

## Le LIEN RH des petites entreprises du Nouveau-Brunswick

[Accueil](#) » [Conditions d'utilisation](#)

# CONDITIONS D'UTILISATION

### CLAUSE DE NON-RESPONSABILITÉ

L'information contenue sur le site Internet **PORTAIL RH NB** est fournie à des fins non commerciales. Cette information ne constitue pas un avis légal. Elle vise à introduire des concepts et pratiques de base en gestion des ressources humaines et à encourager les petites entreprises à implanter graduellement une gestion des ressources humaines de qualité. Ce matériel n'a pas été conçu pour trouver des solutions aux problèmes complexes ou sérieux qui peuvent survenir à l'intérieur d'une entreprise. Si l'entreprise expérimente des problèmes de gestion des ressources humaines complexes ou d'ordre légal, la consultation d'un professionnel qualifié possédant une expertise en gestion des ressources humaines, d'un avocat ou d'une agence de services juridiques, est recommandée. En aucun cas, la CBDC Restigouche Inc, ni aucun autre organisme sans but lucratif qui présentent ce matériel à une petite entreprise ne sont responsables auprès d'une personne ou d'une entreprise, de situations ou conséquences pouvant résulter de l'usage des documents contenus dans ce portail. De plus, les liens et références vers d'autres ressources ou sites web sont fournis uniquement à des fins d'informations. Ces références ne constituent, en aucun cas, un endossement du contenu.

### AVERTISSEMENT

Chaque organisme ou entreprise utilisant en tout ou en partie le matériel sur le présent site Internet doit suivre tous les règlements applicables (fédéraux, provinciaux, municipaux, etc.) à l'intérieur de sa région. Le matériel contenu dans cette trousse d'outils RH n'est pas un substitut à l'information officielle gouvernementale concernant la législation applicable, normes d'emploi, etc. Étant donné que les lois peuvent parfois changer, selon la décision de chaque province, il est essentiel que quiconque travaille régulièrement avec ce matériel consulte les documents officiels du gouvernement afin de confirmer les lois applicables, et que toutes politiques ou tous règlements concernant la gestion des ressources humaines adoptée par l'entreprise soient complètement compatibles avec lesdites lois.

**N.B.** : Le masculin est utilisé dans tous les textes afin de permettre une lecture plus facile. Cette pratique ne constitue en aucun cas un acte de discrimination.