

**THE CANADIAN JOURNAL OF AUTISM EQUITY
LA REVUE CANADIENNE DE L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'AUTISME**

VOLUME 2 | ISSUE 1 | APRIL 2022

Foreword

Honourable Senator Wanda Thomas Bernard, Canada

RECOMMENDED CITATION: Bernard, W. T. (2022). Foreword. *The Canadian Journal of Autism Equity*, 2(1), 7–10.

Foreword

Honourable Senator Wanda Thomas Bernard



This second issue of the Canadian Journal of Autism Equity is a powerful collection of stories; stories of resilience and tenacity, written by a group of fierce advocates for access and equity. A concern that frequently emerges as I review federal policy is the exclusion of first voices from social policy development. I make it my mission to change this; partnering with organizations like CASDA helps make that possible. While there are some areas of social policy development in which people with lived experience are consulted, I believe they must be at the core of all decision-making processes. Autistic people have first-hand knowledge of what prejudices they face and what barriers prevent access to education and meaningful employment. Who better to create solutions than the people who have spent countless years advocating for themselves, creating solutions within their own lives? I am in awe of the self-determination and resilience reflected in these stories

of advocacy for accommodations in employment. I believe this publication can prompt the change we need to see for Autistic Canadians.

A strong theme running through this collection of essays is the power of advocacy. As neurodivergent people find themselves marginalized in the workforce, advocacy becomes the key to success. Often, marginalized individuals must engage in self-advocacy, by negotiating and navigating work environments and accommodations. Elliot Smith and Blake “Crash” Priddle aptly describe the trials and successes of self-advocacy in their submissions. Other forms of advocacy include organizational advocacy, or parental and familial advocacy as highlighted in Kirk Winter’s journey supporting his son through various times in his life. Most of my career was centered around advocacy as a social worker, so I am intimately aware of the challenges involved in negotiating and navigating complex systems. In more recent years, I have become a caregiver to my grandsons, one of whom is Autistic. I have learned that advocating for a family member has its own challenges. During the pandemic, these challenges intensified. All marginalized people were faced with the challenge of shifting and increased advocacy efforts. Advocacy is a lifelong, ever-evolving journey to find creative solutions in a system that does not usually account for difference and resists efforts towards change. It is a journey that requires tremendous perseverance and courage.

As I think about employment equity for Autistic people, I am reminded of my mentor Senator Don Oliver who engaged in pivotal work around employment equity for Black people working in the Public Service of Canada. His theory, “The Business Case for Diversity”, presents a way of seeing the benefits of hiring diverse employees. He reframed equitable hiring practices as a process that benefits companies, organizations, and governments. He argued that having diversity of thought and experience is, literally, good for business. There are many benefits to diversity in hiring, including making the world a better place. Senator Don Oliver argued that hiring Black people benefits everyone, and similarly I believe hiring Autistic people benefits everyone. Like Kevin Au said in his piece, “Autistic workers can bring with them diverse ways of thinking, permitting them to be innovative in their work.” Hiring people who live at different intersections of oppression benefits everyone. Workplaces need to see beyond accommodations as a burden or expense. They need to see accommodations as a means to achieve diversity of thought, experiences, and an overall improved workplace.

At times, Employment Equity efforts stop after hiring. We must go beyond diverse hiring and ensure people are supported with appropriate accommodations and on-going review processes to ensure their positions are sustainable. In her piece about entrepreneurship, Terri Robson makes the following statement about jobs: “Getting them was easy for me, keeping them on the other hand...” This is a struggle known to many marginalized people. When I hear stories like Terri’s, I can see how shifting from job to job over the years demonstrates impressive perseverance. Terri stuck with it, going to interview after interview, hoping to eventually get the right fit. She courageously took the leap into entrepreneurship and created the ideal environment for her own employment. Entrepreneurship is one solution for marginalized people seeking employment, however it is not widely accessible due to the financial burden of starting a business. As Joseph Sheppard stated, “I certainly believe in Autistic people and how much life they can bring by designing their brilliant creations as gifts to us all.” Many people could thrive in employment with accommodations or thrive in entrepreneurship if given the chance to design their own employment, but instead, often end up floundering because they do not get the support they need to succeed.

These stories encourage us to imagine a world in which equitable hiring is not a check box for businesses and organizations. I imagine a future of Autism advocacy where the voices of intersectional Autistic people are highlighted. I want to hear from Black and Indigenous Autistic people; I want to hear what their struggles and triumphs are. I want to see a world in which diversity in thought and experience are seen for the strengths they bring to the workplace. The centering of first voices breathes life and reality into social policy development. My hope is that this publication informs future employment equity policies and legislation to create a National Autism Strategy. If the current legislation, Bill S-203, “*An Act Respecting a Federal Framework on Autism Spectrum Disorder*” is adopted by Parliament, the development of a National Autism Strategy could help create more equitable access to services across geographic barriers. What I hope for a National Autism Strategy is to highlight the importance of an intersectional lens in our work with Autism communities. As you take some time to read the pages that follow, I hope you find similar messages of inspiration and reinvigoration for future Autism advocacy as I did as I read these compelling accounts.

Revue Canadienne De L'Équité En Matière D'autisme, Volume 2 Numéro 1: Avant-propos: Honorable Sénatrice Wanda Thomas Bernard Traduit Par: Justine Côté

Le second numéro de la Revue canadienne de l'équité en matière d'autisme propose une collection puissante d'histoires ; des récits de résilience et de ténacité, écrits par un groupe de militants pour l'accès et l'équité. Une préoccupation qui émerge fréquemment pendant que je révise la politique fédérale est l'exclusion de la perspective des personnes faisant l'expérience directe des enjeux pour lesquels nous développons des politiques sociales. Je me suis donné pour mission de changer cela, et le fait d'être partenaire avec des organisations comme l'ACTSA le permet. Bien qu'il y a certaines sphères de la politique sociale où l'on consulte les personnes ayant de telles expériences vécues, je crois que ces personnes devraient être au cœur du processus décisionnel. Les personnes sur le spectre de l'autisme ont une compréhension directe des préjugés auxquels elles sont confrontées et des obstacles qui les empêchent d'accéder à l'éducation et à un emploi intéressant. Qui de mieux pour créer des solutions que les personnes qui ont passé d'innombrables années à défendre leurs intérêts et à créer des solutions au sein de leur propre vie? Je suis admirative de l'autodétermination et de la résilience qui se reflètent dans ces récits de militance pour des mesures d'accommodement sur le marché du travail. Je crois que cette publication peut susciter le changement dont nous avons besoin pour les personnes autistes canadiennes.

Le pouvoir de la militance et de la défense des droits est un thème récurrent dans cette collection d'essais. Quand les personnes neurodivergentes se retrouvent marginalisées sur le marché du travail, la défense de leurs intérêts devient la clé du succès. Souvent, les personnes marginalisées doivent se défendre elles-mêmes, en négociant des mesures d'accommodement et en apprenant à s'y retrouver dans les milieux de travail. Elliot Smith et Blake « Crash » Priddle décrivent avec justesse les épreuves et les succès de leur autoplaidoyer dans leurs soumissions. Parmi les autres formes de militance, on peut citer la défense des droits au sein d'une organisation ou la défense des droits des parents et des proches, comme en témoigne le parcours de Kirk Winters qui a soutenu son fils à différents moments de sa vie. La majeure partie de ma carrière de travailleuse sociale a été centrée sur la défense des intérêts d'autrui ; je suis donc intimement consciente des défis que représentent la négociation et la navigation dans des systèmes complexes. Dans les récentes années, je me suis occupée de mes petits-fils, dont un se trouve sur le spectre de l'autisme. J'ai appris que la défense des intérêts d'un membre de la famille comporte ses propres défis. Pendant la pandémie, ces défis se sont intensifiés. Toutes les personnes marginalisées ont été confrontées au défi d'une réorientation et d'une intensification des efforts de militance. La défense d'une cause est un voyage de toute une vie, en constante évolution, pour trouver des solutions créatives dans un système qui ne tient généralement pas compte des différences et résiste aux efforts de changement. C'est un voyage qui exige beaucoup de persévérance et un courage immense.

Lorsque je pense à l'équité en matière d'emploi pour les personnes autistes, je me souviens de mon mentor, le sénateur Don Olivier, qui s'est engagé dans un travail crucial sur l'équité en matière d'emploi pour les personnes de couleur travaillant dans la fonction publique du Canada. Sa théorie, « The Business Case for Diversity », présente une façon de voir les avantages de l'embauche diversifiée. Il a recadré les pratiques d'embauche équitables comme un processus qui profite aux entreprises, aux organisations et aux gouvernements. Il soutient que la diversité de pensée et d'expérience est, littéralement, bonne pour les affaires. La diversité dans l'embauche présente de nombreux avantages, notamment celui de rendre le monde meilleur. Le sénateur Don Olivier a fait valoir que l'embauche

de personnes de couleur profite à tout le monde et, de la même manière, je crois que l'embauche des personnes autistes profite aussi à tout le monde. Comme le dit Kevin Au dans son article, « Les travailleurs autistes peuvent apporter avec eux des modes de pensée différents, leur permettant d'être innovants dans leur travail ». Embaucher des personnes qui vivent à différents carrefours de l'oppression profite à tout le monde. Les milieux de travail ne doivent pas considérer les mesures d'accommodement comme un fardeau ou une dépense inutile. Ils doivent les considérer comme un moyen de parvenir à une diversité de pensée, d'expériences et à une amélioration générale du milieu de travail.

Parfois, les efforts d'équité en emploi cessent après l'embauche. Nous devons aller au-delà de l'embauche diversifiée et veiller à ce que les personnes soient soutenues par des mesures d'accommodement appropriées et des processus de révision continue pour garantir la pérennité de leurs postes. Dans son article sur l'entrepreneuriat, Terri Robson fait la déclaration suivante à propos des emplois : « Les obtenir était facile pour moi, mais les garder était une autre paire de manches... » C'est une lutte que connaissent de nombreuses personnes marginalisées. Quand j'entends des histoires comme celle de Terri, je constate que le fait de passer d'un emploi à l'autre au fil des ans démontre une persévérance impressionnante. Terri a persévéré, enchaînant les entretiens dans l'espoir de trouver le bon emploi. Elle a courageusement fait le saut dans l'entrepreneuriat et a créé l'environnement idéal pour son propre emploi. L'entrepreneuriat est une solution pour les personnes marginalisées à la recherche d'un emploi, mais il n'est pas largement accessible en raison de la charge financière que représente la création d'une entreprise. Comme l'a déclaré Joseph Sheppard : « Je crois certainement aux autistes et à la vie qu'ils peuvent apporter en concevant leurs brillantes créations comme des cadeaux pour nous tous. » De nombreuses personnes pourraient s'épanouir dans un emploi assorti de mesures d'accommodement ou dans l'entrepreneuriat si on leur donnait la chance de concevoir leur propre emploi, mais au lieu de la, elles finissent souvent par stagner parce qu'elles ne reçoivent pas le soutien dont elles ont besoin pour réussir.

Ces histoires nous encouragent à imaginer un monde dans lequel l'embauche équitable n'est pas une case à cocher pour les entreprises et les organisations. J'imagine un avenir de la militance en matière d'autisme où les voix des personnes autistes intersectionnelles sont mises au premier plan. Je veux entendre les personnes de couleur et issues des Premières Nations qui sont sur le spectre de l'autisme ; je veux savoir quelles sont leurs luttes et leurs victoires. Je veux voir un monde dans lequel la diversité de pensée et d'expériences est considérée pour les forces qu'elle apporte au marché du travail. Le fait de centrer les voix de personnes ayant une expérience vécue de ces enjeux donne vie et réalité à l'élaboration des politiques sociales. J'espère que cette publication alimentera les futures politiques d'équité en matière d'emploi et la législation visant à créer une stratégie nationale sur l'autisme. Si l'actuel projet de loi S-203, la « Loi concernant un cadre fédéral relatif au trouble du spectre de l'autisme », est adopté par le Parlement, l'élaboration d'une stratégie nationale sur l'autisme pourrait contribuer à créer un accès plus équitable aux services au-delà des barrières géographiques. Ce que j'espère d'une stratégie nationale sur l'autisme, c'est qu'elle mettra en évidence l'importance d'une optique intersectionnelle dans notre travail avec la communauté de l'autisme. J'espère que vous trouverez, en prenant le temps de lire les pages qui suivent, des messages similaires d'inspiration et de revigoration pour la défense future des personnes sur le spectre de l'autisme, comme je l'ai fait en lisant ces récits fascinants.