PASSION AFFAIRES et technologies



NOUS AIDONS LES ENTREPRISES À TRANSFORMER LEURS TECHNOLOGIES EN LEVIER D'AFFAIRES

Affaires-TI

« C'est pour nous annonciateur d'une belle collaboration. »

Nous avons fait un exercice **d'audit de sécurité** avec ARS et le contenu qui nous a été présenté nous a beaucoup interpelé.

Les points présentés sont précis et la qualité de l'information transmise est pour moi significative d'un haut niveau de compétence en sécurité. Ce n'était pas un rapport de généralistes et mon équipe a beaucoup appris.

Nous avons un plan de match à court, moyen et long terme.

C'est pour nous annonciateur d'une belle collaboration.



Louis TrottierDirecteur des finances
Machinage Piché

Suivez-nous f in F

Voici pourquoi vous devriez vous intéresser

au projet de loi 64 en tant que dirigeant



Le 12 juin 2020, le gouvernement du Québec a déposé le projet de loi 64 ayant pour but de moderniser la législation provinciale en matière de protection des renseignements personnels.

Le Québec a entrepris une refonte de son arsenal législatif concernant la protection des renseignements personnels, dont la loi PIPEDA (Personal Information Protection and Electronic Documents Act) qui est la loi fédérale canadienne qui régit la façon dont les compagnies traitent les informations personnelles de leur clientèle.

Le projet de loi 64 s'applique aux entreprises privées établies au Québec en plus de toute entreprise ayant une présence numérique au Québec. Elle a une incidence sur la façon dont les entreprises recueillent et stockent les données personnelles de leur clientèle et leurs employés. Le président d'une entreprise sera dorénavant responsable de l'application des exigences de cette nouvelle loi dans l'entreprise, notamment de la conformité légale des pratiques dans la collecte de renseignements personnels, le traitement et la communication des données des citoyens.

SUITE À LA PAGE 2 🔻

Le projet de loi 64 propose un certain nombre de nouvelles exigences telles que celles en matière de signalisation des atteintes, les nouveaux droits individuels, les nouvelles exigences relatives à l'impartition, l'analyse des répercussions sur la confidentialité, etc. Il est important de prêter une attention toute particulière à cette nouvelle législation qui imposera de nouvelles obligations aux entreprises québécoises lors de son entrée en vigueur à venir.

Par exemple, la nouvelle obligation d'établir et de mettre en œuvre des politiques et des pratiques encadrant sa gouvernance à l'égard des renseignements personnels va contraindre de nombreuses organisations à analyser et trier les données collectées et à redéfinir leur pratique en la matière. Il s'agit donc d'une initiative qui aura assurément un impact sur la conduite de vos affaires. Est-ce que votre entreprise est prête?

Voici 4 conseils pour vous conformer au projet de loi 64 :

1. Vous familiariser avec le projet de loi

Pour être en mesure de bien l'appliquer, il est essentiel de bien l'assimiler. Si une entreprise disposant d'une présence numérique au Québec ne répond pas aux nouvelles exigences du présent projet de loi, elle pourrait recevoir une amende salée, surtout en cas d'atteinte à la sécurité. Les amendes peuvent aller jusqu'à 25 millions de dollars ou 4 % de leur chiffre d'affaires mondial de l'année précédente. Il ne faut pas oublier que la non-conformité à cette loi pourrait également nuire à la réputation d'une organisation.

2. Adapter les pratiques de votre entreprise avec les nouvelles exigences

La cueillette d'informations personnelles d'une entreprise doit obligatoirement être effectuée auprès de la personne concernée. L'entreprise doit d'ailleurs informer le client ou l'employé de l'utilisation qui sera faite de ces renseignements, mentionner qui aura accès aux informations et où sera conservé son dossier. La personne dont les renseignements ont été recueillis doit y avoir accès en tout temps et doit pouvoir y apporter des modifications au besoin. **Les données ne doivent pas être partagées** et ce qui peut être demandé doit être pertinent au mandat de l'entreprise.

3. Former vos employés

Il est important d'apprendre et de rappeler régulièrement à votre équipe les bonnes pratiques en matière de protection des données personnelles comme les mesures qui existent pour les protéger et ce qu'ils peuvent faire pour assurer la protection des renseignements personnels des clients. Vous pourriez notamment aborder différentes questions touchant la collecte, l'utilisation et la transmission sécuritaires des renseignements personnels de vos clients avec des scénarios conçus pour vérifier leur compréhension dans leur milieu de travail quotidien.

4. Mettre en place un processus pour répondre aux demandes de vos employés et clients sur leurs données personnelles

Ils sont en droit de s'attendre à ce que les informations personnelles qu'une organisation détient à leur égard soient exactes, exhaustives et à jour. Cela signifie qu'ils peuvent y avoir accès et demander qu'elles soient corrigées en tout temps.

Avec l'augmentation des tentatives de vol de données et des fuites d'informations majeures telles que celles de Desjardins et Capital One, on ne peut pas négliger l'importance d'avoir une bonne protection de cybersécurité en place, et ce, dès maintenant. La sécurité doit être abordée globalement. Par exemple, l'utilisation d'un SIEM (Security Information and Event Management), qui sert à détecter les anomalies et comportements douteux, est un outil indispensable aujourd'hui. Le SIEM constitue un outil de gestion puissant qui apporte aux gestionnaires l'information essentielle en situations de litiges ou de résolutions de crises. À partir d'une console centralisant les informations, le SIEM apporte une vue globale sur l'ensemble du réseau, autant pour les activités que les permissions : qui fait quoi et quand sur les serveurs, qui accède à quoi sur le réseau et particulièrement sur les serveurs, qui a modifié les configurations, les permissions des usagers telles que l'accès aux répertoires de l'entreprise, etc. N'hésitez pas à nous contacter pour obtenir de l'aide à ce sujet.

Sources : Richter, Santé Canada, le commissaire à la protection de la vie privée du Canada, Dubé Latreille Avocats et Stéphane Grynwajc.

Webinaire CYBERSÉCURITÉ pour les dirigeants

Ce n'est pas le temps pour votre entreprise de vivre tous les problèmes qu'engendre une cyberattaque. Éliminez le stress d'en être victime et restez concentré sur la croissance de votre entreprise!

Au cours de ce webinaire, vous découvrirez :

- → Stratégies à mettre en place
- Rôles et responsabilités des dirigeants
- → Les rapports de gouvernance à utiliser
- Les indicateurs clés à valider

ants

Intéressé à y participer ? https://event.webinarjam.com/register/3/6k4vkc7 • 418 872-4744 #233

3 milliards de courriels d'hameçonnage sont envoyés chaque jour.

Mais un changement pourrait rendre la vie beaucoup plus difficile aux escrocs.





<u>Les attaques par hameçonnage ne cessent de croître depuis la tendance de télétravail</u> - mais les organisations peuvent contribuer à les déjouer en appliquant DMARC (Domain-based Message Authentication, Reporting & Conformance).

Les cybercriminels envoient quotidiennement plus de 3 milliards de tentatives d'hameçonnage conçues pour donner l'impression qu'elles proviennent d'expéditeurs de confiance. En usurpant l'identité de l'expéditeur utilisée dans le champ "de" des messages, les cybercriminels tentent d'inciter les victimes potentielles à ouvrir des courriels provenant de noms auxquels elles font confiance. Il peut s'agir du nom d'une marque connue, comme un détaillant ou une société de livraison, ou même, dans le cas d'attaques plus sophistiquées, du nom de leur PDG ou d'un collèque.

Ces attaques d'hameçonnage peuvent sembler simples, mais elles fonctionnent - et c'est pourquoi un si grand nombre de ces messages sont distribués par les cybercriminels. Et selon un rapport de la société de sécurité du courrier électronique Valimail, plus de 3 milliards de messages frauduleux sont envoyés chaque jour, ce qui représente 1 % de tout le trafic de courrier électronique.

L'une des raisons pour lesquelles le courrier électronique reste un vecteur d'attaques aussi courant est l'essor du travail à distance. Les employés doivent faire face à une augmentation des communications d'entreprise effectuées par courriels, tandis que la réalité du travail à domicile signifie qu'il est plus difficile pour les gens de demander si un courrier électronique est légitime ou non.

Tous ces facteurs combinés font que les courriels d'hameçonnage exposent les personnes et les organisations à des cyberattaques, notamment à des vols de données, à des logiciels malveillants et à des ransomwares.

Les entreprises peuvent toutefois se défendre contre les courriels frauduleux en appliquant le protocole **DMARC, un protocole d'authentification des courriels** qui, lorsqu'il est mis en œuvre, signifie que seuls les expéditeurs autorisés peuvent envoyer des courriels en utilisant le domaine, empêchant ainsi l'envoi de pourriels. Il contient également une **fonction de rapports pour une amélioration et une protection continues.** L'application du protocole DMARC permet d'éviter que des courriels frauduleux ne soient envoyés.

En fin de compte, les domaines sans application de DMARC sont presque 5 fois plus susceptibles d'être la cible de courriels d'hameçonnage que les domaines qui l'ont appliqué, de sorte que les organisations peuvent contribuer à rendre le Web plus sûr en protégeant les domaines avec DMARC. « Des lois sur la protection de la vie privée existent déjà en Europe et dans certaines parties des États-Unis, et si une entreprise fait des affaires dans ces régions, une politique DMARC appliquée est essentielle », a déclaré Alexander García-Tobar, PDG et cofondateur de Valimail. « En mettant en place une authentification valide des courriels, les entreprises se protègent et protègent leurs clients contre les violations de la vie privée. Sans ça, des courriels sont envoyés sans autorisation, des amendes sont émises, des informations confidentielles sont obtenues et des réputations sont affectées. »

Source: Danny Palmer

6 signes qu'un employé songe à divorcer de son employeur

Ils gagnent un très bon salaire, bénéficient d'une assurance collective intéressante et d'un programme de bonification. Pourtant, vos employés vous quittent. La pénurie de main-d'œuvre, présente avant la pandémie, demeure d'actualité et grandira dans les années à venir. Les entreprises rivalisent d'originalité pour recruter et conserver leurs employés, car chaque départ coûte cher. Quelles sont les principales raisons? Nous avons répertorié 6 des principaux signes pour vous. Soyez à l'affût, il est possible d'agir avant le divorce!



1. Le poste et les tâches à valeur ajoutée

La plupart des employés disent ne pas aimer les tâches répétitives et routinières. Certains auront besoin de défis, de projets intéressants à développer, d'autonomie, voire d'une certaine liberté décisionnelle, sentir qu'ils contribuent à l'organisation. Comment faire plus? On exige de l'initiative, de la créativité, mais on ne m'écoute jamais, alors à quoi bon?

2. La reconnaissance n'est pas juste une question de salaire

La reconnaissance d'un employé n'est pas uniquement monétaire. Il faut prendre le temps de reconnaître les efforts déployés, d'encourager les comportements désirables, les valeurs du travail d'équipe, les féliciter ou simplement les remercier. Un geste, un mot, si simple soit-il, peut faire la différence! Des actions qui ne coûtent rien pour l'employeur, mais qui mobiliseront les ressources et augmenteront leur engagement.

3. La conciliation travail-famille plus importante que jamais

Dans un sondage réalisé par Léger pour le compte du Réseau pour un Québec Famille auprès de 3 006 parents et dévoilé en juin 2020, 53 % se disent prêts à changer d'emploi si on leur offre de meilleures conditions de conciliation travail-famille.

Pour garder vos éléments-clés, avez-vous réellement réfléchi à l'impact réel pour vous de les accommoder? Est-il réellement négatif? Et si votre entreprise gagnait en efficacité et baissait son taux de roulement? De nombreuses mesures peuvent être implantées pour accommoder les employés qui le méritent : horaire flexible ou adapté, travail partagé, télétravail, banque de congés personnels, morcellement des vacances, flexibilité dans le choix des dates de vacances, horaire de réunions adapté et bien plus encore.

4. L'environnement de travail, l'équipe et les collègues

Ne jamais sous-estimer l'environnement de travail : l'esprit d'équipe, les conflits entre collègues et surtout la façon dont ils sont gérés. Les employés ont-ils du plaisir en travaillant ou sont-ils souvent en retard? Tombent-ils plus facilement malades? Une tempête de neige pour 2 cm? L'espace de travail est bien éclairé, propre, sécuritaire, ensoleillé? L'ambiance de travail joue un rôle très important sur la motivation des employés. Plusieurs entreprises l'ont compris et offrent de multiples opportunités pour créer un environnement de travail dynamique, collaboratif et favorable au dépassement de soi!

5. Le patron

On dit que les employés quittent leur patron et non l'entreprise. Une analyse en ce sens devrait être faite dans chaque entreprise. Les superviseurs ont-ils la personnalité et les compétences pour exercer leurs fonctions avec justesse et discernement? Sont-ils équitables, exercent-ils un bon leadership? Offrent-ils du coaching à leurs employés qui en manifestent le besoin? Répondent-ils adéquatement aux questions posées?

6. Les conditions de travail adéquates

Les conditions de travail sont en constante évolution depuis les dernières années et le seront encore pour les années à venir. Les employeurs doivent être de plus en plus agiles et trouver l'équilibre entre le côté collectif et individuel. Ils doivent également être de plus en plus imaginatifs, afin de s'adapter à chaque individu lorsque cela est possible et mérité bien entendu. Comment? Le camion de l'année, le bureau vitré, la nouvelle machine à café, les plus beaux projets, tous distribués aux plus anciens ou aux plus méritants.

Vous trouvez que cela requiert de l'investissement, du temps et de l'énergie pour mobiliser et retenir? Définitivement moins que de recruter encore et encore! La beauté dans l'histoire est que vous avez le pouvoir et la capacité d'éviter le divorce! Si vous le voulez bien sûr!

Source: Collaboration – Alain Doré et Patricia Weightman du Club PVRH