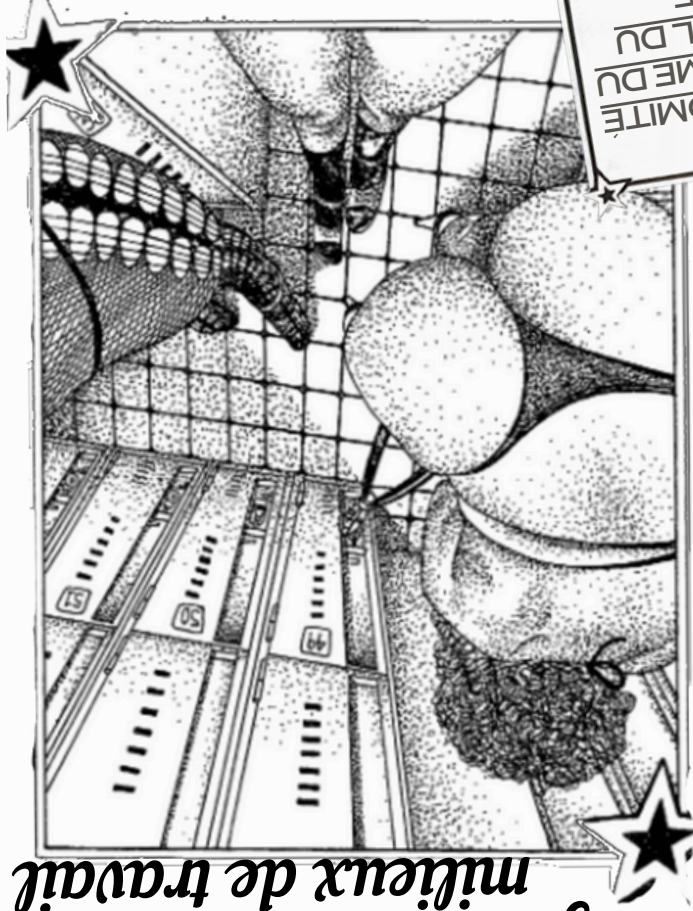


TRAVAILLEUSE.S
DU SEXE,
UNISSONS-NOUS!
Un manifeste sur
l'organisation dans nos
milieux de travail



PAR LE COMITÉ
AUTONOME DU
TRAVAIL DU
SEXE

SEX WORKERS UNITE!

*A Manifesto about
Workplace
Whoreganization*



BY THE SEX
WORK
AUTONOMOUS
COMMITTEE

Carceral feminism may appear attractive to many because it offers seemingly easy answers to complex problems. Sex work is dangerous? Fund more cops! Clients are violent? Criminalize and incarcerate them! But sex workers know very well that ending violence against us requires interrogating the full extent of how it operates, starting in our workplaces. What are the mechanics in place? Who has the power? How can we bargain and resist?

In the context of criminalization, sex workers' movements have fought tooth and nail to improve their situations. The solutions to our problems are not conventional, and we must think outside the box. The Sex Work Autonomous Committee (SWAC) is part of that tradition: we believe our time is best spent whoreganizing. Throughout this manifesto, we want to share our tactics with our colleagues, and hopefully empower others to fight for their rights.

If power is always won, we need to take action and get what's owed to us!

Le féminisme carcéral peut sembler attrayant pour beaucoup, car il propose des réponses faciles à des problèmes complexes. Le travail du sexe est dangereux? Financez la police! Les clients sont violents? Criminalisez-les et incarcérez-les! Mais les travailleuses du sexe savent très bien que mettre fin aux violences à notre égard nécessite d'interroger l'étendue de leur fonctionnement, en commençant par nos milieux de travail. Quels sont les mécanismes en place? Qui détient le pouvoir? Comment peut-on négocier et résister?

Dans un contexte de criminalisation, les mouvements des travailleuses du sexe (TDS) se sont battus bec et ongles pour améliorer leurs conditions. Les solutions à nos problèmes ne sont pas conventionnelles, et nous devons sortir des sentiers battus. Le Comité autonome du travail du sexe (CATS) s'inscrit dans cette tradition: nous pensons que notre temps est mieux employé à nous organiser. À travers ce manifeste, nous voulons partager nos tactiques avec nos collègues et, espérons-le, encourager d'autres à lutter pour leurs droits.

Si le pouvoir se gagne, il faut se battre pour obtenir ce qui nous revient!

Enquêtes militantes Analyser les mécanismes

Depuis 2024, le CATS mène des enquêtes militantes dans les salons de massage et les *strip clubs* pour documenter les conditions de travail. Nous avons interrogé des masseuses et des danseuses, principalement à Montréal. L'objectif était de documenter la composition et les dynamiques de travail dans ces milieux, ainsi que les tactiques employées par les travailleuses pour résister aux abus de la direction et des clients. Suite à ces enquêtes, deux articles ont été publiés dans le cinquième numéro du magazine CATS *Attacks!* : «Enquête militante dans les salons de massage: collectiviser notre résistance» et «Enquête: conditions de travail dans les *strip clubs* montrealais». Ces discussions avec les travailleuses nous ont permis d'élaborer des stratégies pour l'avenir, en proposant des moyens de lutter pour nos droits et de renverser le rapport de pouvoir. Ici, nous nous concentrerons sur les conclusions clés de notre enquête au sein des salons de massage.

Militant Inquiries Analyzing the Mechanics

Since 2024, the SWAC has conducted militant inquiries in massage parlors and strip clubs to document working conditions. We interviewed massage workers and dancers based mainly across Montreal. The objective was to document the composition and dynamics of work in these settings, as well as the tactics workers use to resist abuse by management and clients. Following these investigations, two articles were published in the fifth edition of *SWAC Attacks!* magazine: “Militant Inquiry in Massage Parlors: Collectivizing Our Resistance” and “Inquiry: Working conditions in Montreal strip clubs”. These discussions with workers enabled us to strategize paths forward, offering us ways to fight for our rights and overturn the imbalance of power. Here, we will focus on sharing key findings from our massage parlor inquiry.

Profitable Clients, Disposable Workers

As in other legal industries, employers do everything they can to extract as much money as possible from their business, often exploiting workers and prioritizing profit over employees' safety. In the context of criminalization and deregulation of the sex industry, these dynamics are particularly dangerous. As revealed in interviews, violence remains a major issue to combat in massage parlors, exacerbated by the fact that clients are often tolerated by management because they bring in money.

All the respondents from the inquiry reported experiencing some form of violence – whether physical, sexual, economic or psychological – from clients and/or managers. This doesn't come as a surprise, given that abuse is rampant in the industry. What makes this situation especially insidious is the lack of



Clients profitables, travailleurs jetables

Comme dans les industries légales, les employeurs font tout pour extraire un maximum de profits de leur entreprise, souvent en exploitant les travailleurs et en privilégiant l'argent plutôt que la sécurité des employés. Dans un contexte de criminalisation et de dérégulation de l'industrie du sexe, ces dynamiques sont particulièrement dangereuses. Comme le révèlent les entretiens, la violence reste un problème majeur dans les salons de massage, aggravée par le fait que les clients sont souvent tolérés par la direction parce qu'ils rapportent de l'argent.

Toutes les personnes interrogées ont déclaré avoir subi une forme de violence – physique, sexuelle, économique ou psychologique – de la part des clients et/ou des boss. Cela n'a rien de surprenant, étant donné que les abus sont omniprésents dans le milieu. Ce qui rend cette situation particulièrement insidieuse, c'est

le manque d'humanité dans la manière dont ces violences sont traitées. Quand les masseuses parlent de leurs blessures, ils sont souvent ridiculisés ou ignorés. Une travailleuse a témoigné que son patron avait ri de sa collègue après qu'elle eut signalé un viol.

Les boss dans les salons de massage se comportent comme des rois dans leur royaume et agissent en toute impunité, imposant des pratiques qui enfreignent les normes du travail. Parmi celles-ci: exiger des shifts plus longs, interdire les pauses à l'extérieur, harceler, fermer le salon sans préavis, licencier arbitrairement et installer des micros dans les espaces communs. Surtout, les patrons nous rappellent constamment que nous sommes des travailleuses jetables. Alors, parler des abus est souvent trop risqué. Dans l'enquête, les masseuses étaient unanimes: les licenciements abusifs sont couramment utilisés pour punir la résistance. Avec autant de risques, beaucoup estiment n'avoir d'autre choix que de devoir subir ou quitter.

humanity in how these violations are addressed. When massage workers speak from their wounds, they are often trivialized or dismissed. One massage worker testified that her boss laughed at her colleague after reporting being raped by a client.

Parlor managers act like kings in their kingdoms and operate with impunity, enforcing practices that violate labor regulations. These include forcing longer shifts, banning outdoor breaks, harassment, closing the parlor without notice, arbitrary dismissal, and mic surveillance in shared spaces. Above all, bosses constantly remind us that we are disposable workers. So, talking about abuse is often too risky. In the inquiry, massage workers unanimously agreed that unfair dismissals are routinely used to punish resistance. With so much at risk, many workers feel they have no choice but to endure or quit.

Extras: The Apple of Discord

Extras are a source of workplace tension between workers, workers and employers, and workers and clients. Workers in parlors that don't offer extras

stated that clients generally expect extras to be provided. They reported constantly refusing these requests, prompting some workers to prefer parlors where extras are allowed. If workers didn't provide extras, they strongly suspected others of doing so. And if some workers did offer extras, they did so despite the risk of being reported by clients to management and subsequently fired. Additionally, in these parlors, having condoms is forbidden, forcing SWers who offer full service to hide them.

In massage parlors that allowed extras, some workers said they discussed their prices with other workers and tried to set the same price, but others said it was better not to talk about your services because some services are deemed too taboo by other workers or a ploy to get all the clients.

Workers typically negotiate services with the client personally, who then pays them directly. Generally, it is the workers who determine the price, but some parlors set a minimum or maximum rate. One parlor even established a pricing chart for each extra.

Les extras sont une source de tension au travail entre les travailleurs, entre les travailleurs et les employeurs, et entre les travailleurs et les clients. Les travailleurs dans les salons qui n'offrent pas d'extras ont déclaré que les clients s'attendent généralement à ce qu'ils soient fournis. Ils ont rapporté avoir à refuser constamment ces demandes, ce qui pousse certains à préférer les salons où les extras sont autorisés. Si les masseurs ne fournissaient pas d'extras, ils soupçonnaient fortement d'autres d'en faire. Et si certains en offraient, ils le faisaient malgré le risque d'être signalés par les clients à la direction et d'être ensuite licenciés. De plus, dans ces salons, avoir des condoms est interdit, obligeant les travailleurs du sexe qui offrent des services complets à les cacher.

Dans les salons de massage qui autorisent des extras, certains travailleurs ont déclaré qu'ils discutaient de leurs prix avec les autres masseurs et essayaient de fixer le même tarif, mais d'autres disaient qu'il valait mieux ne pas parler de ses services, car certains sont jugés trop tabous par d'autres ou comme une ruse pour attirer tous les clients.

Les extras : **La pomme de discorde**

Tâches ménagères: Du travail gratuit dans les salons de massage

Les travailleurs négocient généralement les services directement avec le client, qui les paie ensuite directement. En général, ce sont les masseurs qui déterminent le prix, mais certains salons fixent un tarif minimum ou maximum. Un salon a même établi une grille tarifaire pour chaque extra. Dans certains cas, tant les employeurs que les clients peuvent faire pression sur les travailleurs pour qu'ils baissent leurs prix.

Comme l'argent provenant du massage et des extras est le seul salaire que nous recevons, il y a toujours un risque de revenir les mains vides à la maison. Cela crée une concurrence rude entre les travailleurs, et ce climat rend la solidarité difficile.

Les masseurs sont les piliers de leur milieu de travail. En plus de fournir des services aux clients, ils assurent l'essentiel du nettoyage dans les salons: après un rendez-vous, ils doivent parler de ses services, car certains sont jugés trop tabous par d'autres ou comme une ruse pour attirer tous les clients.

Since the money from the massage and the extras are the only pay we get, there is always a risk of coming back empty-handed at the end of the day. It creates harsh competition between workers, and this climate makes solidarity challenging.

Housekeeping: Free Labor in Massage Parlors

Massage workers are the backbone of their workplaces. In addition to providing services to clients, they handle most of the housekeeping tasks in massage parlors: after an appointment, they are required to disinfect the mattress, change the sheets, empty the trash, put towels in the wash, and complete other basic tasks. As reported during the interviews, they are often ill-equipped to perform these tasks, lacking cleaning supplies and tools.

With the exception of one massage parlor, which hires a cleaner every two weeks, the work is generally done by the massage workers or sometimes by the secretary, a reality that highlights the gendered nature of cleaning.



Moreover, this work is unpaid. In a massage parlor, the client normally takes out his wallet twice: first at the entrance, where he gives the secretary or manager the money for room rental, and then to the worker for their services. But workers must often give a cut of their earnings to bosses, as is common in the sex industry; In strip clubs, dancers give a cut of their income or pay for a bar fee;

désinfecter la table, changer les draps, vider les poubelles, mettre les serviettes à laver et accomplir d'autres tâches de base. Comme rapporté lors des entretiens, ils manquent souvent de matériel pour effectuer ce travail correctement, faute de produits et d'outils de nettoyage adéquats.

À l'exception d'un salon qui emploie une femme de ménage toutes les deux semaines, ces tâches incombent généralement aux travailleuses ou, parfois, à la secrétaire – une réalité qui souligne le caractère genre du nettoyage.

En plus, ce travail n'est pas rémunéré. Dans un salon de massage, le client sort normalement son portefeuille à deux reprises: d'abord à l'entrée, où il paie la location de la chambre à la secrétaire ou au boss, puis dans la chambre, à la travailleuse pour ses services.



Mais les travailleuses doivent souvent reverser une partie de leurs revenus aux patrons, comme c'est courant dans l'industrie du sexe: dans les strip clubs, les danseuses paient un service bar; les plateformes en ligne, comme OnlyFans, retiennent un pourcentage de la vente et charge des frais d'utilisation. Dans ce contexte, les tâches ménagères ne sont pas compensées, puisqu'ils seuls les actes sexuels sont payés par les clients. Les profits de la location des chambres vont entièrement aux employeurs, qui rejettent la charge de l'entretien sur les masseuses.

Lors de notre enquête, certaines participantes ont signalé des conditions d'insalubrité extrêmes dans leur salon: infestations de rats et de punaises de lit, moisissures, fuites d'eau, fissures dans les plafonds et les sols, etc. Les plaintes sont rarement prises en compte: soit l'employeur ignore purement et simplement leurs demandes, soit il fait un travail superficiel, au mieux. Sans recours possible, ce travail ménager non payé illustre l'absence totale du pouvoir de négociation des travailleuses.

Online platforms, such as OnlyFans, retain a percentage of the sale and charge user fees. In that sense, the housekeeping tasks are not remunerated since only the sexual acts are paid for by the clients. Room rental profits go to employers who offload maintenance onto massage workers.

In our inquiry, some participants reported extreme unsanitary conditions: rat and bedbug infestations, mold, water leaks, cracks in the ceiling and floors, etc. Complaints are rarely addressed: either the employer outright ignores their requests or does a half-hearted job, at best. Without recourse, the unpaid labor of housekeeping underscores workers' total lack of bargaining power.

Organization and Obstacles

Despite all the challenges we've named, whoreganization already exists in our workplaces. Some workers we interviewed reported trying to challenge unfair situations in their parlor. Usually, it

Organisation et obstacles

Malgré tous les défis que nous avons mentionnés, l'organisation des travailleurs existe déjà dans nos milieux de travail. Certains travailleurs que nous avons interrogés ont rapporté avoir essayé de contester des situations injustes dans leur salon. En général, cela commence par des discussions entre collègues qui se plaignent concernant l'état des choses. Ils élisent ensuite une personne pour parler avec le patron.

Dans certains cas, ils ont réussi: ils se sont rassemblés pour demander une extermination des punaises de lit, et leur demande a été satisfaite. Dans d'autres cas, ils n'ont pas eu cette chance: dans un salon de massage, le patron a imposé que les extras soient payés à la réception, retirant ainsi le pouvoir de négociation aux travailleurs. Dans ce cas, les travailleurs ont organisé des réunions pour discuter de la situation et décider qui parlerait à l'employeur. Ce milieu de travail était déjà organisé et avait des représentantes qui ont rencontré le patron. Malheureusement, il était facile pour lui de renvoyer les travailleurs les plus militantes. Plus tard, nous discuterons de la manière dont les syndicats autonomes peuvent prévenir ces situations et comment nous pouvons nous organiser contre la répression.

starts with people talking with each other and complaining about the state of affairs. They then elect one person to talk with the boss.

In some cases, they succeeded: they came together to demand a bed bug extermination, and their demand was met. In other instances, they were not so lucky: in one massage parlor, the boss imposed that the extras were going to be paid for at the reception desk, removing the negotiating power from the workers. In that case, workers organized meetings to discuss the situation and decide who would speak to the employer. That workplace was already organized and had representatives who met with the boss. Unfortunately, it was easy for him to dismiss the most militant workers. Later, we discuss how autonomous unions can prevent that from happening again and how we can organize against repression.

Notre proposition Un salaire qui nous unit!

L'objectif de cette enquête n'était pas seulement de collecter des données, mais aussi de créer de nouvelles revendications et de trouver de nouvelles méthodes d'action collective. En discutant individuellement avec les masseuses lors des entretiens, ainsi que collectivement lors d'un *focus group*, nous avons formulé la revendication d'un salaire horaire. Explicitons ce que cela signifie: il y aurait une compensation pour chaque heure travaillée au salon de massage ou au *strip club*, tout en gardant l'argent des massages, des extras et des danses. Malgré ce qu'on peut en penser, ce n'est pas trop beau pour être vrai. L'industrie de la restauration en Amérique du Nord fonctionne ainsi. D'ailleurs, plusieurs masseuses ont dit avoir travaillé dans des salons qui fonctionnaient sur ce modèle.

Nous avons formulé cette demande pour plusieurs raisons. Tout d'abord, les travailleuses doivent avoir un intérêt commun lorsqu'ils négocient avec le patron. Actuellement, la concurrence est trop rude puisque nous risquons toujours de revenir du travail

Our Proposition A Wage that Unites Us!

The goal of this inquiry was not only to collect data but also to create new demands and find new collective methods of action. By speaking individually with the massage workers during the interviews, as well as collectively during a focus group, we formulated the demand for an hourly wage. Let's be explicit about what we mean by that: there would be compensation for every hour worked at the massage parlor or strip club, while workers would still keep the money from massages, the extras, and the dances. Despite what you might be thinking, this is not too good to be true. The restaurant industry in North America already works like that. Moreover, several massage workers said they have worked at parlors that used that model.

We came up with this demand for several reasons. Firstly, all workers must have a common interest when negotiating with the boss. Right now, the competition is too harsh since we always risk coming back from work with nothing in our pockets.

les poches vides. Ces conditions créent un climat de compétition qui rend la solidarité difficile.

Deuxièmement, cela remettrait en cause le mythe selon lequel nous sommes des travailleurs. Selon le mythe, les travailleurs autonomes ne sont pas censés être indispensables à un employeur, et pourtant personne n'a jamais vu un salon de massage sans masseuses ou un *strip club* sans *strippers*. En outre, on ne peut pas dire aux travailleurs autonomes ce qu'ils doivent faire. Ils ne sont pas censés avoir un horaire (même s'il n'est pas rigide) ou un code vestimentaire.¹ Le fait est que nous sommes des employées qui ne sont pas payées par nos employeurs. En fait, de nombreux États américains ont jugé coupables des *strip clubs* pour avoir mal classé les *strippers* en tant que travailleuses autonomes.²

1. Gouvernement du Québec. (sans date). *Déterminer le statut d'un travailleur*, récupéré de <https://www.revenuquebec.ca/fr/citoyens/travailleurs-autonomes/determiner-le-statut-dun-travailleur/>

2. Christophers Matthew. (2014). *Strippers Are Winning the Fight for a Minimum Wage*, récupéré de <https://business.time.com/2014/01/15/strippers-are-winning-the-fight-for-a-minimum-wage/>

These conditions create a climate of competition, which makes solidarity difficult.

Secondly, it would challenge the myth that we are freelancers who just get a place to work. Freelancers aren't supposed to be essential for an employer, yet nobody has ever seen a massage parlor without massage workers or a strip club without strippers. Plus, freelancers can't be told what to do. They're not supposed to have a schedule (even if it's not rigid) or a dress code.¹ The fact is, we are employees who don't get paid by our employers. In fact, many US states have already ruled that strip clubs misclassified strippers as freelancers.²

Lastly, a wage would hold employers liable for providing a safe workplace, eradicating harassment and violence, and respecting basic labor laws. Of course, criminalized environments such as massage parlors present additional struggles. This is why it is essential for workers to organize, or create autonomous unions, to ensure they have the collective power to impose their needs in the

1. Gouvernement du Québec. (no date). *Determining your employment status*, retrieved from

<https://www.revenuquebec.ca/en/citizens/self-employed-people/determining-your-employment-status/>

2. Christophers Matthew. (2014). *Strippers Are Winning the Fight for a Minimum Wage*, retrieved from <https://business.time.com/2014/01/15/strippers-are-winning-the-fight-for-a-minimum-wage/>

fondamentales du droit du travail. Bien entendu, les massagers posent des enjeux supplémentaires. C'est pourquoi il est essentiel que les travailleurs s'organisent ou créent des syndicats autonomes, afin de s'assurer qu'ils ont le pouvoir collectif d'imposer leurs besoins en l'absence de la protection légale. En outre, il est possible que les luttes menées dans les salons de massage obligent le gouvernement à décriminaliser le travail du sexe, garantissant ainsi de meilleures conditions de travail à toutes les travailleuses.

Qu'entendons-nous par la? Syndicalisation et organisation

Chacun de ces termes a des connotations subjectives, la syndicalisation étant généralement considérée comme le grand méchant loup et l'organisation, l'ami plus sympathique et moins engageant. Techniquement, la syndicalisation fait référence à l'introduction d'un syndicat formel et définit les efforts qui mènent à cette «formalisation». Cependant, les efforts de chaque processus sont relativement similaires et, dans le contexte de notre argumentation, les termes sont synonymes.

absence of the law's protection. Additionally, its possible that the struggles in massage parlors could force the government to decriminalize sex work, ensuring better working conditions for all workers.

What Do We Mean? Unionizing vs. Organizing

There are subjective connotations to each of these terms, with unionizing typically being regarded as the big bad wolf and organizing the friendlier, non-committal friend. Technically, unionizing refers to the introduction of a formal labor union, and organizing defines the efforts that lead up to this “formalization.” However, the efforts of each process are relatively similar, and in the context of our argument, the terms are synonymous. We must remember that unconventional lines of work require unconventional means of demanding and protecting our rights! This is to say that there should be no hard definition for unionizing among sex workers due to the limited resources and examples we have to follow on such a process. No matter how you choose to label it, organizing in your workplace is what you and your coworkers

want it to be, as a collective. As workers who work alongside undocumented, underage, and other marginalized sex working folks, the traditional understanding of a “formal labor union” may not always best-serve these comrades. Instead, we argue here for the introduction of autonomous labor unions in parlors and clubs across the city, unions that are made and defined by sex workers themselves! With autonomous unions, the end goal of protecting ourselves, our rights, and our comrades will remain at the forefront of our whoreganizing efforts.

How Can an Autonomous Union Help?

Autonomous unions differ from conventional understanding of unions in that they typically operate in a non-hierarchical fashion with heavy emphasis on mutual aid, direct action, and education. They don’t rely on elected representatives, but on collective organization while

Les syndicats autonomes diffèrent de la conception conventionnelle des syndicats en ce sens qu'ils fonctionnent généralement de manière non hiérarchique et mettent fortement l'accent sur l'entraide, l'action directe et l'éducation. Ils ne s'appuient pas sur la représentation, mais sur une

En quoi un syndicat autonome peut-il être utile?

Quelle que soit la manière dont vous choisissiez de l'étiqueter, l'organisation sur votre lieu de travail est ce que vous et vos collègues voulez qu'elle soit, en tant que collectif. En tant que travailleurs qui côtoient des sans-papiers, des mineures et d'autres travailleuses du sexe marginalisées, la conception traditionnelle d'un «syndicat formel» n'est pas toujours celle qui sert le mieux ces camarades. Au lieu de cela, nous plaçons ici pour l'introduction de syndicats autonomes dans les salons et les clubs de la ville, des syndicats qui sont créés et définis par les TDS eux-mêmes! Avec des syndicats autonomes, l'objectif final de protection de nos droits, de nos collègues et de nous-mêmes restera au premier plan de nos efforts d'organisation.

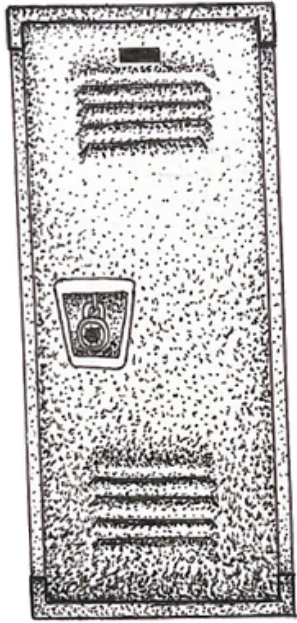
organisation collective tout en essayant de réduire la bureaucratie au minimum. Dans un secteur fortement stigmatisé et criminalisé, où nous ne pouvons pas compter sur la direction ou même sur le gouvernement pour assurer notre sécurité, nous devons mobiliser notre force collective contre ces injustices!

- *Des conditions de travail plus sécuritaires:* Il existe de nombreuses façons de rendre les environnements dans lesquels nous travaillons plus sécuritaires, qu'il s'agisse simplement de conditions de travail plus salubres ou de la possibilité de faire appel à des bouncers. Dans certains cas, un environnement de travail plus sûr peut prendre la forme d'un contrôle plus strict de la clientèle et/ou d'une liste noire qui répertorie les clients violents et abusifs. Cependant, votre club ou votre salon peut avoir besoin de s'améliorer. Il existe un dénominateur commun indéniable entre nos milieux de travail, à savoir une négligence manifeste de la sécurité des travailleuses! Les danseuses du *strip club* Star Garden, à North Hollywood, ont pu obtenir des conditions de travail plus sécuritaires grâce à leurs efforts de syndicalisation,

trying to keep bureaucracy minimized. In an industry that is greatly stigmatized and criminalized, where we cannot rely on on management or even the government to keep us safe, we must harness our collective strength against these injustices!

- *Safer Working Conditions:* There are many ways that the environments we work in could be safer, whether it's merely cleaner working conditions or the ability to rely on bouncers. In some cases, a safer work environment may take the form of stricter clientele vetting and/or client black books that list violent and abusive clients. However, your club or parlor may need to improve. There is an undeniable common denominator among our workplaces, that being a clear negligence of workers' safety! The dancers at Star Garden strip club in North Hollywood were able to achieve safer working conditions through their unionizing efforts with dancers noting clear improvements in not only cleanliness of the club but also protection: "It was really surreal, actually.

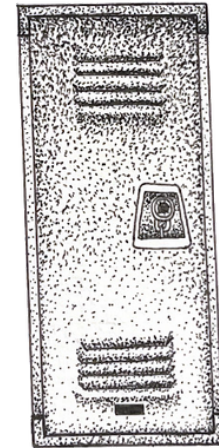
It was like walking in there, everything was clean, they had fixed a lot of things”, as May, a dancer at the Star Garden, puts it. Another dancer expressed, “It's still so hard to get a contract - a fair contract- for the dancers. I'm really excited to finally feel safe inside the club.”³ The Star Garden dancers show us that unionizing is effective in achieving demands, however unionizing does not



always necessitate negotiating with management. In the context of an autonomous union, a black book could easily be created by the workers without management, allowing workers in the parlor to collectively agree on refusing to work for certain clients. Workplace safety should be a standard in every industry, including ours!

- **Better Pay:** Talking money in an industry where pretty much everybody is making drastically different amounts is tricky no matter how you

3. CNN. (2023). These strippers picketed for over a year for better working conditions. Now they're unionized, retrieved from <https://amp.cnn.com/videos/us/2023/09/02/star-garden-unionized-strip-club-contd-orig-gr.cnn>



Une autre danseuse a déclaré :
May, une danseuse du Star Garden. beaucoup de choses», comme le dit était propre, ils avaient réparé comme si on entrait là-dedans, tout vraiment surréaliste, en fait. C'était aussi de la protection: «C'était niveau de la propreté du club, mais améliorations non seulement au les danseuses constatant de nettes
«Il est encore si difficile d'obtenir un contrat- un contrat équitable pour les danseuses. [mais] je suis vraiment ravie de me sentir enfin en sécurité à l'intérieur du club».³ Les danseuses du Star Garden nous montrent que la syndicalisation est efficace pour obtenir des revendications, mais il n'est pas toujours nécessaire de négocier avec la direction. Dans le contexte d'un syndicat autonome, une liste noire pourrait facilement être mise en place par les travailleurs sans l'avis de la direction, ce qui permettrait aux travailleurs de travailler pour certains clients. La sécurité au travail devrait être une norme dans tous les secteurs, y compris le nôtre!

3. CNN. (2023). These strippers picketed for over a year for better working conditions. Now they're unionized, retrieved from <https://amp.cnn.com/videos/us/2023/09/02/star-garden-unionized-strip-club-contd-orig-gr.cnn>

- *Une meilleure rémunération:* Parler d'argent dans un secteur où presque tout le monde gagne des sommes radicalement différentes est délicat, quelle que soit la manière dont on le formule. Cependant, il y a encore de l'espoir pour nous! En fin de compte, parler d'argent, aussi gênant soit-il, peut révéler des informations qui dictent les stratégies nécessaires pour que toutes les travailleuses gagnent plus. Dans notre enquête sur les salons de massage, une travailleuse a déclaré que la direction lui versait un salaire horaire. Le simple fait de révéler cette information est utile pour souligner que même les TDS de Montréal peuvent négocier le Saint-Graal du travail du sexe, à savoir un salaire horaire! Dans un autre *strip club* à Montréal, les danseuses ont commencé à se passer le mot qu'elles devaient charger 20\$ par danse à leurs clients, au lieu des 15\$ affichés par la direction. La direction a fini par renoncer à faire respecter cette règle par toutes les danseuses et a convoqué une réunion au cours de laquelle elle a annoncé que les prix affichés du club passeraient à 20\$ par danse.

try and word it. However, there is hope for us yet! Ultimately, talking about money, however awkward these conversations might get, can reveal information that dictates the strategies needed for all workers to earn more. In our massage parlor inquiry, one worker reported being paid an hourly wage by management. Just revealing this information here is useful in highlighting that even sex workers in Montreal can negotiate the holy grail of sex work, that being an hourly wage! In another example of a strip club in Montreal, it became a whispered rule among dancers to charge clients \$20 per dance rather than the management posted price of \$15. Eventually, management gave up attempting to enforce this against all of the dancers and called a meeting in which they announced that the club's posted prices would rise to \$20 per song. Talking money pays! These conversations are key to negotiation and demanding better working conditions.

- *Halting Discriminatory Work Practices:* It is an unfortunate truth that racism, homophobia, transphobia, among many other prejudices, run

rampant in parlors across the city, resulting in hierarchies among the workers, with young white cis-women typically taking the head. By initiating communication between all workers, we can reveal injustices against our marginalized comrades that could have otherwise gone unnoticed.

In committing to solidarity with each other, we can also ensure that all workers are receiving equal treatment from management through direct action efforts such as striking or collective negotiating. However, escalated direct action efforts could also be avoided if workers can collectively problem-solve and strategize means to keep marginalized workers safer.



- *Education:* Even if your union never reaches a point of confronting management –however much we would love for all workers to stand up

Parler d'argent, c'est payant! Ces conversations sont essentielles pour négocier et exiger de meilleures conditions de travail.



- *Mettre fin aux pratiques de travail discriminatoires:* Il est malheureusement vrai que le racisme, l'homophobie, la transphobie et bien d'autres préjugés sévissent dans les salons de massage de la ville, entraînant des

hiérarchies parmi les travailleurs, les jeunes femmes blanches cisgenres prenant généralement la tête. En initiant une communication entre tous les travailleurs, nous pouvons révéler des injustices à l'encontre de nos camarades marginalisés qui auraient autrement passées inaperçues. En nous engageant à être solidaires les uns des autres, nous pouvons également nous assurer que tous les travailleurs, nous pouvons révéler des injustices à l'encontre de nos camarades marginalisés qui auraient autrement passées inaperçues.

En nous engageant à être solidaires les uns des autres, nous pouvons également nous assurer que tous les travailleurs reçoivent un traitement égal de la part de la direction par le biais d'actions directes telles que la grève ou la négociation collective. Toutefois, l'escalade des moyens d'action directe pourrait également être évitée si les travailleurs pouvaient résoudre collectivement les problèmes et élaborer des stratégies pour assurer la sécurité des travailleurs marginalisés.

- *L'éducation:* Même si votre syndicat ne parvient jamais à s'opposer à la direction - même si nous aimons que tous les travailleurs en arrivent là-, la syndicalisation présente des avantages cruciaux. Dans un secteur qui souffre d'une stigmatisation et d'une criminalisation incessantes, les travailleurs s'appuient généralement sur des tactiques de bouche à oreille pour rester en sécurité sur leur lieu de travail. Les syndicats peuvent servir d'espace dans lequel ce savoir collectif peut non seulement être partagé, mais aussi discrètement enregistré et conservé, comme par exemple le manifeste que vous lisez en ce moment. Comme nous l'avons déjà dit, nous devons compter les uns sur les autres pour rester en sécurité !

to management - there are still crucial benefits of unionizing. In an industry that suffers from relentless stigmatization and criminalization, workers typically rely on word-of-mouth tactics to stay safe at work. Unions can serve as a space in which this collective knowledge can not only be shared but also discretely recorded and kept, take for example the manifesto you are reading at this moment. As we mentioned before, we must rely on each other to stay safe!

- *Solidarity and Community:* Finally, unions offer a space for workers to feel heard and seen. The industry alienates far too many of us by way of stigmatization and criminalization. Creating a space outside of the workplace where workers can come and be themselves among other workers is key to humanizing not only ourselves but each other. Trusting each other is key in facilitating smoother attempts at mutual aid efforts and direct action efforts if your union wishes to take part in these organizing strategies. In the context of negotiating with management, having a union that is committed to solidarity and protecting each other can ensure

the safety of more militant workers during these periods. More simply, creating stronger bonds with each other ensures that we can rely on each other in the workplace and seek each other out when help may be needed.

Undressing the Risks

One of the primary reasons work environments don't unionize is because workers are scared that if they speak up, their employers will retaliate. Which they often do; employers frequently resort to union-busting tactics when confronted with the possibility of unionization. Usually, this involves using fear tactics to intimidate employees, create division among workers, and pressure supervisors to coerce their teams—ultimately leading to greater dissatisfaction. The fear that this will occur commonly keeps workers from trying to unionize, and this is even more true within sex working environments, where workers often occupy more vulnerable social positions compared to those outside the industry. As mentioned in “How Can an Autonomous Union Help?“, in the sex industry, identity matters.

• *Solidarité et communauté*: Enfin, les syndicats offrent aux travailleurs un espace où ils peuvent se sentir entendus et vus. L'industrie aliène beaucoup trop d'entre nous par la stigmatisation et la criminalisation. La création d'un espace en dehors du lieu de travail où les travailleurs peuvent venir et être eux-mêmes parmi d'autres travailleurs est essentielle pour nous humaniser, mais aussi pour humaniser les autres. La confiance mutuelle est essentielle pour faciliter les tentatives d'entraide et d'action directe si votre syndicat souhaite prendre part à ces stratégies d'organisation. Dans le contexte des négociations avec la direction, un syndicat qui s'engage à être solidaire et à se protéger mutuellement peut assurer la sécurité des travailleurs les plus militantes pendant ces périodes. Plus simplement, le fait de créer des liens plus forts entre nous garantit que nous pouvons compter les uns sur les autres sur le milieu de travail et que nous sollicitons les uns les autres lorsque nous avons besoin d'aide.

Dévoiler les risques

L'une des principales raisons pour lesquelles les milieux de travail ne se syndicalisent pas est la peur des représailles patronales. Et ces représailles sont fréquentes: les employeurs ont souvent recours à des tactiques antisyndicales pour intimider, diviser et forcer les superviseurs à faire pression sur leurs équipes – ce qui ne fait qu'accroître la frustration. Cette crainte dissuade généralement les travailleurs de se syndiquer, et c'est encore plus vrai dans l'industrie du sexe, où les travailleurs occupent souvent des positions sociales plus vulnérables qu'à l'extérieur du milieu. Comme mentionné ci-haut dans la section «En quoi un syndicat autonome peut-il être utile?», les identités comptent dans l'industrie du sexe. Nous faisons toutes face à la vulnérabilité liée à la stigmatisation du travail du sexe et à son statut non réglementé ou criminalisé, mais certains d'entre nous sont encore plus exposés en raison d'autres aspects de leur identité (comme la race, la classe ou le genre). Plusieurs raisons expliquent pourquoi les travailleurs du sexe dans les *strip clubs* ou les salons de massage pourraient hésiter à se syndiquer. Parmi elles:

We all face vulnerability from the stigma surrounding sex work and the unregulated or criminalized nature of the work itself, but some of us face more vulnerability than others, based on different aspects of our identities (for instance, race, class, or gender identity).

There are a variety of reasons that sex workers in strip clubs or massage parlors in particular might avoid unionizing. These include:

- *Job Loss:* Employers of strip clubs and massage parlors hold so much power in the dynamic between employer and employee because of the industry's strange legal standing. As such, employees can, and often are, fired or suspended at the drop of a hat. Additionally, because of the industry's high turnover rate, workers are replaced just as quickly, making their predecessors obsolete. The fear of losing one's job, and the vulnerability that comes with it, looms over the heads of many of us, and even more so if our social position already makes us vulnerable to acts of violence in the workplace.

- *Discrimination:* Sex workers also may not want to unionize because they fear facing discrimination (or more discrimination) from their angered manager or boss. Discrimination in this context could look like management being rude to employees-creating an uncomfortable work environment, management leveraging their power to pit workers against each other, and workers being denied perks that other employees have access to (for instance, protection from bouncers, trust that management will protect them from customers who don't want to pay, and priority on good shifts, as well as on profitable clients). Again, these acts can have a bigger impact on sex workers who already face discrimination because of other aspects of their identity.
- *Customer Loss:* For many dancers and massage workers, working in the industry means learning to navigate the precarious nature of the work. Although there are exceptions, workers often don't know if they will make money on any given day or night, making their financial circumstances inconsistent- and this

- *Perte d'emploi:* Les employeurs des clubs et salons de massage détiennent un pouvoir disproportionné dans la relation patronale en raison du statut juridique ambigu de l'industrie. Ainsi, les employées peuvent être licenciées ou suspendues en un clin d'œil - et c'est souvent le cas. De plus, avec le taux élevé de roulement dans le milieu, les travailleurs sont remplacés aussi vite qu'ils partent, rendant leurs prédecesseurs obsolètes. La peur de perdre son emploi, et la précarité qui en découle, plane sur beaucoup d'entre nous, surtout si notre position sociale nous expose déjà à des violences au travail.
- *Discriminations:* Les travailleurs du sexe peuvent aussi éviter de se syndiquer par crainte de subir de la discrimination (ou plus de discrimination) de la part de leur patron ou de leur gérant en colère. La discrimination dans ce contexte peut se manifester par des comportements hostiles de la part de la direction- créant un environnement de travail inconfortable- par des manœuvres pour monter les travailleurs les uns contre les autres, ou par le refus d'accorder à certains travailleurs des avantages (comme la protection des bouncers, la

garantie que la direction les défendra contre les clients refusant de payer et la priorité aux meilleurs shifts et aux clients rentables). Encore une fois, ces actes ont un impact plus lourd sur celles qui subissent déjà des discriminations en raison d'autres aspects de leur identité.

- *Perte de clientèle:* Pour beaucoup de danseuses et de massuses, travailler dans l'industrie signifie composer avec la nature précaire du travail. À quelques exceptions près, les travailleuses ne savent souvent pas si une journée ou une soirée sera rentable, rendant les revenus instables – une précarité encore plus importante en période de récession. Ainsi, assurer une clientèle régulière est habituellement une priorité pour les travailleuses. Par conséquent, les TDS peuvent éviter toute action susceptible d'effrayer les clients, y compris la syndicalisation, sous prétexte que cela peut susciter la surveillance des clients, pour qui, l'anonymat est crucial. Les clients peuvent également reconnaître que le syndicat peut attirer l'attention sur le club/salon de massage de manière à atténuer son caractère illégal, dont certains clients comptent pour en profiter.

precarity only increases the closer we find ourselves to a recession. As such, ensuring steady customers in whatever way possible is usually a priority for workers. Because of this, workers may avoid doing anything to scare customers away from their establishment, including unionizing, under the guise that it may bring attention or surveillance to the customers of the establishment, many of whom value anonymity. Customers may also recognize that the union may bring attention to the club/parlor in ways that mitigate its lawlessness, which some clients rely on taking advantage of.

- *Blacklisting:* Another frequent fear among sex workers is the potential that their employers from different establishments communicate with one another. In this industry, it's fairly common for management from different workplaces to maintain friendships. These relationships can sometimes create challenges or tension for workers, for instance, the risk of blacklisting across different businesses.

There are many reasons a dancer or massage worker might be forced to leave a workplace that have little to do with their performance or professionalism. This includes instances of racism—which are widespread in the industry, sexual harassment or assault perpetrated by an employer or someone in a higher position of authority, and more. Sadly, because of the lack of protections in place for workers, there is often nothing workers can do once they've been blacklisted. This is only made worse by the finite number of clubs or massage parlors available to workers in one city, especially in Montreal, where it's impossible to open new strip clubs.

Whoreganizing Works!

All these fears are perfectly legitimate, and many of them were shared by the performers at the Lusty Lady, a San Francisco peep show, whose employees chose to unionize in the summer of 1996. It all began because customers were filming dancers without their consent through the one-sided glass used on some of the peep shows' booths. When performers requested that the windows be replaced, management refused, claiming it was simply an

- *Être blacklistée: Une autre crainte fréquente* est que les employeurs de différents établissements communiquent entre eux. Dans cette industrie, il est assez courant que les gérants de plusieurs lieux entretiennent des relations amicales. Ces relations peuvent créer des défis et des tensions pour les travailleuses, par exemple, le risque d'être blacklistées à plusieurs établissements. Il y a plusieurs raisons pour lesquelles une danseuse ou une masseuse peut être forcée à quitter son travail, et ce, souvent sans rapport avec sa performance ou son professionnalisme. Parmi ces raisons, le racisme (très répandu dans le milieu), le harcèlement et les agressions sexuelles d'un employé ou d'un supérieur, etc. Malheureusement, en l'absence de protections, une travailleuse blacklistée a peu de recours. Et cette situation est aggravée par le nombre limité de clubs et de salons disponibles dans une ville, surtout à Montréal, où l'ouverture de nouveaux strip clubs est impossible.

L'organisation, ça marche!

Toutes ces peurs sont parfaitement légitimes, et beaucoup d'entre elles étaient partagées par les danseuses du Lusty Lady, un peep-show de San Francisco dont les employées ont choisi de se syndicaliser à l'été 1996. Tout a commencé parce que des clients ont filmé les danseuses à leur insu à travers les vitres sans tain des cabines. Lorsque les danseuses ont demandé le remplacement des vitres, la direction a refusé, qualifiant cela comme «les risques du métier», bien que ce soit illégal et contraire à la politique anti-caméras de l'établissement. Les vitres n'ont pas été changées jusqu'à ce que les travailleuses menacent de se syndiquer, mais cela a aussi modifié les dynamiques du milieu. Se sentant menacée, la direction a immédiatement employé des tactiques antisyndicales classiques, refusant de reconnaître le syndicat et ayant recours à un cabinet d'avocats spécialisé dans la lutte antisyndicale. Plus encore, en exploitant les lacunes du droit du travail, la direction a coupé de moitié le salaire des travailleuses si elles manquaient une réunion ou en cas de congé de maladie.

occupational hazard, despite the practice being illegal and contradicting their no-cameras policy. The windows weren't replaced until performers threatened to unionize, but this also changed the workplace's dynamics. Feeling threatened, management immediately employed familiar union-busting tactics, refusing to recognize the union and hiring a law firm infamous for busting unions. Additionally, exploited the absence of labor regulations, slashing workers' pay in half for missing a staff meeting or calling in sick, and created tension among dancers by portraying those advocating for rights as harassers and intimidators. Things would get worse before they got better.

After months of arguing with lawyers over superficial issues, the workers became fed up with the pace at which they were having their needs discussed, and staged a job action wherein they all decided to keep their legs closed while dancing nude. In retaliation, management fired only one dancer, Summer, despite all employees taking part. As a result, the dancers picketed for two days,

and management began to understand that they were not just all talk, but in fact, had the power to stand together and stand up for one another. While their final contract didn't end up meeting all of their needs, it did include rehiring Summer, job security, sick pay, automatic raises, and a guarantee that all peep show windows would be double sided in the future.



While the dancers of the Lusty Lady unionized in a more conventional way than we propose (autonomous unions), they exemplify how through collective organizing, in whatever way we deem fit, we can achieve workers' rights, and make our own work environments better for one another. They show us that despite the very valid fears that often keep us from unionizing, it IS possible to achieve the results we want with whoreganizing, and that unity is our best strategy.



Elle a aussi semé la division parmi les danseuses, en dépeignant celles qui militaient pour leurs droits comme des «harceleuses». Les choses ont empiré avant de s'améliorer.

Après des mois de négociations superficielles avec les avocats, les travailleuses en ont eu assez de la lenteur des discussions et ont organisé une action collective au travail durant laquelle elles dansaient nues les jambes fermées. En représailles, la direction n'a licencié qu'une danseuse, Summer, bien que toutes les employées aient participé. En réponse, les performeuses ont organisé un piquet de grève durant deux jours et la direction a commencé à comprendre que leur lutte n'était pas que de belles paroles, mais qu'elles avaient en fait le pouvoir de s'unir et de se soutenir. Bien que le contrat final n'ait pas satisfait toutes leurs demandes, il incluait réembaucher Summer, une meilleure sécurité d'emploi, des congés de maladie, des hausses de salaire automatiques et la garantie que toutes les vitres sans tain seraient remplacées.

Bien que les danseuses du Lusty Lady se soient syndicalisées de façon plus conventionnelle que ce que nous proposons (syndicats autonomes), elles illustrent la manière dont l'organisation collective – quelle qu'en soit la forme – peut nous permettre d'acquiescer des droits du travail et améliorer nos conditions. Elles prouvent que, malgré les craintes légitimes qui nous retiennent souvent de nous syndiquer, l'organisation peut donner des résultats concrets, et que l'unité reste notre meilleure stratégie.

Devenir une organisatrice.

L'organisation peut prendre plusieurs formes. En fait, vous utilisez peut-être déjà des stratégies syndicales dans vos milieux de travail sans même le savoir. À la base, tout commence par des conversations entre travailleuses. C'est l'évolution de ces discussions qui différencie chaque syndicat: certains privilégieront l'entraide mutuelle, d'autres l'action directe, ou un mélange des deux. Alors, par où commencer?

Becoming a Whoreganizer!

Organizing can look like many things, in fact, you might already be using unionizing strategies in your workplaces and not even know it. In its simplest forms, organizing really begins with conversations between workers. It is how these conversations evolve that will likely differentiate each union, with some focusing on mutual aid, some on direct action, and some a healthy mixture of strategies. So, where do you start?

1. Reach out to your local autonomous workers' unions for advice and solidarity. Ideally, these groups will be sex worker specific (like us at SWAC), however, if not, just ensure that these groups' extend their workers' struggles to ALL workers, sex workers included. If you are a Montréal located sex worker please reach out to us at SWAC, we would love to whoreganize together!

1. Contactez votre syndicat autonome local pour des conseils et de la solidarité. Idéalement, ces groupes seront spécifiques aux travailleurs du sexe (comme nous au CATS), mais sinon, assurez-vous qu'ils incluent TOUSTES les travailleurs, y compris les travailleuses sexe. Si vous êtes à Montréal, contactez-nous – il nous fera plaisir de s'organiser avec vous!

2. Discutez des problèmes avec vos collègues pour identifier les pratiques abusives de la direction. Gardez à distance des gérants, des serveurs ou des barmans ces conversations, même si ils semblent sympathiques. Comme le montre notre enquête en salon de massage, les travailleurs les plus militantes sont souvent licenciées et punies injustement. Au début, privilégiez les échanges en tête-à-tête.

3. Organisez une réunion de groupe et stratégisez avec les collègues intéressés à discuter des griefs en dehors du milieu de travail. Cela permet de définir des revendications claires loin des oreilles patronales et d'assurer que toutes se sentent confortables de parler contre la direction.

2. Discuss grievances with your coworkers to identify the harmful practices of management. Remember to keep these conversations away from management, bartenders, servers, and the like, however sympathetic they might seem to the cause. As we know from the massage parlor inquiry, the most militant workers are often wrongfully fired and punished. These conversations are best to have one-on-one at first.

3. Have a group meeting and strategize with the coworkers interested in discussing grievances outside of the workplace. This is a great way to identify specific resolutions outside of the ears of authority and will aid in ensuring that folks feel comfortable speaking against management.

4. Figure out a strategy for fighting for these resolutions. Each group will have different strategies for achieving their goals, and every group will have different goals! Whether you are planning a strike, preparing a collective demand, or attempting to enact new prices, the most essential

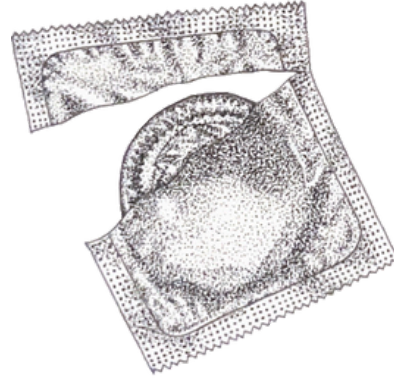
4. Elaborez une stratégie pour lutter pour ces revendications. Chaque groupe aura des méthodes et des objectifs différents! Que vous planifiez une grève, préparez une demande collective ou tentiez d'instaurer de nouveaux prix, l'essentiel de la stratégie doit être que tout le monde soit à bord et solidaire autour d'un même combat. Ensemble, nous sommes plus forts!

5. Préparez-vous à des représailles et prévoyez des plans B, comme les danseuses du Lusty Lady qui ont débrayé après le licenciement d'une collègue. Ces luttes ne sont pas linéaires, il y aura des hauts et des bas et bien que nous ne pouvons pas tout anticiper, nous pouvons nous y préparer! Essayez d'envisager différents scénarios et réfléchissez à des stratégies adaptées.



part of your strategy is ensuring that everybody is on board and has a common aim to remain in solidarity with each other. We are stronger together!

5. Prepare yourselves for backlash and ensure that you have contingency plans in place, such as the Last Lady workers walking out when one of their coworkers were fired. These struggles are not linear, there will be many ups and downs and though we cannot always predict these bumps, we can be prepared for them! Try to envision the different routes your struggle could take and strategize around diverse potential outcomes.



6. Finally, begin your plan of action, however this may look. In the context of negotiating with management, we learned from the massage parlour and club inquiries, that electing one representative within your union to speak to management is not effective and often results in the representatives being unfairly punished and/or fired. We must strategize against these union-busting tactics and ensure that management understands the collective nature of these unions to ensure that nobody is singled out. In unity there's power!

Organizing your workplace is no easy feat, so we want to emphasize that trust and solidarity are essential to your whoreganizing efforts. As sex workers we deserve rights in our workplaces and we must work together to achieve them. Power to you all, and remember:

Blowjobs Are Real Jobs Cause Real Jobs Suck!

***Text by Adore Goldman, Francesca,
Melina May & Toni
Drawings by Ingrid***

6. Finalement, commencez votre plan d'action, peu importe sa forme. Dans un contexte de négociation avec la direction, nous avons appris de nos enquêtes en salons de massage et en strip clubs, qu'élire une seule représentante du syndicat pour négocier avec la direction est inefficace et se résulte souvent à ce que la direction soit injustement sanctionnée et/ou licenciée. Il faut élaborer des stratégies pour contrer ces tactiques antisyndicales et veiller à ce que la direction comprenne la nature collective de notre organisation afin de s'assurer que personne ne soit mis à l'écart. L'union fait la force !

Syndicaliser son milieu de travail n'est pas simple, c'est pourquoi la confiance et la solidarité sont essentielles aux efforts d'organisation. En tant que travailleuses du sexe, nous méritons des droits du travail - et c'est en luttant ensemble que nous les obtiendrons. Pouvoir à vous toutes, et saluez-vous :

***Faire la pute, c'est travailler!
Travailler, c'est faire la pute!***

***Texte par Adore Goldman,
Francesca, Melina May & Toni
Illustration par Ingrid***

Other resources/ Autres ressources

Youth LGBTQ+ (25 Years and Younger) / Jeunes LGBTQ+ (25 ans et moins)
L'Asterisk
(438) 288-0744

1575 R. Atateken, Montréal, Québec H2L 3L4

Homeless Shelter for All/

Hébergement pour tous/tes

Cap Saint-Barnabé

514 251-2081

Mental Health/ Santé mentale

Multi-Écoute Centre D'Écoute (English/French)

(514) 737-3604

3600 Av. Barclay, Montréal, Québec H3S 1K5

LGBTQ+ Mental Health/ Santé mentale LGBTQ+

Interligne (English/French)

+1 (888) 505-1010

Other resources/ Autres ressources

Trans Specific/ Pour les personnes trans

Aide aux Trans du Québec (ATQ) (English/French)

+1 855-909-9038

Drug Use/ Usage de drogues

Drogue : Aide et Référence (English/French)

+1 800-265-2626

3155 Rue Hochelaga, Montréal, Québec H1W 1G4

Suicide Prevention Hotlines/ Ligne d'écoute
prévention du suicide

Canadian Suicide Crisis Hotline (English/French)

9-8-8

Suicide Action Montreal (English/French)

+1 866-277-3553

2345 Rue Bélanger Est, Montréal, Québec H2G 1C9

Contact Us CATS/SWAC

Instagram: @catsmtl

Twitter: @cats.swac.mtl

Facebook: CATS – Comité autonome du travail du sexe

Website: cats-swac-mtl.org

E-Mail: cats.swac.mtl@gmail.com

Other ressources/ Autres ressources

Sex workers/ Travailleuse.rs du sexe

Stella

Support line : (514) 285-8889

2065, rue Parthenais, bureau 404 (buzzer 49),
Montréal, Canada H2K 3T1

Domestic Violence/ Violence conjugale

La Dauphinelle (English/French)

(514) 598-7779

Sexual Assault Hotline/ Ligne d'écoute violence sexuelle

Ligne-Resource Provinciale sur l'Agression
Sexuelle (English/French)

+1 (888) 933-9007

Women's Only Homeless Shelter/ Hébergement femmes

Le Chaînon Welfare Association

(514) 845-0151

4373 de l'Esplanade Ave, Montréal, Québec
H2W 1V8

Aboriginal Homeless Shelter/ Hébergement personnes autochtones

PAQ

(514) 879-3310 Ext. 200

169 rue de la Gauchetière Est, Montréal,
Québec H2X 1P7