

## **Ultima actualizare: 23 decembrie 2020**

### Indeed Canada Corp. Plan multi-anual de accesibilitate

#### **Introducere și declarație de angajament**

În anul 2005, guvernul din Ontario a adoptat *Legea privind accesibilitatea pentru persoanele cu dizabilități din Ontario (Accessibility for Ontarians with Disabilities Act)* („AODA”). În temeiul AODA, Indeed Canada Corp. („Compania”) trebuie să stabilească, să implementeze, să întrețină și să documenteze un plan multi-anual de accesibilitate, care să sublinieze strategia organizației în domeniul prevenirii și eliminării barierelor pentru persoanele cu dizabilități și să respecte cerințele referitoare la Standardele integrate privind accesibilitatea („IAS”).

Acest plan multi-anual de accesibilitate („Planul de accesibilitate”) evidențiază strategia Companiei pentru prevenirea și eliminarea barierelor pentru persoanele cu dizabilități și pentru abordarea cerințelor curente și viitoare ale IAS, astfel încât Compania să își îndeplinească angajamentul, așa cum este evidențiat în Politica acesteia referitoare la Standardele integrate privind accesibilitatea și Politica privind serviciile accesibile pentru clienți.

Acest plan multi-anual de accesibilitate a fost revizuit ultima dată în luna ianuarie 2020. Următoarea revizuire și actualizare formală a acestui plan multi-anual de accesibilitate se va realiza în luna ianuarie 2025, cu excepția cazului în care circumstanțele impun revizuirea și actualizarea acestuia mai devreme.

#### **Standarde generale privind accesibilitatea**

Cerință	Parte responsabilă	Acțiune	Stare
<p>Politica referitoare la accesibilitate</p> <p>Dezvoltarea, implementarea și întreținerea politicilor care guvernează modul în care Compania realizează sau va realiza accesibilitatea prin respectarea cerințelor IAS.</p>	<p>Resurse umane</p> <p>Canada</p>	<p>A fost dezvoltată și implementată o politică.</p> <p>Aceasta este postată pe intranetul Companiei.</p>	Finalizat
<p>Declarație privind angajamentul organizațional pentru respectarea nevoilor de accesibilitate ale persoanelor cu dizabilități, în timp util.</p>			
<p>Întocmirea unuia sau mai multor documente scrise în care se descriu politicile și punerea la dispoziția publică a politicilor și oferirea la cerere a acestora într-un format accesibil.</p>			

Plan multi-anual de  
accesibilitate  
Înființarea, implementarea,  
întreținerea și documentarea  
unui plan multi-anual de  
accesibilitate, în care este  
prezentată strategia  
organizației în sensul  
prevenirii și eliminării  
barierelor și pentru  
respectarea cerințelor în  
temeiul prezentului  
Regulament

Postarea planului de  
accesibilitate pe site-ul web și  
oferirea la cerere a planului  
într-un format accesibil.

Revizuirea și actualizarea  
planului de accesibilitate cel  
puțin o dată la cinci ani.

Resurse  
umane  
Canada

Acest plan multi-anual de  
accesibilitate a fost  
implementat. A fost revizuit  
în ianuarie și noiembrie 2020  
și este programat pentru  
revizuire și actualizare în luna  
ianuarie 2025, dacă  
circumstanțele nu impun o  
revizuire mai devreme.  
Planul multi-anual de  
accesibilitate a fost postat pe  
site-ul web al Companiei.

Finalizat  
și în curs

<p>Formare</p> <p>Oferirea de formare pentru toți angajații și voluntarii existenți și pentru toate persoanele care participă la dezvoltarea politicilor AODA.</p> <p>Formarea trebuie să includă:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>1. cerințele IAS; <i>Codul drepturilor omului</i>, cu referire la persoanele cu dizabilități; și</li> <li>1. Politicile AODA, conform cerințelor IAS.</li> </ul>	<p>Resurse umane Canada</p>	<p>Compania își instruește angajații prin intermediul modulelor de formare aprobate, oferite de Access Forward și Ontario Human Rights Commission (Comisia din Ontario pentru drepturile omului). Sunt păstrate evidențe ale formărilor oferite.</p>	<p>Finalizat și în curs</p>
--	-----------------------------	--	-----------------------------

Mentținerea de evidențe referitoare la formările oferite, inclusiv datele la care s-a oferit formarea și numărul de persoane cărora le-a fost oferită.

Asigurarea că acei contractanți care furnizează bunuri, servicii și/sau facilități în numele său au beneficiat de formarea impusă în temeiul IAS.

## Standarde de informare și comunicare

<b>Cerință</b>	<b>Parte responsabilă</b>	<b>Acțiune</b>	<b>Stare</b>
Feedback Asigurarea că procesele de primire și răspuns la feedback sunt accesibile pentru persoanele cu dizabilități, prin furnizarea sau organizarea furnizării de Formate și suporturi de comunicare accesibile, la cerere.	Experiență de angajat	Compania dispune de diverse modalități prin care poate să primească feedback de la clienți și angajați. Managerii sunt instruiți cu privire la necesitatea de a oferi, la cerere, Formate și suporturi de comunicare accesibile, în ceea ce privește procedurile de feedback ale Companiei. Consultați Notificarea privind disponibilitatea Formatelor și suporturilor de comunicare accesibile, de mai jos	Finalizat și în curs
Notificarea publicului cu privire la disponibilitatea Formatelor și suporturilor de comunicare accesibile în ceea ce privește procedurile sale de feedback			

Formate și suporturi de comunicare accesibile  
La cerere, furnizarea sau organizarea furnizării de Formate și suporturi de comunicare accesibile, astfel încât comunicările sau informațiile referitoare la bunurile, serviciile și/sau facilitățile pe care le oferă să fie accesibile pentru persoanele cu dizabilități.

Experiență de angajat

Managerii sunt instruiți cu privire la necesitatea de a oferi, la cerere, Formate și suporturi de comunicare accesibile, în ceea ce privește procedurile de feedback ale Companiei. Consultați Notificarea privind disponibilitatea Formatelor și suporturilor de comunicare accesibile, de mai jos

Finalizat și în curs

Oferirea la timp a Formatelor și suporturilor de comunicare accesibile la un preț care nu este mai mare decât costul obișnuit perceput celorlalte persoane și într-un mod care să țină cont de nevoile de accesibilitate ale persoanei, ca urmare a dizabilității.

Consultarea cu persoana care face solicitarea, atunci când se stabilește gradul de adecvare a unui Format

sau suport de comunicare  
accesibil și notificarea  
publicului cu privire la  
disponibilitatea acestuia.

Site-uri web și conținut  
web accesibile  
Asigurarea că, acolo unde  
este posibil, un Site web  
nou pe internet și  
conținutul web al Site-ului  
respectiv respectă WCAG  
2.0 Nivel A.

Departamen  
tul Produe  
din Statele  
Unite

Este de așteptat ca site-ul web  
să fie conform până la 1  
ianuarie 2021

În curs

Până la data de 1 ianuarie  
2021, asigurarea că, în  
cazurile în care este  
posibil, orice site web sau  
conținut de pe site-ul  
respectiv, publicat după  
data de 1 ianuarie 2012,  
respectă WCAG 2.0 Nivel  
AA în măsura impusă de  
IAS.

## **Standarde privind angajarea**

<b>Cerință</b>	<b>Parte responsabilă</b>	<b>Acțiune</b>	<b>Stare</b>
<p>Recrutare</p> <p>Notificarea publicului și a angajaților cu privire la disponibilitatea adaptărilor pentru solicitanții cu dizabilități în cursul proceselor sale de recrutare</p>	Recrutarea talentelor	O notificare privind disponibilitatea adaptărilor în timpul procesului de recrutare este inclusă în fiecare postare de loc de muncă.	Finalizat și în curs
<p>Proces de recrutare, evaluare sau selecție</p> <p>Notificarea candidaților la locuri de muncă, atunci când sunt selectați individual să participe la un proces de evaluare sau selecție, că există adaptări la cerere în legătură cu materialele sau procesele care urmează să fie utilizate.</p> <p>Consultarea cu candidații care solicită o adaptare pentru a oferi sau organiza oferirea unor adaptări adecvate, care să ia în considerare necesitățile de</p>	Recrutarea talentelor	Candidații sunt notificați cu privire la disponibilitatea adaptărilor în ceea ce privește materialele și procesele utilizate în timpul procesului de evaluare și selecție, la fiecare pas al procesului de angajare, prin notificare în semnătura de e-mail a angajatului responsabil cu recrutarea talentelor cu care aceștia țin legătura.	Finalizat și în curs

accesibilitate ale candidatului ca  
urmare a dizabilității

Notificarea candidaților admiși  
Notificarea candidaților admiși  
cu privire la politicile Companiei  
privind adaptările pentru  
angajații cu dizabilități.

Resurse  
umane  
Canada

Candidații admiși sunt  
notificați cu privire la  
politicile Companiei privind  
adaptările pentru angajații  
cu dizabilități, prin  
intermediul unei clauze din  
contractul de angajare.  
Angajații noi primesc  
aceste politici în prima zi  
de lucru.

Finalizat  
și în curs

Informarea angajaților cu privire  
la asistență  
Informarea angajaților cu privire  
la politicile utilizate pentru a  
oferi asistență angajaților cu  
dizabilități, inclusiv politicile  
referitoare la oferirea de  
adaptări la locul de muncă, ce țin  
cont de nevoile referitoare la  
accesibilitate ale unui angajat,  
din motive de dizabilitate.

Resurse  
umane  
Canada

Angajații sunt informați cu  
privire la politicile  
Companiei referitoare la  
adaptările pentru angajații  
cu dizabilități și cu privire  
la actualizările acestor  
politici, prin sistemul HRIS  
al Companiei. Angajații noi  
primesc aceste politici în  
prima zi de lucru.

Finalizat  
și în curs

Oferite angajaților noi imediat ce  
este posibil după începerea  
activității

Oferirea de informații  
actualizate către angajați, ori de

câte ori apare o schimbare  
semnificativă în politicile interne  
cu privire la furnizarea de  
adaptări la locul de muncă  
pentru angajații cu dizabilități

Formate și suporturi de comunicare accesibile pentru angajați  
La solicitarea unui angajat cu o dizabilitate, furnizarea sau organizarea furnizării de Formate și suporturi de comunicare accesibile, pentru a asigura că (i) informațiile solicitate de către angajat pentru a-și realiza activitatea; și (ii) informațiile disponibile în general angajaților la locul de muncă sunt accesibile pentru angajatul cu o dizabilitate.

Consultarea cu angajatul care face solicitarea pentru a stabili gradul de adecvare a oricărui Format sau suport de comunicare accesibil. Cu toate acestea, în situația în care, pentru un angajat cu o dizabilitate, se pot oferi adaptări în mai multe moduri diferite, Compania își rezervă dreptul de a stabili tipul de Format sau suport de comunicare accesibil

Manageri și  
Resurse  
umane  
Canada

Managerii sunt instruiți cu privire la obligația de a le furniza angajaților, la cerere, Formate și suporturi de comunicare accesibile. Managerii sunt de asemenea instruiți cu privire la cerința de consultare cu angajatul care face solicitarea pentru a stabili gradul de adecvare a Formatului accesibil sau suportului de comunicare oferit.

care va fi oferit în circumstanțele  
respective.

Informații privind răspunsul în situații de urgență la locul de muncă  
Oferirea de informații personalizate privind răspunsul în situații de urgență la locul de muncă către angajații care au o dizabilitate, dacă respectiva dizabilitate presupune necesitatea informațiilor personalizate și în cazul în care Compania știe de necesitatea oferirii de adaptări ca urmare a dizabilității angajatului.

Oferirea acestor informații imediat ce este posibil după ce se află de necesitatea de adaptări.

Cu acordul angajatului, oferirea informațiilor privind răspunsul în situații de urgență la locul de muncă persoanei desemnate de către Companie să ofere asistență angajatului, dacă acesta are nevoie de asistență din motive legate de dizabilitate

Manageri și  
Resurse  
umane  
Canada

Pe panourile de informare referitoare la sănătatea și securitatea la locul de muncă din Companie se postează o notificare privind disponibilitatea informațiilor personalizate privind răspunsul în situații de urgență la locul de muncă. Managerii sunt instruiți cu privire la obligația de a furniza informații personalizate privind răspunsul în situații de urgență la locul de muncă angajaților care solicită acest lucru.

Finalizat  
și în curs

Revizuirea informațiilor personalizate privind răspunsul în situații de urgență la locul de muncă atunci când angajatul se mută în altă locație din organizație, la revizuirea necesităților sau planurilor globale privind adaptările pentru angajatul respectiv sau atunci când compania își revizuieste politicile generale de răspuns în situații de urgență.

Planuri de adaptări individuale, documentate  
Existența unui proces scris pentru dezvoltarea de planuri de adaptări individuale, documentate, pentru angajații cu dizabilități. Procesul trebuie să includă următoarele elemente:

Manageri și  
Resurse  
umane  
Canada

S-a elaborat și s-a postat pe intranetul Companiei o politică privind dezvoltarea planurilor de adaptări personalizate, documentate.

Finalizat  
și în curs

1. Modul în care un angajat care solicită adaptări poate să participe la elaborarea planului individual de adaptări.
2. Mijloacele prin care angajatul este evaluat în mod individual.
3. Modul în care Compania poate să solicite o evaluare de către un expert medical extern sau alt expert, pe cheltuială proprie, pentru a ajuta să se stabilească dacă adaptările se pot realiza și, dacă da, cum se pot realiza adaptările.
4. Modul în care angajatul poate să solicite participarea unui reprezentant din partea agentului său de negociere, în cazul în care

angajatul este reprezentant de un agent de negociere, sau a unui alt reprezentant de la locul de muncă, atunci când angajatul nu este reprezentat de un agent de negociere, la dezvoltarea planului de adaptări.

5. Pașii pe care urmează să îi parcurgă Compania pentru a proteja confidențialitatea datelor cu caracter personal ale angajatului.
6. Frecvența cu care va fi revizuit și actualizat planul individual de adaptări și modul în care se va realiza acest lucru.
7. Dacă un plan individual de adaptări este refuzat, modul în care îi vor fi furnizate angajatului motivele refuzului.
8. Mijloacele de furnizare a planului individual de adaptări într-un format care să țină cont de nevoile de accesibilitate ale angajatului, ca urmare a dizabilității.

Dacă este solicitat acest lucru, planul individual de adaptări al unui angajat va include orice informații cu privire la furnizarea de Formate și suporturi de comunicare accesibile.

Dacă este solicitat acest lucru, planul individual de adaptări al unui angajat va include informații personalizate privind răspunsul în situații de urgență la locul de muncă.

Procesul privind revenirea la locul de muncă Existența unui proces documentat privind revenirea la locul de muncă pentru angajații care au lipsit de la muncă din cauza unei dizabilități și care necesită adaptări legate de dizabilitate pentru a reveni la muncă.

Manageri și Resurse umane Canada

S-a elaborat și s-a postat pe sistemul intranet al Companiei o politică referitoare la procesul de revenire la locul de muncă pentru angajații care au lipsit din cauza unei dizabilități.

Finalizat și în curs

Procesul privind întoarcerea la locul de muncă trebuie să evidențieze pașii pe care îi va urma Compania pentru a facilita

revenirea angajatului la locul de muncă și va include planuri de adaptări individuale, documentate, ca parte a procesului

Managementul performanței  
Luarea în considerare a nevoilor de accesibilitate ale angajaților cu dizabilități, precum și planurile de adaptări individuale, la utilizarea procesului de management al performanței în ceea ce privește angajații cu dizabilități.

Manageri și  
Resurse  
umane  
Canada

Managerii au fost instruiți cu privire la necesitatea de a lua în calcul nevoile de accesibilitate atunci când realizează managementul performanței.

Finalizat  
și în curs

Dezvoltarea și avansarea în carieră  
Luarea în considerare a nevoilor de accesibilitate ale angajaților cu dizabilități, precum și a oricăror planuri individuale de adaptări, la oferirea de oportunități de dezvoltare a carierei și avansare pentru angajații cu dizabilități.

Manageri și  
Resurse  
umane  
Canada

Managerii au fost instruiți cu privire la necesitatea de a lua în calcul nevoile de accesibilitate atunci când oferă oportunități de dezvoltare a carierei și avansare.

Finalizat  
și în curs

Redistribuire Luarea în considerare a nevoilor de accesibilitate ale angajaților cu dizabilități, precum și a planurilor individuale de adaptări, la redistribuirea angajaților cu dizabilități.	Manageri și Resurse umane Canada	Managerii au fost instruiți cu privire la necesitatea de a lua în calcul nevoile de accesibilitate atunci când redistribuie angajații.
---	-------------------------------------	--

## Proiectarea spațiilor publice

(Următoarele cerințe se aplică doar pentru spațiile publice nou-construite sau reamenajate după data de 1 ianuarie 2017.)

Descriere	Parte responsabilă	Acțiune	Stare
Obținerea serviciilor Asigurarea că sunt respectate de către Companie cerințele privind standardele de proiectare a spațiilor publice în ceea ce privește biroul de recepție.	Echipa imobiliare	Biroul de recepție respectă standardele de accesibilitate.	Finalizat

<p>Întreținere</p> <p>Asigurarea că planurile de accesibilitate includ:</p> <p>1. Proceduri pentru întreținerea preventivă și de urgență a elementelor de accesibilitate din spațiile publice.</p> <p>2. Proceduri privind gestionarea avariilor temporare, atunci când elementele de accesibilitate necesare nu funcționează.</p>	<p>Recepționar</p>	<p>Recepționarul îi va oferi unei persoane cu dizabilități serviciile în alt mod în cazul în care biroul de recepție este momentan indisponibil.</p>	<p>Finalizat și în curs</p>
--	--------------------	--	-----------------------------

### Standard referitor la serviciile pentru clienți

Cerință	Parte responsabilă	Acțiune	Stare
---------	--------------------	---------	-------

Politica privind serviciile pentru clienți Dezvoltarea, implementarea și întreținerea politicilor care guvernează modul în care Compania oferă bunuri, servicii sau facilități persoanelor cu dizabilități, în conformitate cu Standardul referitor la serviciile pentru clienți.	Echipa Client Success și Resurse Umane Canada	S-a elaborat și s-a implementat o politică în care se abordează toate cerințele Standardelor referitoare la serviciile pentru clienți. Politica este postată pe intranetul Companiei. Consultați Notificarea privind disponibilitatea Formatei și suporturilor de comunicare accesibile, de mai jos.	Finalizat și în curs
--	---	--	----------------------

Asigurarea că în politici se abordează utilizarea dispozitivelor de asistență de către persoanele cu dizabilități pentru a obține, utiliza sau beneficia de bunuri, servicii sau facilități sau disponibilitatea altor măsuri, dacă este cazul, care să le permită să facă acest lucru.

Întocmirea unuia sau mai multor documente scrise în care se descriu politicile și, la cerere, oferirea unui exemplar din aceste

documente persoanelor  
respective.

Notificarea persoanelor  
către care furnizează bunuri,  
servicii sau facilități că  
documentele sunt  
disponibile la cerere.

Animale de asistență  
Permiterea unei persoane cu  
o dizabilitate să fie însoțită  
de un animal de asistență  
atunci când se află în  
locațiile organizației și să  
țină animalul cu sine, dacă  
animalul nu este altfel exclus  
conform legii.

Experiență  
de angajat

Angajații au fost instruiți cu  
privire la această cerință.

Finalizat  
și în curs

Dacă animalele de asistență  
sunt excluse conform legii,  
să se asigure că sunt  
disponibile alte măsuri  
pentru a-i permite unei  
persoane cu o dizabilitate să  
obțină, să utilizeze sau să  
beneficieze de bunurile,

serviciile sau facilitățile organizației.

Persoane de asistență  
Permiterea ca o persoană cu o dizabilitate să fie însoțită de persoana de asistență și ca persoanei cu dizabilitate să nu-i fie refuzat accesul la persoana de asistență în timp ce se află în locații.

Înainte de a solicita prezența persoanei de asistență, consultarea persoanei cu o dizabilitate și evaluarea implicațiilor legate de sănătatea și securitatea în muncă, pe baza dovezilor existente. Dacă se solicită prezența unei persoane de asistență, renunțarea la costuri pentru persoana de asistență.

Angajații au fost instruiți cu privire la această cerință. Unei persoane de asistență i se va solicita să semneze același acord de confidențialitate pe care trebuie să îl semneze persoana care solicită serviciul.

Finalizat și în curs

Notificare cu privire la avarii temporare

Furnizarea de notificări cu privire la avariile temporare ale facilităților sau serviciilor utilizate de către persoanele cu dizabilități pentru accesul la bunurile, serviciile sau facilitățile organizației.

Avarii site web –  
Departamentul Produse și Inginerie Avarii  
facilități –  
Echipa  
Experiență  
de angajat

Angajații au fost instruiți cu privire la această cerință și se transmit notificări adecvate în cazul avariilor.

Finalizat și în curs.

Notificarea avariei trebuie să includă motivul avariei, durata anticipată și o descriere a facilităților sau serviciilor alternative disponibile, dacă există.

<p>Formare</p> <p>Asigurarea că formarea cu privire la furnizarea de bunuri, servicii sau facilități către persoanele cu dizabilități le este oferită tuturor celor care:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● sunt angajați sau voluntari</li> <li>● oferă bunuri, servicii sau facilități în numele organizației;</li> <li>● participă la dezvoltarea politicilor organizației</li> </ul>	<p>Resurse umane Canada</p>	<p>Compania își instruește angajații prin intermediul modulelor de formare aprobate, oferite de Access Forward și Ontario Human Rights Commission (Comisia din Ontario pentru drepturile omului). Sunt păstrate evidențe ale formărilor oferite.</p>	<p>Finalizat și în curs</p>
---	---------------------------------	--	-----------------------------

Asigurarea că formarea include o revizuire a scopului *AODA*, cerințelor Standardului referitor la serviciile pentru clienți și instrucțiuni privind:

- modul de interacțiune și comunicare cu persoanele cu diferite tipuri de dizabilități
- modul de interacțiune cu persoanele care utilizează dispozitive de asistență sau care necesită asistența

- unui animal sau unei persoane de asistență
- modul de utilizare a echipamentelor sau dispozitivelor disponibile în locație sau puse la dispoziție de către organizație, care ar putea ajuta la furnizarea de bunuri, servicii sau facilități către o persoană cu o dizabilitate
  - ce trebuie să facă dacă persoana cu un anumit tip de dizabilitate are dificultăți la accesarea bunurilor, serviciilor sau facilităților organizației

Păstrarea evidențelor legate de când și cui se furnizează formarea.

Procesul de feedback  
Stabilirea unui proces de primire și răspuns la feedback în legătură cu modul în care organizația oferă bunuri, servicii sau facilități persoanelor cu dizabilități.

Echipa  
Experiență  
de angajat

A fost elaborat un proces de feedback, care este inclus în Politica Companiei referitoare la serviciile accesibile pentru clienți. Consultați Notificarea privind disponibilitatea Formateelor și suporturilor de comunicare accesibile, de mai jos.

Finalizat  
și în curs

Procesul trebuie să fie accesibil pentru persoanele cu dizabilități, prin oferirea sau organizarea furnizării de Formate și suporturi de comunicare accesibile, la cerere.

Punerea la dispoziția publicului a procesului de feedback.

Formate și suporturi de comunicare accesibile  
Furnizarea sau organizarea furnizării de informații în documente care descriu politicile despre Standardele referitoare la serviciile pentru clienți, într-un format accesibil sau cu suporturi de comunicare, la cerere și la timp, luând în considerare nevoile de accesibilitate ale persoanei, fără costuri suplimentare.

Consultarea cu persoana respectivă pentru a stabili gradul de adecvare al formatului sau suportului.

Echipa  
Experiență  
de angajat

Angajații sunt instruiți cu privire la obligația de a furniza, la cerere, Formate și suporturi de comunicare accesibile. Consultați Notificarea privind disponibilitatea Formateelor și suporturilor de comunicare accesibile, de mai jos.

## Ultima actualizare: 23 decembrie 2020

### Notificarea privind disponibilitatea Formatei și suporturilor de comunicare accesibile

Pentru Indeed Canada Corp. este important să furnizăm servicii pentru clienți într-un mod accesibil pentru toți clienții noștri, inclusiv cei cu o dizabilitate. Pentru a realiza acest obiectiv, am implementat politici care să ne ajute să facem mai accesibile serviciile și facilitățile pe care le oferim. Dacă doriți să primiți o copie a politicilor noastre sau informații referitoare la modul în care să ne transmiteți feedback în legătură cu modul în care furnizăm servicii pentru clienții cu dizabilități, contactați [aoda@indeed.com](mailto:aoda@indeed.com), în oricare dintre modurile indicate mai jos.

Dacă doriți să primiți oricare dintre informațiile de mai sus sau orice informații referitoare la serviciile noastre, într-un format sau pe un suport de comunicare accesibil, vă rugăm să transmiteți o notificare către [aoda@indeed.com](mailto:aoda@indeed.com). Colegii noștri vă vor consulta pentru a stabili cum să ofere informațiile într-un mod corespunzător nevoilor dvs.

E-mail: [aoda@indeed.com](mailto:aoda@indeed.com)

Telefon: (647) 256-4009

În scris: Indeed Canada Corp., 1200-2 Bloor Street West, Toronto, ON, M4W 3E2