



RELACIÓN DE GÉNERO, TRABAJO TRANSNACIONAL Y MIRACION TEMPORAL: TRABAJADORES Y TRABAJADORAS AGRÍCOLAS MEXICANOS EN CANADÁ

Ofelia Becerril Quintana.**

Introducción

En México como en otros países del mundo, en los últimos tres decenios, hemos asistido a enormes cambios como resultado de la reestructuración global de la agricultura. Una de las implicaciones de esta reestructuración productiva ha sido el cambio del empleo regular y el salario de tiempo completo por formas de empleo irregular e inseguro caracterizado por bajos salarios y pocos beneficios (Basok 2000a:79-80). El trabajo transnacional que desempeñan los trabajadores y las trabajadoras agrícolas mexicanos en la agricultura canadiense es un ejemplo de la puesta en marcha de los procesos de reestructuración y las nuevas formas de organización del trabajo en la reproducción del capitalismo mundial.

Hace casi tres décadas que los gobiernos de México y de Canadá firmaron un acuerdo bilateral¹ para desplazar trabajadores estacionales a las regiones canadienses de mayor actividad agrícola. El acuerdo es implementado a través del *Programa de Trabajadores Agrícolas Migratorios Temporales Mexicanos en Canadá* (en lo sucesivo programa). Contrariamente a lo que sucede con las migraciones desreguladas internas y las indocumentadas a Estados Unidos, las migraciones a Canadá están estrictamente reguladas para impedir desajustes en la relación oferta-demanda de mano de obra (Barrón 2000,351).

A diferencia del Programa Brasero (1942-1964) que México firmó con Estados Unidos, y que falló, entre otras razones, debido a la alta deserción de los trabajadores, el programa con Canadá se ha caracterizado por: 1) el retorno de la mayoría de los trabajadores a sus lugares de origen (Verduzco 1999:327,339), 2) el proveer la demanda de fuerza de trabajo barata y flexible que requiere la agricultura canadiense, y 3) el flujo de trabajadores “temporales” de las poblaciones agrícolas pobres (Sharma 1995; Smart 1998; Basok 1999,2002; Preibisch 2000). Si bien el número de trabajadores agrícolas que han emigrado de México a Canadá a través del programa (101,495 trabajadores en 29 años) representan una fracción muy pequeña comparada con el Programa Brasero, por medio del cual más de

** Departamento de Antropología. Universidad Autónoma Metropolitana. Unidad Iztapalapa. El presente trabajo forma parte de una investigación más amplia para tesis de doctorado en Ciencias antropológicas. También es el resultado de un año de estancia de investigación que llevé a cabo, de septiembre de 2002 a agosto de 2003, en la Universidad de York y la Universidad de Windsor en Canadá.

¹ Oficialmente se firmó un “Memorándum de Entendimiento”. No constituye un tratado internacional ni recurre a los arbitrajes internacionales. Se anexó un “Acuerdo para el Empleo Temporal de Trabajadores Agrícolas Mexicanos en Canadá” el cual funciona como contrato que celebran los trabajadores mexicanos y los granjeros canadienses que participan. El acuerdo forma parte del Programa para la mancomunidad de trabajadores agrícolas estacionales caribeños (Barbados, Jamaica, República de Trinidad y Tobago, Organización de los Estados del Este Caribeño) y mexicanos (CCMSAWP).

5 millones de mexicanos trabajaron temporalmente en EUA durante el curso de 22 años (Binford 2002:2), el circuito de migración internacional México-Canadá ha tenido un fuerte y profundo impacto tanto en la agricultura canadiense como en las comunidades mexicanas, como ha sido documentado por varios investigadores (Satzewich 1991; Wall 1992; Colby 1997; Verduzco 1999; Vanegas 2000; Mellado 2000; Barrón 1999,2000; Preibisch 2000; Sandoval y Vanegas 2001; Smart and Rees 2001; Basok 1999,2002; Bauder y Corbin 2002; Binford 2002; entre otros). No obstante, son pocos los estudios que se han orientado a analizar el impacto del trabajo transnacional y la vida, controlada y “temporal,” de los emigrantes mexicanos en las relaciones de género y los sistemas de organización del trabajo dentro de los campos canadienses.

En este trabajo se analizan la situación, las experiencias vividas y los procesos ocurridos en una comunidad de destino (Leamington) de los jornaleros y las jornaleras mexicanos que emigran hacia las granjas canadienses. Aquí, voy a argumentar, primero, que el género es una categoría fundamental en el estudio de esta problemática. Segundo, que la mano de obra calificada de los mexicanos tiene un profundo impacto en la agricultura y la agroindustria hortofrutícola canadiense. Tercero, que los procesos de reestructuración global de la agricultura han obligado a los transmigrantes mexicanos a sostener los nichos de mercado de trabajo de la migración controlada y “temporal” de Canadá. Y cuarto, que estos procesos cambiantes y complejos han dado origen a nuevas relaciones entre los géneros y a nuevas prácticas femeninas y masculinas. Aquí, apenas pretendo proporcionar algunos puntos de partida que descubran o subrayen dimensiones relevantes para ser retomados en futuras investigaciones.

Primero se presenta la metodología del estudio, las características de Leamington como comunidad de destino, la situación actual y la participación de hombres y mujeres en el programa. En la segunda parte del trabajo, se analiza el impacto de la mano de obra calificada de los mexicanos en la agricultura canadiense así como la creación de nichos de mercados de trabajo para los trabajadores mexicanos. Y a manera de conclusión se exploran las experiencias vividas por las trabajadoras y los trabajadores mexicanos en las granjas agrícolas y la comunidad de Leamington.

Metodología

Aquí, voy a analizar la situación de trabajo y de vida de los trabajadores y las trabajadoras mexicanos transmigrantes en Canadá desde una perspectiva feminista, en términos de actores sociales situados entre la producción y el consumo, la organización de la producción y la organización del mundo doméstico de la reproducción, el trabajo en Canadá y la familia en México. Y con la antropología de la experiencia (Turner 1985; Bruner 1986; y otros) voy a explorar sus experiencias vividas dentro de los campos canadienses.

La investigación se basa en el trabajo de campo realizado de mayo a julio de 2003 en el poblado de Leamington, provincia de Ontario. Propuse un estudio de caso de la industria de la horticultura de Leamington porque es el área de mayor concentración de trabajadores agrícolas mexicanos (38% de 7,553 trabajadores en Ontario para 2002) y es aquí donde está el 27% de las granjas de todo Canadá. Utilicé una combinación de metodología cuantitativa y cualitativa que me permitió: 1) elaborar un perfil básico de los trabajadores agrícolas por sexo, edad, lugar de origen, estado civil y escolaridad; 2) identificar las provincias, los sectores económicos y los cultivos en los que participan; 3) destacar las formas en las cuales están implicados en el proceso de trabajo canadiense; y 4) privilegiar las prácticas, relaciones sociales y representaciones construidas por los trabajadores en torno a su experiencia laboral dentro de las granjas agrícolas y la comunidad de Leamington. Mis fuentes de información se sustentan en el uso simultáneo de varias técnicas antropológicas: la investigación documental y estadística sobre el tema, las entrevistas a profundidad, las entrevistas abiertas, la observación participante y etnográfica. La muestra no es probabilística pues es un estudio exploratorio. Entrevisté a 50 trabajadores y trabajadoras que laboraron durante la temporada de 2003 en los campos de Leamington. Los entrevistados fueron trabajadores con diferentes tiempos de participación en el programa: de 11 a 25 años, de 4 a 10 años y trabajadores de primera vez. También entrevisté a varios representantes de los productores, del Consulado Mexicano en Toronto, de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, de las instituciones que administran el programa en Canadá (FARMS y HRCC), de las organizaciones que apoyan a los trabajadores mexicanos (Centro de Apoyo a Trabajadores Migratorios, Programa Cultural del Trabajador

Migratorio), y a personajes claves de la comunidad como el Padre Frank Murphy de la Iglesia católica “St. Michael” quien ofrece el servicio de la misa dominical en español para los trabajadores mexicanos. Del mismo modo, entrevisté a algunos trabajadores mexicanos que habiendo participado en el programa se quedaron a vivir con su familia en Leamington. La investigación etnográfica fue fundamental para observar el trabajo y la vida cotidiana de los trabajadores dentro de las granjas, las viviendas, el transporte de traslado al centro de Leamington, los lugares donde compran sus alimentos, donde hacen sus envíos de dinero a México, donde llaman por teléfono a sus familias, donde cambian sus cheques, donde se divierten, donde juegan fútbol, y donde asisten a tomar clases de inglés, guitarra y baile.

La comunidad de destino: Leamington.

El pueblo de Leamington se ubica al sur de Canadá, en la costa norte del Lago Erie y a 50 kilómetros de la frontera internacional con EUA. El área cuenta con el clima más suave y moderado que cualquier otra región agrícola de Canadá; tiene un promedio de 165 días libres de helada y recibe más sol que muchas comunidades del sur de Ontario; su topografía es extremadamente llana, con una gran variedad de suelos (The Municipality of Leamington 2000). Por todo esto, Leamington es el lugar de Canadá donde se encuentran las condiciones agroclimáticas favorables para la producción hortofrutícola de todo Canadá.

De acuerdo con el censo de 1996, aproximadamente 16,000 personas con distintos orígenes étnicos residen en Leamington. Aunque el censo establece que 4,800 habitantes fueron inmigrantes, cerca de 5,400 personas afirman que su lengua materna no es ni inglés ni francés. Los hablantes de alemán y portugués constituyen las comunidades más grandes (2,165 y 1,065 respectivamente). Además, 700 personas reportaron su lengua materna como árabe y 500 como italiana. De los hablantes de alemán aproximadamente la mitad eran menonitas mexicanos. Los hablantes de árabe provenían predominantemente del Líbano. Otros inmigrantes cuya lengua materna no era ni inglés ni francés provenían de varias regiones entre las cuales están el oeste y este de Europa, el sur y sureste de Asia, del Caribe, el medio este y oeste de Africa y de Centroamérica (Basok 2002:44). De los trabajadores agrícolas mexicanos que han trabajado en el marco del programa ha habido quienes se han quedado a vivir en este lugar con sus familias, falta realizar un estudio más minucioso sobre este nuevo grupo étnico residente en Leamington.

A Leamington se le ha llamado “la capital del tomate de Canadá” debido a la abundante producción de tomate en sus campos, los cuales están en proceso de expansión. El Condado de Essex, al cual pertenece Leamington, tiene la cosecha más alta de tomate de todo Ontario. Existen aproximadamente 6,018 acres de tomate cosechados en Leamington, lo cual representa casi el 28% del total de la provincia. El valor agrícola estimado de 715 acres de mercado fresco de tomate de este Condado es de \$3,364,000 dólares. De las 2,109 granjas que hay en el condado, el 33% se encuentran en Leamington. En Essex existen 328,651 acres de tierras de granjas, hay \$1,493 millones de dólares invertidos en capital granjero, de los cuales \$1,257 millones de dólares están invertidos en tierra y construcciones. La fuerza de trabajo agrícola empleada en la agroindustria de invernadero en Leamington incluye a trabajadores de tiempo completo (46.5%), trabajadores temporales (36%) y trabajadores de las costas (17.5%). Para 1996 había 50,590 (44%) semanas de empleo temporal en el Condado (The Municipality of Leamington 2000). Leamington es una área que se ha venido transformando desde hace más de tres décadas, particularmente por la presencia creciente de trabajadores y trabajadoras mexicanos y caribeños. Aunque los datos ahora disponibles no lo permiten, valdría la pena cuantificar con mayor precisión la magnitud del empleo temporal mexicano y su relación con la expansión de la industria hortícola de Leamington.

Si bien en la última década, la industria de invernadero en Leamington ha tenido un crecimiento inusual y muchos productores de verduras de invernadero han incrementado sus ganancias y expandido su producción, no todos los productores han experimentado ese crecimiento. Algunos invernaderos funcionan como empresas de pequeña escala y operan como empresas familiares. Independientemente de las diferencias en el tamaño de la producción, valor de la producción, capital en granjas y ganancias, muchos productores de invernadero dependen de los trabajadores emigrantes, mexicanos y caribeños -De 2,843 trabajadores empleados durante la temporada de 2002, casi el 99% fueron trabajadores mexicanos. El cultivo de frutas y hortalizas de invernadero se basa en el uso intensivo de

fuerza de trabajo, su cosecha requiere de gran cantidad de mano de obra-. No es la vulnerabilidad económica lo que explica que los productores, grandes y exitosos, de la industria de invernadero sean incapaces de emplear trabajadores locales confiables para su producción, más bien son los requerimientos para el trabajo en cautiverio y esclavizado lo que explica esta situación (Basok 2002:84-85). La producción en Leamington se ha concentrado en manos de un pequeño grupo de empresas. Quizás el éxito de la industria hortícola de invernadero de Leamington se deba no solo a la estrategia de la revolución tecnológica aplicada a su proceso productivo, producción de hidroponía por ejemplo, sino, en algunos casos, a la asociación productiva para conseguir los recursos financieros necesarios para su crecimiento, entre otros, con el capital estadounidense, además, la estrategia complementaria es la garantía de una fuerza de trabajo barata y flexible como la mexicana. En un reporte de empleadores registrados en FARMS (2002) es posible observar que en Leamington hay 212 productores canadienses que emplean a trabajadores y trabajadoras mexicanos, los cuales se pueden clasificar en tres grupos: las empresas de pequeña escala (62%), que emplea de 1 a 10 trabajadores mexicanos; las empresas medianas (27%) las cuales contratan de 11 y hasta 50 trabajadores; y, las grandes empresas (11%) que emplean de 51 hasta 458 trabajadores (este último caso es el de los Mastronardi). En el grupo de las grandes empresas están: Mastronardi, Colasanti, Jacobelli, Amco Farms, Mucci Bros, DiCiocco's, Sabelli Farms, Cervibi's, entre otras. Es cierto que los productores requieren de una mano de obra flexible y barata como la mexicana, sin embargo, habría que estudiar la eficiencia en la administración del uso de la fuerza de trabajo mexicana así como las nuevas formas de organización del trabajo en la industria de invernadero de Leamington.

Migración controlada: el Programa de Trabajadores Agrícolas Mexicanos Temporales en Canadá

El Programa inició en 1974 con tan sólo el envío de 203 trabajadores, hombres, a los mercados de trabajo agrícola canadiense, sin embargo, el número de trabajadores mexicanos se fue incrementando paulatinamente, como se muestra claramente en el Cuadro 1, hasta registrarse el máximo incremento con 5,143 trabajadores en 1990. En el período que va de

Cuadro 1
Trabajadores agrícolas mexicanos empleados en Canadá por sexo, 1974-2002

Año	Número Total	Hombres		Mujeres	
		No.	%	No.	%
1974	203	203	100.00	0	0
1975	402	402	100.00	0	0
1976	533	533	100.00	0	0
1977	495	495	100.00	0	0
1978	543	543	100.00	0	0
1979	553	553	100.00	0	0
1980	678	678	100.00	0	0
1981	655	655	100.00	0	0
1982	696	696	100.00	0	0
1983	615	615	100.00	0	0
1984	672	672	100.00	0	0
1985	834	834	100.00	0	0
1986	1,007	1,007	100.00	0	0
1987	1,538	1,538	100.00	0	0
1988	2,623	2,623	100.00	0	0
1989	4,414	4,377	99.16	37	0.84
1990	5,143	5,067	98.52	76	1.48
1991	5,148	5,071	98.50	77	1.50
1992	4,778	4,701	98.38	77	1.62
1993	4,866	4,794	98.52	72	1.48
1994	4,910	4,862	99.02	48	0.98
1995	4,886	4,830	98.85	56	1.15
1996	5,211	5,154	98.90	57	1.10
1997	5,647	5,580	98.81	67	1.19
1998	6,486	6,341	97.76	145	2.24
1999	7,574	7,409	97.82	165	2.18
2000	9,175	8,945	97.49	230	2.50
2001	10,529	10,160	96.49	369	3.51
2002	10,681	10,342	96.82	339	3.18
TOTALES	101,495	99,680		1,815	

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social compilados en sus informes de las temporadas 1974-2002.²

1996 a 2002 el número de participantes se ha incrementado a más del doble pasando de 5,211 a 10,681 trabajadores. No solo ha crecido el número de trabajadores sino también la cantidad de productores solicitantes, la calificación de la mano de obra, el conocimiento y la relación entre trabajadores y empleadores -el capital humano y cultural en términos de Bordieu- lo cual permite pensar que existe el potencial para un incremento adicional de un 50 a un 100% entre 2002 y 2006 (Vanegas 2000:74, 2001:15). En 2002, el mayor flujo (70%) de los jornaleros provino de seis estados: México (2,402), Tlaxcala (1,834), Guanajuato (1,021), Puebla (841), Morelos (749) e Hidalgo (655). Las provincias que participan son Ontario, Quebec (se incluyen Nueva Brunswick e Isla del Príncipe Eduardo de la región marítima), Manitoba y Alberta. No obstante, cerca del 80% de los contratos están localizados en Ontario (Basok, sin fecha), y la mayor parte de los contratos de 8 meses se encuentran también en esta provincia.

² Debido a que las estadísticas de la STyPS no coinciden ni con las del Consulado Mexicano en Toronto ni con las de FARMS, aquí solo retomo las de la Secretaría del Trabajo.

En la temporada 2002 se emplearon 10,342 hombres (96.8%) y 339 mujeres (casi 3.2% del total).³ Pero, ¿porqué tantas fluctuaciones en la demanda de mano de obra masculina y femenina? Para las instituciones administrativas del programa, la contratación de trabajadores empleados por género depende de las variaciones en las requisiciones que hacen los empleadores canadienses en cada temporada, además de las cancelaciones y transferencias de trabajadores que éstos hacen. Lo que no se dice es que la decisión de los trabajadores de continuar o no participando en el programa también es fundamental.

Los datos del cuadro anterior muestran claramente que la contratación de mano de obra femenina mexicana en el mercado de trabajo agrícola canadiense ha presentado una tendencia creciente durante los 14 años en los cuales ha participado. De las primeras 37 mujeres empleadas en 1989, se pasó a un promedio de 70 trabajadoras por año durante el período de 1990 a 1993. En 1994 hubo una baja con 48 trabajadoras, pero se registró un repunte entre 1995 y 1997 con el empleo de 60 mujeres en promedio. Conforme a esta tendencia, en 1998 se dio el mayor incremento (de más del 200%) con 145 trabajadoras. La mayor cantidad de trabajadoras agrícolas fue registrado en 2001 con 369 mujeres. Si bien para el año 2002 hubo una baja con 339 trabajadoras, para este año se calcula llegar a 400 mujeres, con tendencia a aumentar el próximo año.

La tendencia al aumento en el empleo de mujeres en la agricultura canadiense, entre otras razones, se deben a la puesta en marcha de lo que se ha llamado “pruebas piloto” de contratación de mujeres para determinadas cultivos. Por ejemplo, para la pizca de fresa, en el 2000, en Quebec se emplearon a 20 mujeres en una sola empresa y para el 2001 ya se contrataron 43 mujeres en la misma granja. La demanda de mujeres especializadas en fresa también se requirieron, desde el 2001, en la Isla del Príncipe Eduardo donde fueron contratadas 25 trabajadoras para una granja (STyPS 2000, Consulado de México en Toronto y de Montreal 2001).

Si bien los productores canadienses reconocen la habilidad de las trabajadoras mexicanas para el empaque de las frutas y las hortalizas (Barrón, 1999:120), entonces, ¿por qué persiste la menor contratación de mano de obra femenina? Los productores canadienses y las instituciones que administran el programa en México y en Canadá argumentan que: 1) para contratar mujeres los productores deben construir viviendas separadas de los hombres y esto representa un gasto adicional. 2) El trabajo que asignan a los hombres mexicanos es el que requiere mayor desgaste físico, y el resto lo dejan a los trabajadores locales. 3) Las mujeres mexicanas sólo desempeñan las tareas de selección, empaque, recolección de frutas y pizca de fresa. 4) La mayoría de las mujeres en el programa son viudas o madres solteras -hasta 1998 se contrataron mujeres solteras- por el problema con los esposos. Y 5) tanto hombres como mujeres, en algunos casos, al sentirse lejos de sus familias y sin pareja, al coincidir en la misma granja o en granjas vecinas, generan problemas de indisciplina, seguridad e higiene, que repercute en lo laboral y, en ocasiones, en las familias de los trabajadores (Mellado 2000:226).

No obstante, la explicación de la preferencia en la contratación de hombres poco tienen que ver con los argumentos anteriores. Los requerimientos de mano de obra mexicana y las formas de organizar el trabajo dentro de las granjas canadienses están basados en una estricta división sexual y étnica del trabajo, según patrones discriminatorios. Oficialmente no existe una discriminación por género, pero en la práctica es innegable (Preibish, 2000:51). Esta división sexual se traduce en una asignación diferenciada por género de provincias, sectores económicos, puestos, tareas, horarios de trabajo, oportunidades y temporalidad del trabajo. Queda claro que la segregación laboral se expresa en el hecho de que los hombres mexicanos acceden a un número mayor de oportunidades que las mujeres.

Las mujeres mexicanas también desempeñan trabajos de mucho desgaste físico. Por ejemplo, las trabajadoras de la fresa que van a Quebec y a Ontario desempeñan labores que exigen posturas forzadas pues van de cuclillas, sentadas o hincadas cosechando la fresa por más de 10 o 12 horas al día, prolongando esta posición de 3 a 5 meses en que dura su contrato. El criterio de que las mujeres sean madres solteras o viudas se explica por el férreo control de la migración temporal hacia los trabajadores mexicanos, para evitar a toda costa que se queden en territorio canadiense. Otra preocupación

³ Hombres y mujeres firman un formato standard de contrato. Al final se inserta una nota que dice: “A fin de facilitar la lectura, se usa el género masculino para referirse tanto a hombres como a mujeres.”

es el riesgo del rompimiento del contrato por las mujeres casadas, cuyo marido podría exigirle regresar a México a la mitad del contrato, sin embargo, en los informes tanto del Consulado como de la STyPS me llamó la atención que no encontré ningún reporte de rompimiento de contrato de las mujeres, lo que si fue más frecuente en el caso de los hombres. Las mujeres mexicanas dentro de los campos canadienses han desempeñado trabajos que antes habían sido asignados a los hombres, como lo asegura Bertha:

“El trabajo más pesado fue el que tuve durante las 13 temporadas anteriores, con un solo patrón. Es el trabajo más duro que he tenido porque yo ahí hacia el mantenimiento de la Farma: lavar calderas, descargar fierros para afuera del empaque, seleccionar el fierro, limpiar toda la maquinaria antes de la temporada, trabajar en la temporada del tomate seleccionando y empacando, después de la temporada volver a lavar toda la maquinaria, engrasarla, pintarla, todo. Yo me metía a los tubos de drenaje, agarraba las herramientas, arreglaba la maquinaria y limpiaba todo el sistema del empaque. Ese trabajo de hombre lo hacia yo. Me pagaban como viene en el contrato, así, efectivo. Eso lo hacía el patrón porque sabía que si metían a otra persona de afuera, pues, le iba a afectar.”

Dentro de una misma granja, hay tareas que desempeñan los hombres, que también ejecutan las mujeres. La preferencia por hombres nada tiene que ver con su desempeño como fuerza de trabajo sino con el control de la sexualidad femenina. Lo que han hecho las empresas es reglamentar los horarios no solo para trabajar sino para comer, para ir a comprar los alimentos, para descansar, para lavar, para cocinar, para ir a misa y para tener relaciones sexuales. Todo esta reglamentado y controlado pues como decía un supervisor de una de las grandes empresas “los trabajadores mexicanos están aquí, solo para trabajar.” Así, las empresas establecieron horarios para que hombres y mujeres platiquen, después de una hora ya no pueden verse juntos porque la empresa les aplica una sanción, incluyendo el despedido. Los granjeros no solo quieren controlar la migración sino controlar el comportamiento sexual de los trabajadores mexicanos, en particular el de las mujeres. En los campos canadienses no solo existe un estricto control sobre el trabajo “temporal” también existe un control sobre la moral y la sexualidad. A pesar de esto, los trabajadores y las trabajadoras siguen practicando sus romances como una forma de enfrentar la vida de soledad al estar lejos de su familia, y para darle un sentido a su trabajo en Canadá.

Un análisis pormenorizado por género nos permite no solo destacar la situación de las mujeres en la agricultura canadiense sino el impacto del trabajo transnacional, masculino y femenino, en el proceso productivo, en las relaciones laborales, en los sistemas de organización del trabajo, en la estructura familiar y en las relaciones de género, tanto en el lugar de origen como en el lugar de destino. Lo que aquí propongo es que la diferencia sexual puede considerarse como clave para explicar la estructura y las modalidades de organización social del trabajo transnacional que los mexicanos desempeñan en los mercados de trabajo agrícolas de Canadá.

Trabajo transnacional de mexicanos y mexicanas en territorio canadiense.

Los trabajadores, hombres y mujeres, que participan -solicitados por los productores canadienses y seleccionados por México- deben cubrir un perfil ocupacional específico: tener experiencia agrícola en los cultivos requeridos, ser campesinos o jornaleros, tener entre 18 y 45 años de edad, y ser casados o el sostén familiar (en el caso de las mujeres). Debido a esto, la mayoría son jóvenes, campesinos sin tierra, con bajos niveles de educación, no saben hablar ni inglés ni francés, no llevan consigo su familia y provienen de regiones rurales pobres de la República Mexicana. La contratación se realiza durante los meses de febrero a septiembre, pero la mayor demanda se encuentra entre abril y julio. La gran mayoría (70%) se emplean regularmente con el mismo agricultor canadiense (trabajador nominal requerido por el granjero), lo cual ha facilitado la formación de redes de relación con otros trabajadores y con los productores canadienses (Verduzco 2000:343).

Si bien son pocas las mujeres mexicanas que participan, lo que no sabemos con precisión es: ¿quiénes son éstas trabajadoras? ¿de qué entidad federativa provienen? ¿en qué provincias, sectores económicos, cultivos y tareas participan? ¿por qué los productores canadienses demandan un perfil ocupacional femenino especializado en ciertos cultivos y de determinadas regiones de México?

En 2002, la mayoría (53%) de las mujeres que participaron en el programa tenían entre 30 y 39 años de edad. Son pocas las mujeres jóvenes (5%) que tienen menos de 25 años. También son pocas las trabajadoras (7%) que tienen más de 46 años. A diferencia de los hombres, gran parte de ellas son madres solteras o viudas, y todas jefas de familia. Pocas mujeres son solteras y sin hijos. Las trabajadoras mexicanas que se emplearon durante la temporada 2002 en la provincia de Ontario provienen, fundamentalmente, de cinco estados: México (24%), Tlaxcala (21%), Puebla (16%), Guanajuato (10%) y Morelos (9%). El lugar de origen coincide con el de los hombres.

Los productores canadienses requieren de un cierto tipo de fuerza de trabajo femenina: mujeres con hijos, con experiencia en el trabajo agrícola, en particular, con experiencia ocupacional en ciertos cultivos y tareas. La mayor parte de las mujeres que participan son trabajadoras agrícolas, algunas de ellas con años de experiencia en el cultivo que se demanda en Canadá. Por ejemplo, las jornaleras que cultivan fresa en Irapuato, estado de Guanajuato, son requeridas para la plantación y cosecha de fresa en los campos de Quebec y de Ontario.

Por otra parte, en 2002, de un total de 253 mujeres, 140 fueron trabajadoras nominales y 110 trabajadoras de selección. Esto quiere decir, que el 47% de las trabajadoras ya tenía por lo menos dos años de participación en el programa. Además, hubo más trabajadoras de selección en el 2001 (53%) que en el 2002 (43%). Valdría la pena hacer un análisis de las trayectorias laborales de las trabajadoras nominales para conocer los efectos de su trabajo en el mercado laboral agrícola canadiense.

Si analizamos los envíos de trabajadores mexicanos desglosado por provincia canadiense (Cuadro 2), observamos que si bien la provincia que ha demandado más trabajadores y trabajadoras ha sido Ontario, ésta ha tenido, durante los últimos siete años, una tendencia decreciente de casi el 10%. En cambio para Quebec, entre 1999 y 2002, se registra una tendencia creciente de la fuerza de trabajo masculina y femenina.

Cuadro 2
Trabajadores agrícolas mexicanos según provincia canadiense, 1996-2002

Provincia	Trabajadores			Enviados		%	
	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Alberta	2.3	2.5	2.2	2.5	2.0	1.8	2.0
Manitoba	2.1	2.3	2.6	2.3	2.3	2.2	2.6
Ontario	80.3	80.7	81.1	79.7	78.4	75.8	70.7
Quebec	15.3	14.5	14.2	15.5	17.3	20.0	24.5
TOTALES	5,211	5,647	6,486	7,574	9,175	10,529	10,681

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la STyPS, 1996-2002.

Cuadro 3
Trabajadores agrícolas empleados por provincia canadiense y sexo, 2000-2002

Provincia	Hombres			Mujeres		
	2000	2001	2002	2000	2001	2002
Alberta	182	198	220	0	0	0
Manitoba	208	239	282	0	0	0
Quebec	1,569	2,047	2,552	20	65	74
Ontario	6,986	7,676	7,288	210	304	265
TOTALES	8,945	10,160	10,342	230	369	339

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la STyPS, 2000-2002.

Varias conclusiones se desprenden del Cuadro 3. La primera es que la mano de obra masculina y femenina está concentrada en un 95% en los mercados de trabajo agrícola estacional de Ontario y de Quebec. La segunda es que la mayoría (70%) de hombres y mujeres trabajan justo en las granjas ubicadas en la provincia, la región y el subsector más importante y moderno de Canadá: Ontario, el sur y las agroindustrias hortofrutícolas. La tercera es que ni en Manitoba ni en Alberta se emplean a mujeres. La cuarta es que en Ontario, para el 2002, se registró una baja en el empleo tanto de hombres como de mujeres, con respecto al año 2001. Por el contrario, hubo un incremento tanto de trabajado-

ras (13%) como de trabajadores (20%) en Quebec, y de éstos últimos también en Manitoba y Alberta. Aunque los datos ahora disponibles no lo permiten, valdría la pena hacer mediciones más precisas y analizar exactamente el empleo de la fuerza de trabajo femenina y masculina mexicana, y su impacto por provincia.

Cuadro 4
Trabajadores agrícolas mexicanos enviados por mes a Canadá, 1997-2002

<i>Mes</i>	<i>Trabajadores</i>				<i>Enviados</i>	
	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Enero	0	0	0	13	21	140
Febrero	290	641	531	692	1,010	901
Marzo	429	669	796	837	1,168	1,009
Abril	800	693	1,245	1,629	1,694	2,177
Mayo	827	920	918	1,362	1,406	1,540
Junio	826	1,028	1,235	1,356	1,870	1,465
Julio	1,437	1,770	2,028	2,157	2,173	2,148
Agosto	671	572	571	797	889	944
septiembre	367	193	250	332	298	357
TOTALES	5,647	6,486	7,574	9,175	10,529	10,681

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la STyPS, 1997-2002.

Varios son los elementos que se pueden entresacar del análisis del comportamiento migratorio de los trabajadores mexicanos que van a Canadá, por mes y a lo largo de seis años (Cuadro 4). Primero, observamos que las corrientes migratorias están muy bien definidas y controladas -lo que llama el gobierno canadiense la “managed migration”- y corresponden, fundamentalmente, a los tiempos encadenados de la cosecha de los cultivos hortofrutícolas. Segundo, el mayor flujo migratorio se había registrado en el mes de julio de cada año, pero es a partir del 2000 que la mayor movilidad laboral se extiende del mes y hasta julio. La incidencia del trabajo temporal se ha visto modificada pues, desde hace tres años, los requerimientos de la fuerza de trabajo mexicana no solo se han incrementado sino que han modificado el inicio de la temporada de contratación, del mes de febrero al mes de enero, la cual llegó a incrementarse a más del 650% para 2002. ¿A qué se debe este cambio? Una hipótesis es que, con la expansión de los cultivos hortofrutícolas de invernadero, en Ontario y Quebec, se ampliaron los mercados de trabajo y se amplió la estacionalidad de la actividad agrícola, permitiendo el incremento del empleo de trabajadores y trabajadoras mexicanos no solo para la cosecha sino para casi todas las fases del proceso productivo. Si los trabajadores empiezan a llegar a los campos canadienses desde enero y regresan en noviembre a México, prácticamente la fuerza de trabajo mexicana está casi todo el año. Es necesario profundizar en el análisis de la incidencia del trabajo “temporal” por género porque los datos con los que contamos por ahora no nos permiten aun precisar nuestro análisis.

Cuadro 5

Demanda de trabajadores agrícolas mexicanos por tipo de cultivo o actividad, 1998-2002

Provincia	Verdu	Inver	Tabac	Fruta	Manza	Vivero	Arbol	Ginsen	Apicul	Total
1998										
Alberta	111	-	-	-	-	35	-	-	-	146
Manitoba	168	-	-	-	-	-	-	-	-	168
Ontario	1,505	858	1,668	657	200	212	-	152	-	5,252
Quebec	800	12	66	-	-	42	-	-	-	920
TOTALES	2,584	870	1,734	660	200	254	-	152	-	6,486
1999										
Alberta	119	-	-	-	-	45	-	-	-	164
Manitoba	197	-	-	-	-	-	-	-	-	197
Ontario	1,818	1,113	1,705	736	226	268	-	167	-	6,033
Quebec	1,008	12	107	-	-	53	-	-	-	1,180
TOTALES	3,142	1,125	1,812	736	226	366	-	167	-	7,574
2000										
Alberta	137	-	-	-	-	-	-	-	45	182
Manitoba	204	4	-	-	-	-	-	-	-	208
Ontario	1,970	1,605	1,833	1,039	227	335	-	192	-	7,201
Quebec	1,329	30	131	40	-	54	-	-	-	1,584
TOTALES	3,640	1,635	1,964	1,079	227	393	-	192	45	9,175
2001										
Alberta	144	-	-	-	-	-	-	-	54	198
Manitoba	225	-	-	-	-	14	-	-	-	239
Ontario	2,074	1,756	1,995	1,197	276	422	-	260	-	7,980
Quebec	1,669	53	168	95	18	87	22	-	-	2,112
TOTALES	4,112	1,809	2,163	1,292	294	523	22	260	54	10,529
2002										
Alberta	128	-	-	-	-	38	5	-	49	220
Manitoba	266	-	-	-	-	16	-	-	-	282
Ontario	1,984	1,835	1,185	1,233	476	209	349	282	-	7,553
Quebec	2,060	86	232	102	15	129	2	-	-	2,626
TOTALES	4,438	1,921	1,417	1,335	491	392	356	282	49	10,681

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la STyPS, 1998-2002.

Como se muestra en el Cuadro 5, el mayor número de trabajadores y trabajadoras (95% en promedio) ha laborando, en los últimos seis años, en los cultivos de *verduras* (brócoli, pepino, tomate, champiñón), *invernadero* (tomate, pepino, pimiento), *tabaco*, *fruta* (manzana, fresa, melón, sandía, uva, frambuesa) y *viveros* (flores y plantas). Hasta el año 2001, la mayor demanda (63% en promedio) se encontró en la cosecha de verdura y tabaco, no obstante, en 2002 hubo una baja en el empleo de hombres en el tabaco, de modo que casi el 60% de la fuerza de trabajo, masculina y femenina, se orientó hacia la cosecha de verduras y cultivos de invernadero. En el último año, hubo una disminución del 25% en el número de trabajadores ocupados en los viveros, pero se registró un incremento inusual, de hasta 16 veces con respecto a la temporada anterior, en el número de hombres empleados en la tala de árboles de Navidad. Será importante cotejar si esta tendencia se mantiene en la actual temporada. Esta claro que la mano de obra femenina se emplea, básicamente, en el sector hortofrutícola de la provincia de Ontario y de Quebec, en cambio, la mano de obra masculina además se emplea en el tabaco, la tala de árboles de Navidad y la apicultura. Una posible explicación es que tanto la expansión de los cultivos hortofrutícolas de Ontario y de Quebec como el desarrollo económico de otros sectores productivos agrícolas ha llevado a los productores a demandar grandes contingentes de fuerza de trabajo calificada, barata y flexible de México.

Calificación de la mano de obra y nichos de mercado de trabajo

Leamington se ha convertido en un nicho de mercado de trabajo clave para el empleo de los trabajadores agrícolas mexicanos. Los nichos de mercado hortofrutícolas en los cuales estos trabajadores se han insertado son el resultado de los cambios operados en la agroindustria canadiense y en la agricultura global. La competitividad de las empresas hortofrutícolas de Canadá descansa, en gran medida, en el uso flexible y los bajos costos de la fuerza de trabajo de las zonas rurales de México. Los trabajadores y las trabajadoras mexicanos sostienen a la agroindustria canadiense a base de salarios de tercer mundo (Binford, 2000:39). Nos encontramos frente a la creación de nichos étnicos de trabajo de mexicanos, caribeños, menonitas, entre otros. Los procesos de reestructuración global de la agricultura ha obligado a los transmigrantes mexicanos a sostener los nichos de mercado de trabajo de la migración controlada y “temporal” de Canadá. Algunos nichos de mercado agrícola canadiense para los trabajadores mexicanos son: Leamington, la región de Niagara, la Isla Peele, la Isla del Príncipe Eduardo, la región de Brandford, Simcoe, la Isla de Orleans, y Colborne, entre otros.

El empleo de la agricultura canadiense para los trabajadores mexicanos se basa en formas de organización flexibles del trabajo que se traducen en: 1) el trabajo temporal diferenciado por género, con más oportunidades para los hombres y menos para las mujeres; 2) el sistema de nombramiento que clasifica a los trabajadores como nominales, de selección y de reserva; 3) las transferencias de trabajadores entre granjas dentro de un mismo contrato de trabajo;⁴ 4) el trabajo por períodos cortos, con contratos de 3 a 5 meses, y pocos de 8 meses; 5) la contratación en períodos distintos según el tipo de producción; 6) el monto salarial, distinto para cada provincia; 7) las formas de pago, por hora o a destajo (tabaco y tomate); 8) las jornadas laborales en horarios discontinuos, si la producción es baja la jornada es de menos de 8 horas o no se trabaja, si la producción es alta deben trabajar hasta 19 horas (Barndt, 2002:162), o con un descanso cada 15 días, como los trabajadores de la Isla Pelee. 9) la doble contratación de un mismo trabajador, en una misma temporada para diferentes granjas; y 10) el idioma de la provincia en la cual se ubica la empresa, francés o inglés.

Los productores canadienses aprovechan la experiencia agrícola y el capital cultural que los trabajadores y las trabajadoras adquirieron en México. Los trabajos demandados por los granjeros requieren de un alto nivel de calificación, formación continuada, experiencia en los cultivos, y de altos niveles de continuidad en el empleo, justo por eso persiste el sistema de nombramiento, hay trabajadores que tienen de 10 y hasta 25 años con un mismo granjero. En algunos casos, como las trabajadoras de la fresa, son portadoras de una calificación laboral que no es reconocida por los productores canadienses puesto que no se les paga como trabajadoras calificadas. Hay productores que reconocen la calificación de la mano de obra mexicana, un productor de la provincia de Nuevo Brunswick decía en el periódico local:

“Los trabajadores mexicanos son incansables y no requieren supervisión alguna, porque saben lo que hacen, el rendimiento de seis mexicanos equivale a doce canadienses.”

A pesar de que se les contrata como mano de obra especializada y/ocalificada (Vanegas 2000:54, Sandoval y Vanegas 2001:24), después de casi 30 años, no han recibido ningún tipo de capacitación, servicio de apoyo en el empleo ni prestación en el seguro de desempleo. Con el pago del seguro de desempleo de los trabajadores mexicanos y caribeños, se subsidia a los jóvenes o adultos canadienses que están desempleados. Para el año 2000, se estimaba que los trabajadores migratorios y los empleadores pagaban aproximadamente \$11 millones de dólares en primas de seguro por año, no obstante no reciben ningún beneficio (UFCW 2002, Comisión para la Cooperación Laboral, 2002:16). Los trabajadores mexicanos no solo son explotados sino que enfrentan una serie de prácticas de discriminación, por no saber hablar inglés, por ser latinos, por no ser blancos y por ser campesinos. Como portadores de cultura y no como víctimas, los trabajadores mexicanos introducen cotidianamente al proceso productivo canadiense sus conocimientos, sus sentimientos y sus pensamientos que permiten el incremento de la productividad.

A manera de conclusión

⁴ En 2001, los productores de Quebec estaban ya pidiendo que se analizara la posibilidad de legalizar la práctica de “prestar” a los trabajadores en los periodos de baja producción., particularmente en aquellas granjas que no podían asegurar las 240 horas de trabajo a la semana.

El trabajo y la vida, “temporal” y regulada, de los hombres y las mujeres mexicanos en los campos canadienses ha generado, a lo largo de casi tres décadas, procesos cambiantes y complejos no solo en la agricultura canadiense sino en sus comunidades de origen, sus familias y en sus propias personas. Hay para quienes el hecho de encarar la experiencia de vivir en otro país, en otra cultura, en otro idioma, en otras condiciones de trabajo y con otros grupos étnicos, les ha transformado la manera de entender el mundo y les ha dado un nuevo sentido a su vida.

Hombres y mujeres apuestan su trabajo y su vida en Canadá con la esperanza de una mejor vida para ellos, ellas y sus familias. Una respuesta común es: “estamos aquí por necesidad”. Algunas trabajadoras, que son madres solteras, respondían “estamos aquí por los hombres, porque ellos no se hicieron responsables de sus hijos.” Para algunas mujeres, la decisión de trabajar en Canadá ha representado el enfrentar sus miedos y sus inseguridades, por eso recurren al coraje para ir en busca de ingresos para su familia. Laura⁵ nos explica las circunstancias y lo importante que fue para ella tomar la decisión de irse a a trabajar a Canadá:

“Yo agarré coraje en México de venirme para Canadá. Yo trabajaba en casa y un día le dije a mi patrona: figurese que estoy haciendo tramites en la Secretaría para irme a trabajar a Canadá. Ella me dijo ¿tu? ¿tú a Canadá? Bueno, pues que te vaya bien. Como diciendo, bueno tontita, hasta crees que lo vas a hacer, se burló de mi. Cuando yo obtuve la solicitud y el trabajo, le avisé y me dijo: te felicito, y que te vaya bien. Eso lo guardo en mi corazón, guardo en mi corazón de haberlo logrado.”

Se crean relaciones de solidaridad y de conflicto entre las trabajadoras, aunque son de diferentes estados, se saludan, viajan juntas, trabajan en equipos dentro de la granja y en la vivienda para mantenerla limpia. La mayoría son madres solteras que dejan a sus hijos con la abuela, con una hermana o con una hija joven. La esclavitud, el destierro y la soledad es una experiencia que comparten hombres y mujeres. Es cierto que tanto los trabajadores como las trabajadoras están sometidas a condiciones severas de explotación y a diferentes formas de discriminación, pero también es cierto que hay expresiones de desacuerdo y de renuncia a esas condiciones de empleo, como nos decía Yolanda:

“Yo aguantaba por necesidad. El año pasado el patrón ya se pasó, me gritaba mucho, me quemé mis pies, porque ahí se envasa a 200 grados, se me cayó el tomate hirviendo, me corte las manos, se me cayó hirviendo el tomate y me quemé los pies, yo dije ya, ya no quiero más con este patrón. Una cosa es que nos den trabajo y que nos manden pedir y otra es que se pasen, ellos creen que uno está obligado a obedecer, obligado a que la humillen a uno, muchas cosas horribles, que la verdad aguantamos por la necesidad de venir a trabajar, pero, no.”

Aunque, también viven la experiencia del desafío de la incertidumbre a lo desconocido y la experiencia de probarse a sí mismas, como nos decía Rosa:

“Yo fui selección. Como yo iba de reserva, no tenía contrato, no sabía nada, no sabía cuanto tiempo me iba, ni a donde iba a trabajar. Fue en el aeropuerto que nos asignaron a donde íbamos a ir. Una compañera faltó y yo fui en su lugar. Yo iba preparada a lo que me dijeran. A la fresa!!! me dijeron, pues ni modo, la necesidad obliga a todo, aunque a uno no le guste. Allá me mandaron, a la fresa, a Quebec. Para mí fue una decisión grande lo que hice, la de ir a trabajar a Canadá, porque yo nunca había salido de mi país, nunca había dejado a mi familia, a mi mamá. Ella no quería, pero yo tomé mi decisión y me fui.”

A diferencia de las mujeres, para algunos hombres “la fuerza de la costumbre” es lo que los hace mantener la continuidad de su empleo en Canadá, como nos decía Carlos:

“Cuando ya se esta terminando la temporada, ya no quiere uno ni trabajar. Ya está uno preparando sus cosas y todo para regresar a México con su familia, pero cuando estoy en México ya estoy pensando en regresar a Canadá. Es la fuerza de la costumbre. Canadá es como una jaula de oro que nos llama.”

⁵ Aquí hemos cambiado los nombres de los trabajadores para proteger su empleo y respetar su persona

Cotidianamente, tanto las trabajadoras como los trabajadores están experimentando emociones, ansiedades y sentimientos sobre su vida y su trabajo en Canadá, al mismo tiempo que reflexionan en torno a sus sentimientos y su acción de trabajo dentro de las granjas.

Quiero terminar con una última reflexión. La persistencia de los flujos migratorios hacia Canadá nos habla del grave problema de desempleo y de los altos niveles de pobreza en México. Pero, si el fenómeno de migración a Canadá no va a ser transitorio, entonces es urgente reforzar el Programa de Trabajadores Agrícolas Mexicanos Temporales en Canadá si es que los gobiernos mexicano y canadiense proponen sostenerlo como modelo a seguir.

Bibliografía.

- Barndt, Deborah
1999 Whose "Choice"? "Flexible" Women Workers in the Tomato Food Chain. In *Women working The Nafta Food Chain*, Edited by Deborah Barndt, Women's Issues Publishing Program, Second Story Press, Toronto: 61-80.
2002 *Tangled Routes. Women, Work and Globalization on The Tomato Trail*, Garamond Press, Aurora Ontario.
- Barrón, Antonieta
2000 Condiciones laborales de los inmigrantes regulados en Canadá, *Comercio Exterior* 50(4):350-353.
1999 Mexican Women on the Move: Migrant Workers in Mexico and Canada, In *Women working The Nafta Food Chain*, Edited by Deborah Barndt, Women's Issues Publishing Program, Second Story Press, Toronto: 114-126.
- Basok, Tanya
s/f Forms of Control Within The 'Split Labour Market': A Case of Mexican Seasonal Farm Workers in Ontario.
2000a Migration of Mexican Seasonal Farm Workers to Canada and Development: Obstacles to Productive Investment. *International Migration Review* 34(41):79-97.
2000b He came, He saw, He...Stayed, Guest Worker Programmes and the Issue of Non-return, *International Migration* 38 (2):215-236.
2002 *Tortillas and Tomatoes. Transmigrant Mexican Harvesters in Canada*, McGill-Queen's University & Press, Montreal Kingston, London, Ithaca.
2003 Human Rights and Citizenship: The Case of Mexican Migrants in Canada.
- Binford, Leigh
2002 Social and Economic Contradictions of Rural Migrant Contract Labor Between Taxcala, Mexico and Canada, *Culture & Agriculture* 24(2):1-19.
- Colby, Catherine
1997 *From Oaxaca to Ontario: Mexican Contract Labor in Canada and the Impact at Home*, Davis, CA: The California Institute for Rural Studies.
- Comisión para la Cooperación Laboral
2002 *La protección de los Trabajadores agrícolas migratorios en Canadá, Estados Unidos y México*, Washington, EUA.
- FARMS (Foreing Agricultural Resource Management Services)
2001-2003 *Employer Information Package*, Mississauga, Ontario.
2001 *Report of Migrant Farm Workers in Canada*, Mississauga, Ontario.
- Hernández, Leticia
2002 Condiciones laborales de los jornaleros agrícolas mexicanos en Canadá, en Seminario Interuniversitario de Estudios Canadienses en América Latina.
- Greenhill, Dave
2002 Managed Migration Best Practices and Public Policy "The Canadian Experience", <http://www.rcmvs.org/paises/SAWP.htm>:1-7.
- Mellado, Xiomara
2000 Análisis jurídico del acuerdo para el empleo temporal agrícola entre los gobiernos de México y Canadá. Licenciatura thesis, Universidad Tecnológica de México.
- Preibisch, Kerry
2000 La tierra de los no-libres: migración temporal México-Canadá y dos campos de reestructuración económica neoliberal, en *Conflictos migratorios transnacionales y respuestas comunitarias*, Leigh Binford y María Eugenia D'Aubeterre, eds., México, Gobierno del Estado de Puebla, CONAPO, BUAP, ICSyH, Ayuntamiento del Municipio de Puebla, Sociedad Cultural Urbanista:45-66.
- Sandoval Juan Manuel y Rosa María Vanegas
2001 Migración laboral agrícola temporal mexicana hacia Estados Unidos y Canadá: Viejos y nuevos problemas. *Dimensión Antropológica* 21(enero-abril):113-172.
- Satzewich, Vic

- 1991 Racism and the Incorporation of Foreign Labour: Farm Labour Migration to Canada since 1945, London, Routledge.
- Thomas, Mark
- 1997 The Search for a 'Reliable Workforce': The Canadian State and the Seasonal Agricultural Workers' Program, M.A thesis, University of Guelph, Ontario.
- UFCW (United Farm Canadian Workers)
- 2002 National Report: Status of Migrant Farm Workers in Canada, december, Ontario.
- Vanegas, Rosa María
- 2000 Pacto de caballeros: Programa de Trabajadores Agrícolas Mexicanos Temporales en Canadá. Memorandum de entendimiento México-Canadá. En Seminario Permanente de Estudios Chicanos y de Fronteras.
- Verduzco, Gustavo
- 2000 El programa de trabajadores agrícolas mexicanos con Canadá: aprendizaje de una nueva experiencia, en Canadá: Un Estado Posmoderno, Teresa Gutiérrez-Haces, ed., México, Plaza y Valdés:327-345.
- Zwarenstein, Carlyn
- 2002 Smalltown Bigissues: Migrant workers organize, Canada's Independent Labour Magazine, Toronto:14-22.
- o