies and Critical Education: A Reader*. New York: Peter Lang Publishing.
- Faraday, Fay. (2012). *Made in Canada: How The Law Constructs Migrant Workers' Insecurity*. Toronto: METCALF.
- Fudge, Judy. (2011a). Global Care Chains, Employment Agencies, and the Conundrum of Jurisdiction: Decent Work for Domestic Workers. En *Canada. Canadian Journal of The Women and The Law*. (pp. 234-264).
- Fudge, Judy. (2011b). *The Precarious Migrant Status and Precarious Employment. The Paradox of International Rights for Migrant Workers*. Victoria: Working Paper Series. Metropolis British Columbia.
- Galabuzi, Grace-Edward. (2006). *Canada's Economic Apartheid. The Social Exclusion of Racialized Groups in the New Century*. Toronto: Canadian Scholar's Press Inc.
- Galarneau, Diane. (2010). "Temporary Employment in the Downturn". En *Perspectives*. (pp. 5-17).
- Grant, Tavia. (2013, May 5). Canada's Shift to A Nation of Temporary Workers. En *The Globe and Mail*.
- Green, Alan G. (2003). What is the role of immigration in Canada's future? En Charles M. Beach, Alan G. Green, y Jeffrey G. Reitz, *Canadian Immigration Policy for the 21st Century* (pp. 33-46). Ontario: McGill-Queen's University Press.
- Henry, Francis y Carol Tator. (2000). *Racist Discourse in Canada's English Print Media*. Toronto: The Canadian Race Relations Foundation.
- Holness, Jennifer y Sudz Sutherland. (Directores). (2000). *Speaker for the Dead* [Motion Picture].
- Immigrant Workers Centre. (2013, October 16). *Immigrant Workers Centre*. Recuperado de Immigrant Workers Centre: <http://iwc-cti.org>
- Kapur, Devesh. (2004). *Remittances: The New Development Mantra?* Cambridge: United Nations.
- Laforme, Harry. (2005). The justice system in Canada: Does it work for Aboriginal people. En *Indigenous Law Journal*. Nº 4 (1).
- Maldonado, Marta María. (2009). "It Is Their Nature to do Menial Labour: The Racialization of "Latino/a Workers" by Agricultural Employers". En *Ethnic and Racial Studies Vol. 32 Nº 6*. pp. 1017-1036.
- Mandarino, Michael y Van Arsdale, David. (2009). The Proliferation and Consequences of Temporary Help Work: A Cross-border comparison. En *Just Labour: A Canadian Journal of Work and Society*. Vol. 14. (pp. 1-12).
- Mathew, Biju. (2005). The Borders of Globalization: Negotiating The Metropolis. En Biju Mathew. *Taxi! Cabs and capitalism in New York City* (pp. 143-176). New York: New Press.
- McDonald. (2014, 03 19). Stratified Immigration Policy and Migrant Labour in Canada (Research paper). Recuperado de Academia.edu: https://www.academia.edu/1863641/Stratified_Immigration_Policy_and_Migrant_Labour_in_Canada

- McNally, David. (2002). Globalization: It's Not About Free Trade. En D. McNally. *Another World Is Possible! Globalization and Anti-capitalism*. (pp. 29-59). Winnipeg: Arbeiter Ring.
- McQuillan, Kevin. (2013). All The Workers We Need: Debunking Canada's Labour-shortage Fallacy. En *The School of Public Policy*. Vol 6, Iss. 16.
- Monje, Carmelo. (2014, January 22). *Causes of Mexican immigration to Canada*. Retrieved from vimeo.com: <http://vimeo.com/84856386>
- Montgomery, Ken. (2005). Imagining the Antiracist State: Representations of Racism in Canadian History Textbooks. En *Discourse: Studies in the Cultural Policies of Education*. Vol 26, Nº4. (pp. 427-442).
- Munroe, Kim. (2012). Understanding Canada's Immigration Policies through Colonial Theory. En *Belonging in Canada. Questions and Challenges*. Vol 2. Nº 1. (pp. 2-14).
- Nakache, Delphine y Paula. J. Kinoshita. (2010). *The Canadian Temporary Foreign Worker Program: Do Short-Term Economic Needs Prevail over Human Rights Concerns?* IRPP.
- Ng, Roxana. (2006). Exploring the globalized regime of ruling from the standpoint of immigrant workers. En Cailie Frampton, Gary Kinsman, A. K. Thompson, y Kate Tilleczek. *Sociology for changing the world: Social Movements/Social Research*. (pp. 174-188). Fernwood: Black Point.
- Preibish, Kerry y Leigh Binford. (2007). Interrogating Racialized Global Labour Supply: An exploration of the Racial/National Replacement of Foreign Agricultural Workers in Canada". En *Canadian Review of Sociology*. Nº44 (1) (pp. 5-36).
- Razack, Sherene H. (2002). When Place Becomes Race. In S. Razack, *Race, Space, and the Law: Un mapping a White Settler Society* (pp. 1-20). Toronto: Between the Lines Press.
- Razack, Sherene H. (2007). Stealing the Pain of Others: Reflections on Canadian Humanitarian Responses. En *Review of Education, Pedagogy, and Cultural Studies*. (pp. 375-394).
- Roberts, Julian V. y Anthony N. Doob. (1997). Race, Ethnicity and Criminal Justice in Canada. En *Crime y Justice*. Nº 21 (469).
- Rodriguez, Robyn Magalit. (2010). *Migrants for export: How the Philippine state brokers labor to the world*. Minneapolis: University of Minnesota Press.
- Rodriguez, Robyn Magalit. (2010). On the Question of Expertise: A Critical Reflection on "Civil Society" Processes. En Aziz Choudry y Dip Kapoor, *Learning from the Ground Up: Global Perspectives on Social Movements and Knowledge Production* (pp. 53-68). New York: Palgrave Macmillan.
- Rosewarne, Stuart. (2010). Globalization and the Commodification of Labour. En *The Economic and Labour Relations Review*. Vol 20. Nº 2. (pp. 99-110).
- Sharma, Nandita. (2001). On Being not Canadian: The Social Organization of "Migrant Workers" in Canada. En *The Canadian Review of Sociology and Anthropology*. (pp. 415-439).

- Sharma, Nandita. (2002). Immigrant and Migrant Workers in Canada: Labour Movements, Racism and the Expansion of Globalization. En *Canadian Woman Studies. Les cahiers de la femme*. Vol 21(4). (pp. 18-25).
- Sharma, Nandita. (2006a). *Home Economics: Nationalism y the Making of "Migrant Workers" in Canada*. Toronto: University of Toronto.
- Sharma, Nandita. (2006b). White Nationalism, Illegality and Imperialism: Border Controls as Ideology. En K. Hunt, y K. Rygiel. (Eds.). *Gendering the War on Terror*. (pp. 121-144). Aldershot: Ashgate Publishers.
- Sharma, Nandita. (2011). Canadian Multiculturalism and its nationalisms. In M. Chazan, L. Helps, A. Stanley, y S. Thakkar, *Home and Native Land* (pp. 85-207). Toronto: Between the Lines.
- Simmons, Alan B. (2010). *Immigration and Canada. Global and Transnational perspectives*. Toronto: Canadian Scholars' Press.
- Smith, Vicki y Neuwirth, Esther B. (2008). Chapter One: The temporary Advantage. En Vicki Smith y Esther B. Neuwirth. *The Good Temp* (pp. 1-31). New York: IRL Press.
- Statistics Canada. (2011). *National House Hold Survey 2011. Immigration and Ethnocultural Diversity in Canada. Catalogue N° 99-010-X2011001*. Statistics Canada. Ottawa: Statistics Canada.
- Statistics Canada. (2014, March 4). Employment Services, 2012. *The Daily*. Recuperado el 8 de Abril de 2014 de <http://www.statcan.gc.ca/daily-quotidien/140304/dq140304a-eng.pdf>
- Stilz, A. (2010). Guest workers and second-class citizenship. *Policy and Society*, Department of Politics, Princeton University. (pp. 295-307).
- Thobani, Sunera. (2007). *Exalted subjects. Studies in the Making of Race and Nation in Canada*. Toronto: University of Toronto Press.
- Van Arsdale, David G. (2013). The Temporary Work Revolution: The Shift from Jobs that Solve Poverty to Jobs that Make Poverty. *The journal of labor y society* (16) (pp. 87-112).
- Venne, Sharon. (2004). She Must be Civilized: She Paints Her Toe Nails. En Stephen Greymorning. *A Will to Survive: Indigenous Essays on the Politics of Culture, Language and Identity*. (pp. 126-139). New York: McGraw Hill.
- Vosko, Leah F. (2006). Precarious Employment. Towards an Improved Understanding of Labour Market Security. En Leah Vosko, *Precarious Employment. Understanding Labor Market Insecurity in Canada*. (pp. 3-42). Quebec: McGill-Queens.
- Vosko, Leah F. (2010). A New Approach to Regulating Temporary Agency Work in Ontario or Back to the Future?. En *Industrial Relations*. Vol.65. N° 4. (pp. 632-653).