

COUR SUPÉRIEURE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC
DISTRICT DE MONTREAL

N° : **500-17-120090-223**

DATE : 18 juin 2026

SOUS LA PRÉSIDENCE DE L'HONORABLE JEAN-FRANÇOIS ROBERGE., J.C.S.

ALAIN MAYRAND
et
DIANE LANGLOIS-MAYRAND
Parties demanderesses
c.
AON CANADA INC.
Partie défenderesse

JUGEMENT

APERÇU

[1] Monsieur Alain Mayrand (**l'Employé**) a travaillé pendant 14 ans pour *Aon Consulting Canada* (**l'Employeur**) de janvier 1996 jusqu'à sa retraite en janvier 2011. Il occupait le poste de vice-président principal aux opérations commerciales pour le Québec.

[2] En juillet 2020, l'Employé annonce à son Employeur qu'il quittera son emploi en juillet 2021. Il donne donc un préavis de départ d'un an. Cela découlerait principalement d'une mésentente survenue avec le président de Aon Consulting services au printemps 2020.

[3] En décembre 2010, l'Employeur propose à l'Employé de devancer son départ en janvier 2011 et lui offre de lui payer l'équivalent d'un préavis de départ de six mois jusqu'en juillet 2011. Cette offre est faite dans le contexte où Aon et Hewitt sont en processus de fusion.

[4] En décembre 2010, l'Employé fait ses choix d'options de régime de retraite. Il bénéficie d'un régime de retraite de base (RPA). Il bénéficie également d'un régime surcomplémentaire de retraite (RSR) intitulé « Supplemental Executive Retirement Plan » et qui concerne environ 30 retraités de la haute direction¹.

[5] L'Employé choisit un RPA d'un montant mensuel de 3101,97 \$ indexé à vie qui est réversible en cas de décès à sa conjointe, Madame Diane Langlois-Mayrand (**La Conjointe**) dans une proportion de 60 %². Il s'agit du choix 4 parmi les 7 options qui s'offrent à lui. Ce régime est administré par un tiers, soit CIBC-Mellon. Monsieur reçoit encore ces prestations à ce jour et elles ne sont pas contestées.

[6] L'Employé perçoit un montant de 10 254,12 \$ par mois pendant une période de 10 ans, soit jusqu'en décembre 2020 pour son régime RSR. Il s'agit du choix 9 parmi les 9 options qui s'offrent à lui. Le régime est administré directement par l'Employeur.

[7] À partir de janvier 2021, l'Employeur cesse de verser cette rente RSR. L'Employé conteste l'arrêt du versement des prestations. Dans sa demande introductive d'instance, il réclame une rente de 10 254,12 \$ par mois à vie et réversible³. Dans sa demande introductive re-re-modifiée une semaine avant le procès au fond, l'Employé modifie sa théorie de la cause et ses chefs de réclamation⁴. Il demande à la Cour de déclarer qu'il a droit de recevoir depuis 2011 une rente viagère de 6383,22 \$ à vie et réversible à 60 % à sa Conjointe en cas de décès. Parmi les neuf choix de régime qui s'offraient à lui en décembre 2010, cela correspond à l'option 4⁵.

[8] L'Employé admet qu'il a reçu en trop un montant de 3870,90 \$ par mois pendant 10 ans, et il invoque de son propre chef la réception de l'indu pour une valeur de 464 508 \$⁶. L'Employé reconnaît qu'il doit rembourser un montant à l'Employeur, mais il prétend que ce trop-perçu doit être d'abord réduit par l'application des règles de la prescription et ensuite réduit par l'effet d'une erreur inexcusable alléguée commise par l'Employeur⁷.

[9] L'Employeur allègue en défense qu'il a respecté son obligation de verser 10 254,12 \$ par mois pendant une période de 10 ans de janvier 2011 à décembre 2020⁸.

¹ Pièce D-1.

² Pièce P-8.

³ Demande introductive d'instance datée du 25 février 2022.

⁴ Demande introductive d'instance re-modifiée datée du 26 mai 2026.

⁵ Pièce P-8.

⁶ Art. 1491, 1492 C.c.Q.

⁷ Art. 1699 al. 2, 2925 C.c.Q.

⁸ Pièce P-8.

Le choix contractuel de l'Employé a été respecté et l'obligation est arrivée à terme. Aucun paiement n'a été fait par erreur. Il n'y a donc aucun remboursement dû ni aucun ajustement nécessaire.

[10] De plus, l'Employé et sa Conjointe réclament dans leur demande en justice un montant de 25 000 \$ chacun en responsabilité et dommages-intérêts pour les troubles non pécuniaires (stress, inconvénients, etc.) vécus. Ils invoquent également un manquement aux exigences de la bonne foi. Ils prétendent avoir été induits en erreur par l'Employeur.

[11] Aujourd'hui, le Tribunal tranche la question en litige par rapport à la prétention de l'Employé selon laquelle il a droit à une rente RSR à vie depuis sa retraite en 2011 et réversible à sa Conjointe, de même que la question en litige par rapport aux comportements de l'Employeur allégués fautifs et à ses manquements allégués aux exigences de la bonne foi.

ANALYSE

[12] Afin que l'Employé et sa Conjointe obtiennent gain de cause, ils doivent relever le fardeau de preuve de la prépondérance des probabilités⁹. Pour qu'une preuve soit de qualité probante, le fait allégué doit non seulement être possible, mais il doit être vraisemblable et probable. La force probante d'un témoignage est laissée à l'appréciation du Tribunal¹⁰.

[13] Après avoir entendu la preuve, le Tribunal conclut que l'Employé n'a pas le droit de recevoir une rente RSR à vie, car il est plus vraisemblable qu'il a choisi l'option de la rente pendant une période de 10 ans. L'Employeur a donc respecté son obligation et il n'y a pas eu de paiement par erreur et sujet à restitution. Le Tribunal conclut également que l'Employeur ne commet pas de comportement fautif et que les inconvénients subis découlent de l'arrêt de paiement qui est le choix de l'Employé. Voici les motifs.

[14] Premièrement, l'Employé exerce ses choix de régime de retraite de manière libre et éclairée.

[15] L'Employé témoigne qu'il a reçu la documentation et fait ses choix de régime de retraite le 15 décembre 2010¹¹. Il n'y a pas de preuve que son consentement a été vicié au moment du choix. Les formulaires indiquent un numéro de téléphone à appeler en cas de difficultés ou pour répondre aux questions, mais l'Employé ne s'en est pas prévalu. L'Employé occupe un poste d'envergure dans le domaine des services financiers, et il est vraisemblablement familier avec les régimes de retraite. Il siège également sur plusieurs conseils d'administration.

⁹ Art. 2803 et 2804 C.c.Q.

¹⁰ Art. 2845 C.c.Q.

¹¹ Pièces P-8, P-9.

[16] Deuxièmement, l'Employé ne démontre pas de manière prépondérante qu'il a choisi l'option 4 de la rente RSR à vie réversible à sa Conjointe. Il contredit un écrit et il ne remplit pas son fardeau de preuve de repousser la valeur probante des documents¹². L'Employé ne produit aucune expertise en écriture pour remettre en question le contenu des documents écrits.

[17] Malgré les anomalies alléguées par l'Employé, le Tribunal estime qu'il n'y a pas d'ambiguïté à la lecture des formulaires de choix qu'il a rempli. D'abord, le formulaire demande à l'Employé de cocher la case appropriée qui a la forme d'une petite boîte carrée et qui se trouve à gauche et dans l'encadré de chacune des options. Or, le formulaire rempli comporte bien un X sur la case à cocher à l'option 9 du régime RSR. Ensuite le formulaire demande à l'Employé de confirmer de manière manuscrite le numéro de régime qu'il choisit. Or, le formulaire rempli comporte bien le chiffre 9 manuscrit à côté de la signature de l'Employé.

[18] Le Tribunal ne retient pas la version de l'Employé qui allègue que le petit crochet dans la marge à droite de l'option 4 du régime RSR correspond à son choix. Le Tribunal estime plus vraisemblable que le crochet manifeste un choix à considérer qui présente un intérêt et non pas un choix final.

[19] D'ailleurs, l'Employé a mis deux crochets dans la marge à droite des choix 1 et 4 pour le régime RPA. Pourtant, il doit faire un seul choix. Il n'est pas contesté qu'il a ensuite mis un X dans la case à cocher sur le choix 4 et confirmé ce choix de manière manuscrite avec sa signature. Il n'est pas vraisemblable qu'il ait agi de manière différente pour le choix d'option dans le régime RSR qu'il a rempli le même jour.

[20] Troisièmement, l'Employeur n'a pas induit en erreur l'Employé ou sa Conjointe ni commis un manquement à son obligation d'information selon les exigences de la bonne foi.

[21] L'Employé a fait ses choix de régime en décembre 2010 et il a vraisemblablement commencé à recevoir sa rente RSR en janvier 2011. L'Employé ne s'est pas informé à aucun moment auprès de l'Employeur pour s'assurer que les montants versés sont exacts et conformes au choix de régime. Pourtant, il n'y a aucune des neuf options dans le régime RSR qui prévoit le versement de 10 254,12 \$ à vie. Les choix de régime 1 à 7 pour une rente viagère payable pendant la vie durant et réversible correspondent à des montants variants entre 6068 \$ et 6383 \$ par mois. Il s'agit d'une différence significative d'environ 40 %.

[22] Notons que la rente perçue de 10 254,12 \$ correspond à 123 049,44 \$ par année, ce qui est significatif par rapport au salaire de l'Employé en 2010, qui correspond à 200 899,96 \$ incluant le boni¹³. Bien que l'Employé affirme avoir déjà fait un salaire plus élevé, nous n'avons aucune preuve dans le dossier. Ajoutons que l'Employé reçoit

¹² Art. 2828, 2860, 2863 C.c.Q.

¹³ Pièce P-9.

37 223,64 \$ par année provenant de sa rente RPA à vie du même Employeur. L'Employé reçoit donc une pension totale de 160 272,64 \$, ce qui correspond environ à 80 % de son salaire pour 14 années de services. Cela peut paraître objectivement élevé, et susciter un doute raisonnable.

[23] S'il existe une erreur dans le choix de régime ou les montants versés, l'Employé aurait dû le remarquer et le signaler à l'Employeur. Un employé prudent et diligent qui prend sa retraite et compte sur ses revenus de pension pour vivre vérifie rigoureusement les montants qu'il reçoit et demandera des corrections au besoin.

[24] L'Employé n'a pas respecté son obligation de se renseigner, ce qui fait échec à invoquer le manquement à l'obligation d'information de l'Employeur¹⁴. L'Employé ne peut pas faire porter le blâme de son inaction sur le fait que l'Employeur ne lui a pas retourné une copie de son choix de régime.

[25] Quatrièmement, l'admission de l'Employeur qu'il a commis une erreur administrative à partir de 2017 dans les relevés annuels ne déclenche pas l'application du régime de responsabilité civile contractuel ou extracontractuel¹⁵.

[26] En effet, l'Employé reçoit au début de l'année 2017 un premier relevé annuel de ses régimes de retraite RPA et RSR versé en 2016, qui indique un montant mensuel de 10 254,12 \$, ce qui n'est pas une surprise, puisque ce même montant est versé depuis janvier 2011. Toutefois, il est indiqué que la rente RSR mensuelle est payable « votre vie durant », et « après votre décès, 60 % de votre rente RSR continuera d'être versé à votre conjoint admissible sa vie durant »¹⁶.

[27] Selon la preuve administrée, c'est la première fois que l'Employé reçoit cette information de l'Employeur. Par la suite, l'Employé recevra un relevé annuel pour les années 2018, 2019 et 2020 qui contiennent la même information¹⁷. L'Employé ne contacte pas l'Employeur pour vérifier cette information. Pourtant, le relevé qui compte seulement deux pages indique que « ce relevé ne confère aucun droit et que les modalités du régime prévalent en tout temps. ¹⁸. » Le relevé contient également une mention invitant l'Employé à communiquer avec l'Employeur si des données sont erronées. Interrogé à l'audience, l'Employé affirme qu'il n'a pas lu ces mentions, car elles sont en petit caractère. Sa version est à nouveau difficilement conciliable avec son éducation et son expérience.

¹⁴ Art. 1375 C.c.Q. ; *Mazzarolo c. BMO Nesbitt Burns Itée*, 2013 QCCA 245 par. 103-105 ; *Immeubles Jacques Robitaille inc. c. Financière Banque Nationale*, 2011 QCCA 1952, par. 58 et 76 ; *124670 Canada Itée c. Medavie inc.*, 2021 QCCQ 11279 par 12. 13.

¹⁵ Art. 1457, 1458 C.c.Q.

¹⁶ Pièce P-10.

¹⁷ Pièces P-11 à P-14.

¹⁸ Pièces P-10 à P-14.

[28] L'Employeur explique qu'il s'agit d'une erreur administrative ou d'entrée de données dans les systèmes informatiques. Cela ne change rien au fait que l'Employé a vraisemblablement fait en décembre 2010 le choix d'un régime RSR payable sur 10 ans. L'Employeur ne commet pas une faute lorsqu'il respecte ses obligations contractuelles de verser la prestation mensuelle de 10 254,12 \$. Il n'y a pas de paiement par erreur ou sans droit, ou une absence de dette, et, par conséquent, les conditions cumulatives du recours sur la réception de l'indu ne sont pas respectées¹⁹. Il n'y a pas lieu à la remise en état entre les parties et les conditions de la restitution des prestations ne sont pas rencontrées.

[29] L'Employé ne subit aucun préjudice de l'erreur dans le relevé. Il ne reçoit pas plus d'argent, ni moins d'argent que ce qui lui est dû. Il ne subit aucun stress lorsqu'il reçoit les relevés. La Conjointe ne subit pas davantage de préjudices.

[30] À l'audience, l'Employé et la Conjointe affirment avoir subi un stress énorme et des inconvénients importants lorsque les prestations ont cessé à partir de janvier 2021. Ils ont dû réorganiser leur vie avec un budget significativement restreint. Or, ce préjudice allégué découle de la fin du paiement de la rente RSR, conformément au choix de régime payable sur 10 ans fait par l'Employé. Ce n'est pas la faute de l'Employeur.

[31] L'Employé a bénéficié d'une rente plus élevée d'environ 40 % pendant 10 ans, ce qui donne un sens économique à son choix à un moment de sa vie où il est un retraité de 60 ans en santé et actif. Avec le choix 9, il a reçu 464 508 \$ de plus sur 10 ans que s'il avait choisi l'option 4.

[32] L'erreur administrative de l'Employeur et qui se reflète par l'inexactitude des relevés annuels à partir de 2017 ne confère aucun droit nouveau à l'Employé et à sa Conjointe par rapport au régime de retraite²⁰. L'erreur est remarquée postérieurement à son choix de régime fait en décembre 2010. L'Employeur respecte l'obligation contractuelle avec l'Employé, qui est toujours vivant, et la clause de réversibilité ne s'applique pas à l'heure actuelle.

[33] Aucun lien de causalité ne peut être établi entre l'erreur admise et les difficultés vécues. Le stress vécu par la fin des paiements est au mieux un préjudice indirect de l'erreur administrative. Or, seul le préjudice direct peut être compensé par le versement de dommages-intérêts en droit civil²¹.

¹⁹ Art. 1491, 1554 C.c.Q.; *Montréal (Ville) c. Octane Stratégie inc.*, 2019 CSC 57, par. 68 et 69; *Threlfall c. Carleton University*, 2019 CSC 50, par. 78; 9087-2102 *Québec inc. c. 9198-4047 Québec inc.*, 2023 QCCQ 4339 par. 7.

²⁰ *Québec (Commission administrative des régimes de retraite et d'assurance) c. Côté*, 2004 CanLII 11 103 (QC CA) par. 5; *Palazzo c. Compagnie d'assurances Standard Life du Canada*, 2016 QCCS 278 par. 145-146; *Ubalini c. Rio Tinto Canada Management Inc.*, 2012 QCCS 4323 par. 49-52.

²¹ Art. 1607 C.c.Q.

[34] Par ailleurs, l'erreur administrative est à l'origine d'une certaine confusion qui a pu amener l'Employé et sa Conjointe à vouloir clarifier la situation devant un Tribunal. Dans ce contexte, le Tribunal exerce sa discrétion judiciaire pour ne pas les condamner aux frais de justice²².

[35] Le Tribunal rend jugement selon le droit ; néanmoins il entend la déception et les difficultés vécues par M. Mayrand et Mme Langlois-Mayrand qui souhaitaient mieux pour leur retraite.

POUR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL :

REJETTE la demande en justice des parties demanderesses ;

Sans les frais de justice.

JEAN-FRANÇOIS ROBERGE., J.C.S.
JR 1981

M. Charles-Antoine Danis
Danis Avocats
Avocat des parties demanderesses

Me Marissa Frishman
Me Chanel Munizaga
Levine Frishman s.e.n.c.
Avocates de la défenderesse

Dates d'audience : 4-5 juin 2026

²² Art. 340 C.p.c.