

Nous aidons les entreprises à transformer leurs technologies en levier d'affaires

## SPÉCIAL SÉCURITÉ

« Grâce à l'expertise du personnel d'ARS, nos systèmes ont gagné en fiabilité... »

Depuis que nous sommes clients chez ARS, nous sentons que notre infrastructure est fiable et performante. Nous apprécions plus particulièrement le service personnalisé, le professionnalisme et l'efficacité des personnes avec qui nous travaillons. **Grâce à l'équipe spécialisée d'ARS et leur expertise dans le domaine, nous gagnons du temps et pouvons offrir à notre clientèle le meilleur service qui soit.** »

Merci à toute l'équipe!



Isabelle Poirier  
Directrice  
générale  
Réseau BIBLIO

Suivez-nous   

# RGPD: Facebook et Google poursuivis pour 8,8G\$ dès le 1<sup>er</sup> jour de son entrée en vigueur



## Comment cette loi affectera votre entreprise ?

*Contrevenir à la nouvelle loi concernant la protection des données confidentielles (RGPD) peut entraîner de lourdes conséquences, tant sur le plan financier que sur celui de la réputation. 72h: c'est le délai qu'auront les entreprises pour rapporter une brèche de données, sans quoi elles seront assujetties à des sanctions très élevées pouvant atteindre 4% du chiffre d'affaires d'une compagnie ou 20 millions d'euros, soit le plus élevé des deux.*

Facebook et Google ont tous deux fait l'objet de poursuites à hauteur de 8,8G\$ dès le 1<sup>er</sup> jour de l'entrée en vigueur de la loi pour avoir enfreint les règles en contraignant les utilisateurs à accepter leurs conditions d'utilisation, rapporte le Financial Times.

### Cette nouvelle devrait vous préoccuper...

Le 25 mai dernier, l'Europe a adopté une réglementation sur la protection des données personnelles la plus stricte au monde. Celle-ci aura des impacts majeurs au niveau planétaire et entraînera un gigantesque bouleversement pour les entreprises de toute taille.



SUITE À LA PAGE 2 ▼

# Vol d'identité: de lourdes pénalités...



## DES DÉFIS DE TAILLE POUR LES PME

Les défis qu'apportera la nouvelle réglementation seront de taille pour les PME, car elles auront très peu de moyens techniques et humains à dédier aux nouvelles normes qu'impose le RGPD. L'impartition quant à la conformité de la loi deviendra capitale, car elle comporte trop d'aspects pour que la direction d'une seule entreprise puisse s'en occuper. On se souvient des impacts engendrés par la loi canadienne anti-pourriel (LCAP) le 1<sup>er</sup> juillet 2017 (mise en place et gestion d'un centre de consentement permettant à l'individu de se désabonner en tout temps d'une communication donnée).

Le RGPD créera un véritable bouleversement quant à la protection de la vie privée. Inévitablement, la loi sera appliquée ici au Canada dans un avenir très rapproché – le Canada étant toujours en retard sur les États-Unis et l'Europe. Une bonne planification est donc de mise afin d'éviter de se retrouver au pied du mur. Si vous avez des questions concernant la réglementation, n'hésitez pas à communiquer avec nous.

Source: The Verge / Forbes

**Le règlement général sur la protection des données (RGPD)** a pour mission de redonner aux citoyens le contrôle de leurs données personnelles. Il est non seulement applicable aux 512 millions de citoyens de l'UE, mais à toute entreprise qui effectue des activités liées au traitement ou à la collecte des renseignements personnels sur le marché européen. **Il peut donc s'appliquer à des entreprises canadiennes, car elles ne doivent pas nécessairement être établies dans l'Union européenne pour être assujetties à la loi (PwC).**

## LE RGPD: UN DROIT FONDAMENTAL POUR LES INDIVIDUS, DES DROITS ET DEVOIRS POUR LES ENTREPRISES

Le RGPD se distingue par le fait **qu'il attribue tous les droits aux individus, l'érigeant de ce fait sur un piédestal supérieur. L'employeur en revanche n'a que des devoirs et obligations.** En tant qu'individu, la liste des droits est longue: droit à la vie privée, droit à la protection, etc. L'organisation pour sa part: obligation d'adopter des règles internes et mettre en œuvre des mesures qui respectent la protection, devoir de notifier l'État de toute brèche de données dans un délai respectable, etc.

**Simon Fontaine**, Président  
[simon.fontaine@ars-solutions.ca](mailto:simon.fontaine@ars-solutions.ca)

## Par où commencer avec le vol d'identité ?

### Obtenez une évaluation sans frais de 1h

#### LES ÉLÉMENTS SUIVANTS SERONT ABORDÉS:

- Survol des informations concernant l'identité personnelle et corporative
- Analyse des informations recueillies
- Sensibilisation à partir de cas réels de clients
- Recommandations quant aux actions à prioriser dès maintenant

Contactez-nous dès maintenant à [info@ars-solutions.ca](mailto:info@ars-solutions.ca) ou au **418 872-4744**

Qualification requise\*

## 60% DES PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES QUI SE FONT PIRATER CESSENT LEURS ACTIVITÉS DANS LES SIX MOIS

La grande majorité des cyberattaques surviennent dans les PME. Ces 4 étapes vous aideront à vous protéger avant qu'il ne soit trop tard.



**Si vous exploitez une PME, vous êtes une cible directe pour une cyberattaque.** Ces dernières sont victimes de la majorité des violations de données, car elles ont tendance à :

- Manquer de mesures de sécurité et de personnel qualifié;
- Posséder des données utiles aux pirates (numéros de carte de crédit, NAS);
- Négliger d'utiliser une source externe ou un service tiers pour sauvegarder leurs fichiers ou données, les rendant vulnérables aux rançongiciels.

Selon un récent rapport basé sur les données de **1 377 PDG de PME<sup>1</sup>, 62% des répondants ont déclaré que leurs entreprises n'avaient pas de stratégie en cybersécurité à jour ou active - ou aucune stratégie du tout.** Et il s'agit là d'un problème majeur, puisque les coûts d'une cyberattaque peuvent être assez élevés pour mener une entreprise à la faillite.

Si vous êtes parmi ces PDG, il est temps d'agir. Suivez ces 4 étapes pour débiter à élaborer une stratégie en cybersécurité qui éloignera les pirates de votre entreprise.

### 1. DÉTERMINEZ LA PLACE QU'OCCUPE LA CYBERSÉCURITÉ DANS VOTRE ENTREPRISE.

Réunissez les membres de la haute direction. Ayez une idée du niveau de sécurité que vous avez en place.

**Questions à poser:** Quelqu'un est-il responsable de la cybersécurité? Quelles défenses avons-nous déjà en place? Notre stratégie est-elle complète? Si non, pouvons-nous identifier nos points faibles?

### 2. IDENTIFIEZ LA PERSONNE CLÉ RESPONSABLE DE LA CYBERSÉCURITÉ.

Engagez les dirigeants de l'ensemble de l'organisation – pas seulement ceux de l'informatique. Incluez des personnes de différents domaines, tels que les ressources humaines, le marketing, les opérations et les finances.

**Question à poser:** Comment pouvons-nous communiquer et accroître la sensibilisation à la cybersécurité dans nos différents départements et équipes?

### 3. PRENEZ UN INVENTAIRE DE VOS ACTIFS, DÉTERMINEZ LEUR VALEUR ET PRIORISEZ VOS ACTIFS LES PLUS CRITIQUES.

Identifiez les actifs les plus importants dans votre entreprise, qu'il s'agisse de dossiers d'employés, de propriété intellectuelle ou de données clients.

**Questions à poser:** Quels sont les atouts les plus importants que nous devons protéger? Données clients? Propriété intellectuelle? Dossiers d'employés?

### 4. FAITES-VOUS AIDER.

Développer l'expertise à l'interne n'est pas recommandé. La cybercriminalité est une spécialité en soi et requiert des outils spécialisés. Faites-vous aider.

**Question à poser:** Quel est le plan de l'entreprise aujourd'hui en matière de cybercriminalité?

La meilleure défense est d'avoir un plan d'action clair et bien défini par tous les acteurs importants. **Faites de la protection de vos données une priorité** au profit de vos employés, clients et de la santé à long terme de votre entreprise.

Sources : National Cyber Security Alliance & Inc.com



<sup>1</sup> Cisco et Centre national pour le marché intermédiaire



## 6 questions qui tuent pour embaucher le travailleur à distance idéal

*C'est connu: de plus en plus d'entreprises se tournent vers l'embauche de travailleur à distance et pour plusieurs raisons: accéder à un plus grand bassin de ressources potentielles, attirer de meilleurs candidats, fournir une meilleure qualité de vie à leurs employés actuels, etc.*



Selon de récentes études, **ces employés sont plus productifs, profitent d'un meilleur niveau de satisfaction professionnelle et de bien-être en général.**

Soyons francs: **ce n'est pas tout le monde qui a ce qu'il faut pour réussir à travailler à temps plein à domicile.** La bonne nouvelle est que les meilleurs télétravailleurs ont plusieurs points en commun. Et vous pouvez trouver ces aptitudes en posant quelques questions stratégiques en entrevue.

### 1 Quel est le projet le plus ambitieux auquel vous avez toujours rêvé ?

#### Aptitude évaluée: automotivation

Les contacts entre les gestionnaires et les employés à distance sont inévitablement plus dispersés qu'avec les employés au bureau. Vous devez savoir qu'ils vont continuer à travailler sur les bons dossiers sans constamment devoir vérifier. **Les personnes qui sont automotivées auront une réponse solide à cette question. Ils aiment les défis et restent concentrés dessus, quoi qu'il arrive.**

### 2 Parlez-moi d'une situation où vous avez pris un risque calculé et avez échoué.

#### Aptitude évaluée: l'état d'esprit de croissance

Les pratiques de collaboration qui ont bien fonctionné dans leur dernier emploi pourraient ne pas fonctionner dans celui-ci. Surtout si votre équipe n'a pas l'habitude d'avoir un télétravailleur, ou s'il s'agissait du premier travail à distance du candidat. **Vous avez besoin de quelqu'un qui est flexible, persévérant, désireux d'expérimenter, et ne prétend pas déjà connaître la meilleure façon de faire les choses.** Ce sont des éléments clés d'un état d'esprit de croissance et d'amélioration continue.

### 3 Si vous êtes engagé, quelle est la première chose sur laquelle vous aimeriez travailler ?

#### Aptitude évaluée: compétences en communication

Il est peu probable qu'un candidat interviewé ait suffisamment d'informations pour y répondre avec assurance. Et c'est le point. **Un bon travailleur à distance posera des questions immédiatement.** Quelles sont les priorités de l'équipe en ce moment? Quels projets sont déjà en cours? Qu'avons-nous déjà essayé qui n'a pas fonctionné? Une fois qu'ils ont assez d'informations pour formuler une réponse, **recherchez des candidats qui vont droit au but.**

Il est également important que les télétravailleurs communiquent ouvertement et efficacement via plusieurs supports: courrier électronique, chat, discussions en direct, etc. Prenez le temps d'incorporer autant de médiums que possible dans l'entretien afin d'avoir une vision globale de leurs compétences en communication.

### 4 Quelles sont les 3 choses qui vous ont marqué à propos de...

#### Aptitude évaluée: initiative

Cette question varie en fonction du type d'emploi que vous souhaitez combler. S'il s'agit d'un poste de graphiste ou de marketing, demandez-leur ce qui les a marqués sur le site Web de l'entreprise. Si c'est un poste aux finances, demandez-leur ce qui les a marqués au sujet des chiffres que vous avez publiés le trimestre dernier, etc. **«Qu'est-ce qui vous a marqué au sujet des valeurs de notre entreprise?» - est une bonne question polyvalente.**

Ce que vous tentez d'observer ici, c'est à quel point le candidat est proactif. A-t-il pris l'initiative de faire quelques recherches sur l'entreprise?

### 5 Qu'est-ce qui vous préoccupe dans l'idée de ne pas avoir de synergie de groupe ?

#### Aptitude évaluée: conscience de soi

**Même les travailleurs les plus introvertis ont besoin d'un peu de cohésion sociale.** Comment votre candidat prévoit-il l'obtenir? Ce n'est pas exactement leur réponse qui vous importe ici, mais plutôt de voir qu'ils ont considéré comment le travail à distance peut les affecter et que vont-ils faire pour s'adapter. Dans un bureau, les gens se regardent les uns les autres («Hey, tu as l'air vraiment fatigué aujourd'hui - tout va bien?»).

### 6 Qu'est-ce qui vous attire le plus dans ce poste ?

#### Aptitude évaluée: détermination

**Les télétravailleurs efficaces sont hyperengagés dans leur travail et ça se voit.** Idéalement, ils diront qu'ils sont passionnés par la mission de l'entreprise ou qu'ils sont excités à l'idée de mettre à profit de nouvelles compétences. Cependant, quoi qu'ils répondent, assurez-vous que leurs objectifs personnels sont alignés avec les vôtres. Il est plus difficile d'assurer un suivi sur les objectifs personnels et ceux de l'entreprise de quelqu'un s'il est éloigné.