

*La présente ordonnance (l'« **ordonnance** ») entre en vigueur le 31 juillet 2026 (la « **date d'entrée en vigueur** »)*

E N T R E :

CONSEIL CANADIEN SUR LA REDDITION DE COMPTES

- et -

ERNST & YOUNG S.R.L./S.E.N.C.R.L.

ORDONNANCE¹

PARTIE I –Préambule

1. Conformément à la section 500 des Règles du Conseil canadien sur la reddition de comptes (« CCRC ») (les « **Règles** »), comme autorisé par la *Loi de 2006 sur le Conseil canadien sur la reddition de comptes*, L.O. 2006, ch. 33 (la « **Loi** »), les membres du personnel du CCRC, avec l'aide d'un conseiller juridique externe, ont mené une enquête (telle que définie dans les Règles) sur Ernst & Young s.r.l./S.E.N.C.R.L. (« **EY Canada** ») concernant les allégations décrites dans la présente ordonnance.
2. Le CCRC a conclu que les faits décrits ci-dessous constituent un cas de violation (au sens de la *Loi* et des Règles) commis par EY Canada. Par conséquent, le CCRC ordonne l'imposition d'exigences et de sanctions prévues dans la présente ordonnance.
3. Pour prendre cette décision, le CCRC a tenu compte de la coopération constante d'EY Canada avec le

¹ La présente ordonnance est une traduction de l'ordonnance originale rédigée en anglais. En cas de divergence ou d'incompatibilité entre les versions française et anglaise, la version anglaise prévaut.

CCRC et des efforts considérables déployés tout au long de cette enquête approfondie, notamment les mesures volontaires prises par EY Canada au-delà de celles qui étaient imposées, ainsi que les mesures correctives qu'EY Canada a déjà mises en œuvre de façon proactive, comme cela est décrit plus en détail ci-dessous. Le CCRC a également pris en considération les observations d'EY Canada concernant les faits révélés par l'enquête, ainsi que ses observations relatives aux exigences et sanctions appropriées.

4. Le CCRC et EY Canada ont conclu une convention de règlement que le conseil d'administration du CCRC a approuvée. La convention de règlement a été conclue par EY Canada dans le seul but de parvenir à une résolution de cette affaire avec le CCRC, et en vertu de ladite convention, EY Canada ni ne reconnaît ni ne conteste les faits constatés par le CCRC au cours de l'enquête, tels qu'ils sont énoncés dans la présente ordonnance. Ni la présente ordonnance ni la convention de règlement conclue entre EY Canada et le CCRC ne peuvent servir de fondement à une personne ou à une entité autre que le CCRC dans le cadre d'une procédure contre EY Canada ou contre tout professionnel de l'audit au sein d'EY Canada.

PARTIE II – FAITS

Résumé

5. Au moins depuis 2017 et jusqu'au deuxième semestre de 2020, EY Canada a enfreint les Règles et les normes de contrôle de la qualité applicables en matière d'intégrité et de gestion du personnel, ses professionnels s'étant livrés à des tricheries lors des évaluations des cours d'apprentissage d'EY. (Des incidents de communication des réponses ont également eu lieu entre 2014 et 2016; toutefois, l'enquête n'a pas porté sur cette période.) De plus, de 2017 au deuxième semestre de 2024, EY Canada a enfreint les Règles et les normes de contrôle de la qualité applicables en ne mettant pas en place un système de suivi destiné à détecter la tricherie lors des évaluations.

6. Au moins entre 2017 et le milieu de 2020, il y a eu un échange inapproprié à grande échelle de réponses² entre des professionnels d'EY Canada lors des évaluations des cours d'apprentissage d'EY, par l'intermédiaire de correspondances par courriel. L'enquête a révélé que l'échange inapproprié de réponses par les professionnels d'EY Canada s'est poursuivi par courriel et au moyen de Microsoft Teams du milieu de 2020 à 2024, bien que le nombre d'incidents recensés au cours de cette période ait considérablement diminué par rapport à la période 2017-2020.
7. En 2017, EY Canada a commencé à mettre en place des contrôles destinés à empêcher l'échange inapproprié de réponses et la tricherie lors des évaluations des cours d'apprentissage d'EY. Dès novembre 2019, EY Canada a appris qu'Ernst & Young LLP (« **EY US** ») menait une enquête interne sur des cas de tricherie impliquant des professionnels d'EY US. Avant le milieu de 2024, EY Canada n'avait pas mis en place de système de suivi destiné à déterminer si les contrôles qu'elle avait instaurés à partir de 2017 étaient efficaces pour empêcher l'échange de réponses.

EY Canada et le réseau EY

8. EY Canada est une société à responsabilité limitée de l'Ontario détenue à part entière par ses associés canadiens, qui sont tous des comptables professionnels agréés. EY Canada compte plus de 8 000 employés, dont plus de 1 600 professionnels de la certification, répartis dans 16 bureaux au Canada. La gestion d'EY Canada est assurée par sa présidente et chef de la direction, secondée par son comité de direction – composé, à ce jour, des associés directeurs des gammes de services Certification, Consultation, Fiscalité, et Stratégie et transactions, ainsi que de la directrice des affaires juridiques et de l'associé directeur, Talents d'EY Canada – et par une équipe de direction plus vaste. Au 31 décembre 2024, EY Canada comptait environ 1 228 clients qui sont des émetteurs assujettis canadiens.

² Dans la présente ordonnance, l'expression « échange inapproprié de réponses » désigne la création, l'envoi ou la réception de réponses concernant les évaluations des cours de formation professionnelle continue d'EY Canada.

9. EY Canada est le cabinet canadien membre d'Ernst & Young Global Limited (« **EY Global** »). Bien qu'EY Canada, à titre d'entité juridique distincte, conserve son autonomie opérationnelle, en tant que cabinet membre d'EY Global, elle est tenue d'adopter certains règlements et certaines normes, méthodologies et politiques, incluant celles relatives à la méthodologie d'audit, à l'évaluation de la qualité et des risques, à l'indépendance, à l'échange des connaissances, ainsi qu'aux talents et à la technologie.

10. EY Canada est également membre d'Ernst & Young Americas LLC (« **EY Americas** »), qui sert de structure de coordination et d'échange d'information entre EY Global et ses cabinets membres, ainsi qu'entre les membres d'EY Americas, notamment entre EY Canada et EY US. À l'instar d'EY Global, EY Americas n'exerce aucune autorité directe sur le plan de la gestion ou de la gouvernance à l'égard d'EY Canada.

11. Conformément au Règlement 52-108 sur la surveillance des auditeurs, les auditeurs des émetteurs assujettis doivent être inscrits auprès du CCRC en tant que cabinet d'audit participant. Seuls les cabinets d'audit participants sont autorisés à faire l'audit des états financiers publiés par les émetteurs assujettis canadiens. EY Canada était, en tout temps, inscrit auprès du CCRC en tant que cabinet d'audit participant.

Cours d'apprentissage d'EY

12. Les comptables professionnels agréés (« **CPA** ») sont tenus de suivre chaque année un nombre déterminé d'heures de formation professionnelle continue (« **cours de FPC** ») afin de conserver leur titre de CPA. De plus, EY Canada est assujettie à la politique de « formation continue en certification » d'EY Global, qui exige que les professionnels de la certification du cabinet suivent au moins 20 heures de formation chaque année et 120 heures de formation sur une période de 3 ans. Les professionnels de la certification d'EY Canada peuvent satisfaire à ces exigences en suivant des cours offerts par EY

(« **cours d'apprentissage d'EY** »).

13. Environ 25 % des cours d'apprentissage d'EY obligatoires d'EY Canada sont élaborés à l'interne, tandis que la quasi-totalité des autres cours d'apprentissage d'EY suivis par les professionnels d'EY Canada est élaborée par EY Global ou EY US. Toutes les évaluations des cours d'apprentissage d'EY sont gérées par l'intermédiaire de « SuccessFactors », la plateforme de formation continue d'EY Canada. Certains cours d'apprentissage d'EY ne sont offerts aux professionnels de la certification qu'à certaines périodes de l'année.

Contrôles mis en place par EY Canada pour prévenir la tricherie lors des cours d'apprentissage d'EY

14. Entre 2017 et aujourd'hui, EY Canada a mis en place les contrôles suivants pour prévenir la tricherie en général, et l'échange inapproprié de réponses en particulier, lors des évaluations que les professionnels sont tenus de remplir dans le cadre des cours d'apprentissage d'EY :

- (a) **Code de conduite mondial d'EY** – Chaque employé d'EY Canada est tenu de confirmer chaque année son respect du Code de conduite mondial d'EY, qui exige que tous les employés agissent avec intégrité professionnelle. À compter de 2021, EY Canada a commencé à informer expressément ses employés, dans le cadre de ses séances de formation, que l'échange de réponses et le travail en groupe pour remplir les évaluations des cours d'apprentissage d'EY constituaient un manquement au Code de conduite.
- (b) **Messages concernant l'intégrité académique** – Depuis au moins 2017, EY Canada communique régulièrement à ses professionnels sur l'importance de respecter les valeurs d'EY Canada, notamment l'éthique et l'intégrité. À compter de 2019, EY Canada a commencé à transmettre régulièrement et expressément à ses professionnels des messages soulignant l'importance de l'intégrité académique, précisant notamment qu'il était inapproprié d'échanger les réponses aux évaluations des cours d'apprentissage d'EY.

(c) **Avertissements et attestations** – À l’automne 2017, EY Canada a commencé à envoyer un courriel d’avertissement à chaque participant à ses cours d’apprentissage d’EY élaborés à l’interne, leur rappelant qu’ils devaient remplir les évaluations sans l’aide d’autrui. En 2019, une attestation a été ajoutée pour tous les cours d’apprentissage d’EY créés par EY Canada, obligeant les participants à confirmer qu’ils rempliraient l’évaluation sans l’aide d’autrui. En novembre 2020, EY Global a commencé à exiger que tous les participants aux cours d’apprentissage d’EY signent une attestation avant chaque évaluation de formation, dans laquelle ils déclarent être conscients que la tricherie lors d’une évaluation constitue une violation du Code de conduite mondial d’EY et peut entraîner des mesures disciplinaires, et dans laquelle ils affirment leur responsabilité de réaliser l’évaluation eux-mêmes. EY Canada a adopté cette attestation.

(d) **Répartition aléatoire des questions et réponses d’évaluation** – En 2017, EY Canada a mis en place un système de répartition aléatoire à deux niveaux pour les évaluations des cours d’apprentissage d’EY qu’elle avait élaborés, selon lequel les questions étaient sélectionnées de façon aléatoire à partir d’une série de questions comprenant le double du nombre total de questions à répondre pour chaque évaluation, et l’ordre des questions était aléatoire pour chaque participant. En juillet 2020, EY Global a instauré et EY Canada a adopté un système de répartition aléatoire à trois niveaux pour toutes les évaluations des cours d’apprentissage d’EY, selon lequel les questions étaient sélectionnées de façon aléatoire à partir d’une série de questions comprenant le double du nombre total de questions à répondre, et où tant l’ordre des questions que l’ordre d’apparition des réponses étaient aléatoires pour chaque participant. EY Global a développé ce système de répartition aléatoire à trois niveaux ainsi que les contrôles d’attestation pendant la période d’enquête d’EY US.

(e) **Limitation du nombre de tentatives** – À compter de 2019, EY Canada a commencé à limiter à

deux le nombre de tentatives accordées aux participants pour réussir chaque évaluation des cours d'apprentissage d'EY.

- (f) **Ligne d'assistance sur l'éthique d'EY Canada** – EY Canada met à la disposition de ses professionnels une ligne d'assistance sur l'éthique leur permettant de signaler tout comportement non professionnel, notamment les violations du Code de conduite. EY Canada rappelle à ses professionnels qu'ils sont tenus de signaler toute violation du Code de conduite d'EY dont ils auraient connaissance. Toute omission de signaler de tels incidents est contraire au Code de conduite. Aucun incident d'échange de réponses ou de toute autre forme de tricherie lors des évaluations des cours d'apprentissage d'EY n'a été signalé à la ligne d'assistance sur l'éthique au cours de la période concernée.

15. Bien qu'EY Canada ait appliqué et mis en œuvre chacun des contrôles susmentionnés à différentes périodes afin de prévenir la tricherie, y compris l'échange de réponses, lors des évaluations des cours d'apprentissage d'EY, cette dernière n'a pas évalué l'efficacité de ces contrôles pour empêcher l'échange de réponses ni mis en place de contrôles particuliers visant à vérifier si ses professionnels se livraient à un échange inapproprié de réponses ou à d'autres formes de tricherie lors des évaluations des cours d'apprentissage d'EY avant 2024 (à l'exception de la ligne d'assistance sur l'éthique).

16. En 2024, EY Global a mis en œuvre un programme pilote dans le cadre duquel les communications entre les membres du personnel d'EY suivant certains cours d'apprentissage d'EY font l'objet d'un contrôle visant à détecter d'éventuels indices de tricherie (le « **Programme mondial de surveillance** »), dont les résultats sont ensuite communiqués aux cabinets membres d'EY concernés, y compris EY Canada.

17. En 2025, EY Canada a mis en œuvre un programme de surveillance (le « **Programme canadien de**

surveillance ») visant à passer en revue les communications des professionnels de la certification afin de détecter d'éventuels indices de tricherie lors des évaluations des cours d'apprentissage d'EY au cours de l'année précédente, à compter de l'exercice 2025 du cabinet (du 1^{er} juillet 2024 au 30 juin 2025).

18. Au printemps 2025, EY Canada s'est engagé auprès du CCRC à ce que, dans la mesure où le cabinet canadien en a connaissance, son chef de l'éthique supervise un processus visant à examiner les questions d'ordre éthique signalées par les cabinets membres d'EY afin de déterminer s'il existe un risque accru que de tels incidents se produisent ou se reproduisent au sein d'EY Canada.

Échanges de réponses par les professionnels de la certification d'EY Canada

19. L'enquête a porté sur la période allant de 2017 à 2025 et a révélé que l'échange inapproprié de réponses aux évaluations des cours d'apprentissage d'EY était une pratique généralisée au sein d'EY Canada de 2017 au milieu de 2020. L'enquête a également permis de relever des cas d'échange de réponses survenus entre 2014 et 2016, ainsi qu'un nombre nettement plus faible d'incidents survenus entre le milieu de 2020 et 2024.

20. L'enquête a permis d'identifier plus de 500 professionnels d'EY Canada (y compris des employés actuels et anciens) s'étant adonnés à un échange inapproprié de réponses au cours de la période concernée. Bien que la grande majorité des professionnels qui se sont livrés à cet échange inapproprié de réponses aient occupé des postes d'échelon junior, les participants à ces pratiques provenaient de tous les échelons hiérarchiques au sein d'EY Canada, y compris deux associés. La plupart des incidents d'échange inapproprié de réponses concernaient des cours techniques de comptabilité, notamment des cours faisant partie de la formation annuelle de base en audit d'EY Canada, ainsi que ceux relatifs aux principes comptables généralement reconnus aux États-Unis (PCGR américains) et aux Normes internationales d'information financière (IFRS). Les incidents d'échange inapproprié de réponses se

produisaient généralement à la même période chaque année, coïncidant avec la formation annuelle de base en audit destinée aux professionnels d'échelon junior.

21. L'enquête a révélé que les incidents d'échange inapproprié de réponses par les professionnels de la certification d'EY Canada avaient considérablement diminué à partir du milieu de 2020.

22. L'enquête a révélé qu'avant 2020, de nombreux professionnels de la certification d'EY Canada considéraient l'échange de réponses comme une pratique « courante » et sans « grande importance », à tel point que la plupart des professionnels interrogés ne se souvenaient pas avoir adopté ce comportement, bien qu'ils aient déclaré savoir qu'il était contraire au Code de conduite mondial d'EY. Plusieurs professionnels d'EY Canada ont également indiqué que l'échange de réponses avait lieu au grand jour, les professionnels collaborant dans les salles de classe pour remplir les évaluations des cours d'apprentissage d'EY.

23. La plupart des professionnels interrogés au cours de l'enquête ont rapporté avoir appréhendé différemment les attentes du cabinet concernant la tricherie et le non-échange des réponses aux évaluations à la suite du renforcement des messages et de la mise en place de contrôles accrus en 2019 et 2020.

Échange de réponses identifié par EY US et réponse d'EY Canada

24. En juin 2019, EY US a reçu une information selon laquelle l'un de ses professionnels de l'audit s'était prêté à échanger des réponses dans le cadre d'un examen d'État portant sur la déontologie des CPA. Cette information a donné lieu à une enquête interne approfondie qui, à l'automne 2019, a révélé qu'un nombre important de professionnels de l'audit avaient triché lors des examens d'État des CPA et des évaluations des cours d'apprentissage d'EY. La Securities and Exchange Commission des États-Unis (la « SEC ») et le Public Company Accounting Oversight Board ont ensuite été informés de cette enquête interne. Une ordonnance par consentement a été rendue par la SEC le 28 juin 2022,

concluant que des centaines de professionnels d'EY US avaient triché lors des examens d'État des CPA et des évaluations des cours d'apprentissage d'EY.

25. Alors que l'enquête interne d'EY US visait principalement à identifier les cas d'échange de réponses entre ses professionnels, vers octobre 2019, elle a mis au jour un cas où une série de réponses pour d'une évaluation du cours d'apprentissage d'EY avait circulé parmi des professionnels d'EY Canada. Les cas d'échange potentiel de réponses par des professionnels d'EY à l'extérieur des États-Unis dépassant la portée de l'enquête interne d'EY US, des membres du Bureau des affaires juridiques de cette dernière ont par la suite informé les représentants du Bureau des affaires juridiques d'EY Global de cet incident impliquant des professionnels d'EY Canada. EY US a fourni des renseignements à EY Global en février et mars 2020, qui permettaient d'identifier un possible échange inapproprié de réponses impliquant certains professionnels d'EY Canada dans le cadre des évaluations des cours d'apprentissage d'EY. La conduite de ces professionnels d'EY Canada n'a pas fait l'objet d'une enquête plus approfondie de la part d'EY US et aucune conclusion n'a été tirée quant à leur conduite.

26. Divers représentants d'EY Canada ont pris connaissance pour la première fois de l'existence d'une enquête interne confidentielle menée par EY US sur l'échange de réponses par des professionnels de l'audit américains lors de leur participation à des réunions des cabinets du réseau EY au début du mois de novembre 2019 : d'abord lors d'une réunion du groupe des conseillers juridiques de la zone d'EY Americas, puis, quelques jours plus tard, lors d'une réunion du Conseil de gestion des risques d'EY Americas. En février 2020, l'enquête interne d'EY US figurait à l'ordre du jour d'une réunion du Conseil de surveillance de l'éthique d'EY Americas à laquelle assistait un représentant d'EY Canada. L'enquête interne d'EY US a peut-être également été évoquée lors d'une réunion du Comité de direction des talents d'EY Americas à un moment donné au cours de cette période. En février 2021, un représentant d'EY Canada a assisté à une réunion organisée par la direction de l'apprentissage et

des talents de la zone d'EY Americas afin de discuter des contrôles visant à prévenir la tricherie.

27. Au cours de l'enquête interne menée par EY US, un membre du Bureau des affaires juridiques d'EY US (le « **membre du BAJ américain** ») a pris connaissance de certains courriels impliquant des membres du personnel d'EY Canada qui pourraient avoir participé à un éventuel échange de réponses. Après avoir pris connaissance de ces courriels, le membre du BAJ américain se souvient avoir organisé une réunion virtuelle de 30 minutes avec un membre du Bureau des affaires juridiques d'EY Canada (le « **membre du BAJ canadien** ») à un moment donné avant la mi-mars 2020. Le membre du BAJ américain a indiqué se souvenir d'avoir discuté de l'enquête menée par EY US et d'avoir utilisé une fonction de partage d'écran de Skype ou de Teams pour montrer au membre du BAJ canadien les courriels identifiés. Le membre du BAJ américain a également indiqué qu'il pensait que ces courriels concernaient quelques membres du personnel d'EY Canada, bien qu'il ne se souvienne pas des détails de ces courriels ni des noms des membres du personnel identifiés. Il ne se souvenait pas non plus avoir envoyé de documents au membre du BAJ canadien ou à toute autre personne chez EY Canada concernant ce sujet.

28. Le membre du BAJ canadien n'avait aucun souvenir d'avoir rencontré le membre du BAJ américain. Il ne se rappelait pas non plus d'avoir été informé qu'EY US avait identifié des professionnels d'EY Canada impliqués dans un échange de réponses potentiel dans le cadre de l'enquête menée par EY US. Au contraire, le membre du BAJ canadien se souvient avoir pris connaissance de l'enquête interne menée par EY US juste avant que l'ordonnance par consentement de la SEC ne soit rendue publique.

29. L'enquête n'a permis d'identifier aucun document relatif à cette réunion entre le membre du BAJ américain et le membre du BAJ canadien. Il n'existe pas non plus d'éléments probants permettant d'établir que la direction d'EY Canada ou tout autre membre du Bureau des affaires juridiques

d'EY Canada ait été informé de cette réunion, ni aucune information que le membre du BAJ américain se souvienne avoir communiquée au membre du BAJ canadien.

30. En mai 2021, EY Americas, qui mettait en œuvre une exigence consistant à obtenir de tous ses employés leur engagement à respecter les valeurs d'EY, a demandé à EY Canada d'envisager de l'adopter. Comme les professionnels d'EY Canada étaient déjà tenus de signer chaque année une déclaration de conformité au Code de conduite d'EY, sa direction a remis en question la nécessité d'un tel engagement au sein d'EY Canada. Le 6 mai 2021, un membre de la direction d'EY Canada s'est entretenu avec un membre de la direction d'EY US (qui était également membre de la direction d'EY Americas) au sujet de cet engagement, notamment de la position d'EY US selon laquelle il était nécessaire de répondre aux préoccupations concernant la tricherie, considérée comme faisant partie de la culture des collèges et des universités aux États-Unis. À la suite de cet appel, le membre de la direction d'EY Americas et d'EY US a transmis au membre de la direction d'EY Canada un courriel contenant en pièce jointe une ébauche du rapport d'enquête interne d'EY US, portant la mention « privilégié », que ce dernier a ensuite transmis à un autre membre de la direction d'EY Canada ainsi qu'à un membre du Bureau des affaires juridiques d'EY Canada. À la réception de l'ébauche du rapport, le membre du Bureau des affaires juridiques d'EY Canada a informé ses collègues membres de la direction d'EY Canada que le document était marqué comme « privilégié » et devait donc être immédiatement supprimé sans être consulté, ce que ceux-ci ont fait rapidement. Dans le cadre de l'enquête, EY US a confirmé qu'elle conservait le privilège juridique sur l'ébauche du rapport d'enquête interne et qu'elle n'avait pas l'intention d'y renoncer.

31. EY Canada a finalement décidé de ne pas adopter un engagement similaire à celui d'EY US. Elle a plutôt mis en œuvre son propre message en matière d'éthique, en envoyant en juin 2021 une communication à l'ensemble du personnel contenant un lien vers une vidéo soulignant l'importance de la conformité aux règles d'éthique.

32. Bien qu'EY Canada ait eu connaissance du fait qu'EY US menait une enquête interne dès novembre 2019, elle n'a pas commencé sa propre enquête pour savoir si ses professionnels de la certification se livraient à un échange inapproprié de réponses ou trichaient d'une quelconque autre façon lors des évaluations des cours d'apprentissage d'EY. EY Canada n'a pas non plus pris de mesures pour évaluer si les contrôles qui avaient été mis en place ou étaient en cours de mise en place étaient efficaces pour empêcher l'échange de réponses ni mis en œuvre des mesures destinées à détecter ce type de pratique chez ses professionnels. La direction d'EY Canada a estimé que de telles mesures n'étaient pas nécessaires, compte tenu des contrôles mis en place à différentes périodes pour prévenir la tricherie, du cadre relatif à l'éthique et au signalement en vigueur à l'époque, et du fait qu'aucun incident d'échange de réponses lors des évaluations des cours d'apprentissage d'EY n'avait été signalé à la ligne d'assistance sur l'éthique d'EY Canada ni par l'intermédiaire de sa structure officielle de signalement en milieu de travail, où les employés pouvaient signaler des incidents à leurs supérieurs.

PARTIE III – EY CANADA A COMMIS UNE VIOLATION

33. Les Règles exigent qu'un cabinet d'audit participant se conforme aux normes professionnelles pertinentes en vigueur à ce moment-là : jusqu'au 15 décembre 2022, les Normes canadiennes de contrôle de la qualité (« **NCCQ 1** ») et, depuis le 15 décembre 2022, les Normes canadiennes de gestion de la qualité (« **NCGQ 1** »). Ces normes exigent notamment qu'un cabinet d'audit participant :

- (a) mette en place des politiques et des procédures visant à donner au cabinet l'assurance raisonnable que celui-ci et son personnel se conforment aux exigences en matière d'éthique pertinentes;
- (b) mette en place des politiques et des procédures visant à donner au cabinet l'assurance raisonnable qu'il possède suffisamment de personnel doté des compétences, des capacités et de l'engagement à l'égard des principes éthiques nécessaires pour mener à bien les missions conformément aux normes professionnelles ainsi qu'aux exigences réglementaires et prévues

par la loi applicable;

- (c) mette en place un processus de surveillance visant à donner au cabinet l'assurance raisonnable que les politiques et procédures relatives au système de contrôle de la qualité sont pertinentes, adéquates et efficaces.

34. Les Règles exigent également qu'un cabinet d'audit participant se conforme au Code de déontologie des CPA (le « **Code de déontologie** »), qui oblige les cabinets à :

- (a) établir, maintenir et faire respecter des politiques et procédures appropriées visant à s'assurer que ses services sont fournis conformément aux normes de pratique généralement reconnues de la profession;
- (b) établir, maintenir et faire respecter des politiques et procédures appropriées visant à s'assurer que son personnel exerce ses services professionnels dans le respect des exigences du Code de déontologie, notamment en adoptant un comportement de nature à préserver la bonne réputation de la profession et en fournissant ses services avec intégrité.

35. Le CCRC a déterminé que les faits constatés lors de l'enquête constituent un manquement à ces exigences. Plus précisément, EY Canada a enfreint les exigences de la NCCQ 1 et du Code de déontologie en omettant :

- (a) de détecter que des professionnels de la certification se livraient à un échange inapproprié à grande échelle de réponses avant 2020, le volume considérable d'incidents et le nombre important de participants indiquant l'inefficacité des contrôles;
- (b) de mettre en place, jusqu'en 2024, un système de surveillance ou tout autre système d'examen visant à s'assurer de l'efficacité des contrôles destinés à prévenir la tricherie;

- (c) d'évaluer de manière appropriée si les contrôles mis en place pour empêcher l'échange inapproprié de réponses et d'autres formes de tricherie lors des évaluations des cours d'apprentissage d'EY étaient efficaces, à la lumière de l'information qu'elle avait reçue concernant l'enquête interne menée par EY US.

PARTIE IV – EXIGENCES ET SANCTIONS

36. Pour évaluer les exigences, restrictions et sanctions appropriées en vertu de la section 600 des Règles, le CCRC a pris en compte la coopération constante dont EY Canada a fait preuve à son égard, ainsi que les efforts considérables qu'elle a déployés tout au long de cette enquête approfondie. Ces efforts comprennent notamment les réponses exhaustives aux demandes du CCRC, la réalisation d'une enquête interne impliquant un vaste processus de collecte et d'examen de documents, les entretiens menés auprès de plus de 100 professionnels d'EY Canada, la remise au CCRC des résumés d'entretiens et des rapports de conclusions, la communication régulière avec le CCRC concernant l'état d'avancement du processus de collecte et d'examen des documents ainsi que tout cas d'échange inapproprié de réponses, la préparation et la remise d'une analyse des causes profondes, le lancement d'une évaluation culturelle menée par le chef de l'éthique du cabinet sur l'incidence des messages d'EY Canada concernant l'intégrité académique et le paiement des coûts de l'enquête du CCRC.

37. Le CCRC a également examiné les mesures prises par EY Canada, notamment :

- (a) l'élaboration et la mise en œuvre d'un cadre de conséquences pour les personnes concernées, ces conséquences comprenant notamment le congédiement, des sanctions financières, des formations supplémentaires et des réprimandes écrites;
- (b) la révision des documents de formation destinés aux concepteurs de programmes d'apprentissage afin de s'assurer que leurs contenus futurs mettent l'accent sur le fait

que l'intégrité académique et un apprentissage de grande qualité sont essentiels à la réputation d'EY, à la conformité et au respect des obligations réglementaires, et doivent être intégrés tout au long du cycle d'apprentissage;

(c) l'augmentation des messages et des formations sur l'éthique, l'intégrité académique et l'utilisation responsable des outils d'intelligence artificielle, notamment par :

- i. des communications à l'échelle du cabinet de la part du chef de l'éthique, de l'associé directeur, Talents, et de la présidente et chef de la direction,
- ii. des communications de la part des responsables des gammes de services, des sous-gammes de services, des associés directeurs des bureaux et des responsables de l'encadrement,
- iii. une formation particulière sur l'éthique et l'intégrité académique lors de l'intégration de tous les nouveaux employés,
- iv. des formations sur l'éthique et l'intégrité académique dans le cadre de la formation des chefs d'équipe et des chefs d'équipe seniors nouvellement promus;

(d) la mise en œuvre des programmes canadien et mondial de surveillance afin de détecter toute tricherie lors des évaluations des cours d'apprentissage d'EY suivis par les professionnels de la certification d'EY Canada.

38. Compte tenu de ce qui précède, le CCRC estime qu'il est approprié d'imposer les exigences et sanctions suivantes (« **mesures de renforcement réglementaire** ») convenues par les parties :

(a) Un blâme public à l'encontre d'EY Canada sera prononcé par la publication de la présente

ordonnance;

(b) EY Canada devra retenir les services d'un consultant externe jugé satisfaisant par le CCRC afin de superviser et d'évaluer de manière indépendante la mise en œuvre et le respect de chacune des exigences décrites ci-dessous aux alinéas c) à f) (les « **exigences** »). Le consultant devra avoir accès à l'ensemble des documents, se voir communiquer tous les renseignements et rencontrer l'ensemble du personnel d'EY Canada nécessaires à la réalisation de son mandat. Le consultant fournira au CCRC, par écrit et à intervalles trimestriels, ou à toute autre fréquence exigée par le CCRC, des mises à jour sur son évaluation de la mise en œuvre et de la conformité d'EY Canada aux exigences pour une période de 20 mois à compter de la date de la présente ordonnance. Le consultant remettra directement au CCRC une évaluation finale de la mise en œuvre et de la conformité d'EY Canada aux exigences dans les 24 mois suivant la date de la présente ordonnance;

(c) EY Canada doit établir, réviser ou compléter, au besoin, ses politiques, procédures et contrôles destinés à prévenir ou à détecter la malhonnêteté académique, afin de fournir au cabinet l'assurance raisonnable que :

- (i) le personnel suit l'ensemble des formations internes, notamment les cours d'apprentissage d'EY, et effectue les tests et évaluations associés à ces formations, en faisant preuve d'intégrité;
- (ii) le personnel auquel le travail a été confié possède le niveau de formation technique et de compétence requis dans les circonstances;
- (iii) le personnel prend part à des formations professionnelles continues, tant générales que sectorielles, ainsi qu'à d'autres activités de perfectionnement professionnel lui permettant de s'acquitter des responsabilités qui lui sont

attribuées;

- (iv) des programmes de surveillance sont conçus et mis en œuvre pour examiner les communications par courriel et au moyen de Microsoft Teams à la recherche d'indices de tricherie présumée, y compris à l'aide d'outils fondés sur l'intelligence artificielle ou par d'autres moyens, dans le cadre des évaluations des cours d'apprentissage d'EY, et que ces résultats sont communiqués en temps opportun au chef de l'éthique d'EY Canada;
 - (v) les politiques, procédures et contrôles décrits ci-dessus, destinés à prévenir et à détecter la malhonnêteté académique, doivent être adéquatement conçus, et mis en œuvre dans les 12 mois à compter de la date de la présente ordonnance;
 - (vi) Le cabinet doit déterminer, et le consultant doit évaluer, que les politiques, procédures et contrôles susmentionnés fonctionnent efficacement pendant au moins deux trimestres consécutifs avant la remise du rapport du consultant au CCRC;
- (d) Dans un délai de 150 jours à compter de la date de la présente ordonnance, EY Canada devra communiquer au CCRC les résultats d'une évaluation culturelle réalisée par son chef de l'éthique. EY Canada devra informer le CCRC de toutes les mesures recommandées identifiées pour donner suite aux constatations et conclusions de l'évaluation culturelle, et également lui remettre un plan de mise en œuvre des recommandations dans un délai de 120 jours suivant la fin de l'évaluation culturelle. Le plan de mise en œuvre des recommandations tirées de l'évaluation culturelle doit être établi à la satisfaction du CCRC. Toutes les recommandations doivent être mises en œuvre à la satisfaction du CCRC, conformément à ce plan;

- (e) EY Canada doit fournir au CCRC des rapports trimestriels sur les résultats du Programme canadien de surveillance et sur l'évaluation de ces résultats par EY Canada, pendant une période de 20 mois à compter de la date de la présente ordonnance;
- (f) EY Canada fournira au CCRC des rapports trimestriels sur les résultats canadiens du Programme mondial de surveillance ainsi que sur son évaluation de ces résultats, et ce, pendant une période de 20 mois à compter de la date de la présente ordonnance ou de l'achèvement du Programme mondial de surveillance, selon la première de ces éventualités. Dans le cas où le Programme mondial de surveillance prendrait fin dans un délai de 20 mois à compter de la date de la présente ordonnance, EY Canada devra évaluer rapidement si des améliorations de ses systèmes de surveillance actuels ou la mise en place de systèmes de surveillance supplémentaires sont nécessaires pour lui donner l'assurance raisonnable que son personnel respecte les exigences en matière d'éthique pertinentes lors de la participation aux cours d'apprentissage d'EY. EY Canada devra alors proposer au CCRC, aux fins d'approbation, les mesures qu'elle juge nécessaires, le cas échéant, lesquelles devront être mises en œuvre à la satisfaction du CCRC;
- (g) EY Canada devra payer une cotisation monétaire au CCRC afin de couvrir les coûts liés à la surveillance de la conformité du cabinet aux mesures de renforcement réglementaire décrites dans la présente.