

COUR SUPÉRIEURE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC
DISTRICT DE QUÉBEC

N° : 200-17-038605-267

DATE : Le 24 février 2026

L'HONORABLE SUZANNE OUELLET, J.C.S.

VILLÉCO INC.

Demanderesse

c.

FRANCIS DAIGLE-BOUCHER

et

GAUDREAU ENVIRONNEMENT INC.

Défendeurs

JUGEMENT

(sur demande en injonction interlocutoire provisoire)

1 CONTEXTE

[1] Villéco inc. (« **Villéco** »), qui œuvre dans le domaine de la gestion et de la valorisation des matières résiduelles, recherche l'émission d'une ordonnance d'injonction provisoire enjoignant à son ancien employé, Francis Daigle-Boucher (« **F. D-Boucher** »), de se conformer à la clause de non-concurrence prévue à son contrat de travail.

[2] Villéco demande aussi au nouvel employeur de ce dernier, Gaudreau Environnement inc. (« **Gaudreau** »), de cesser toute participation, directe ou indirecte, à la violation de l'obligation de non-concurrence de F. D-Boucher.

[3] F. D-Boucher a été à l'emploi de Villéco de mars 2019 à janvier 2026.

[4] Il y a occupé différentes fonctions :

- Chauffeur trans-roulier (mars 2019 à avril 2022)¹;
- Répartiteur des chauffeurs (avril 2022 à mai 2022);
- Retour au poste de chauffeur trans-roulier (mai 2022 à juin 2023);
- Superviseur aux opérations (juin 2023 à septembre 2025)²;
- Retour au poste de chauffeur trans-roulier (septembre 2025 à son départ en janvier 2026).

[5] La clause de non-concurrence ainsi que les autres dispositions restrictives sur lesquelles Villéco fonde sa demande d'injonction sont comprises dans le contrat de travail intervenu en juin 2023 entre Villéco et F. D-Boucher relatif à ses nouvelles fonctions de superviseur aux opérations. À ce titre, son salaire annuel est de l'ordre de 75 000,00 \$.

[6] En septembre 2025, F. D-Boucher reprend son poste de chauffeur trans-roulier. Il n'occupe donc plus, à partir de ce moment, la fonction de superviseur aux opérations.

[7] Les principales conclusions recherchées par Villéco sont les suivantes :

« **ÉMETTRE** une injonction interlocutoire provisoire pour une période de dix (10) jours ordonnant au défendeur Francis DAIGLE-BOUCHER :

1. **DE SE CONFORMER** à la clause de non-concurrence contenue dans le Contrat de travail, pièce **P-4**, et qui se lit ainsi :

**ARTICLE 6
NON-CONCURRENCE ET NON-SOLLICITATION**

- 6.1 « L'EMPLOYÉ comprend et reconnaît que l'exploitation de l'entreprise de l'EMPLOYEUR constitue l'exploitation d'une entreprise dans un secteur particulier nécessitant une expertise et des ressources professionnelles spécialisées et dont la clientèle est susceptible d'être sollicitée par des compétiteurs de l'EMPLOYEUR. En conséquence, en contrepartie de son emploi et des avantages financiers consentis par l'EMPLOYEUR, l'EMPLOYÉ s'engage à ne pas concurrencer l'EMPLOYEUR et à ne pas solliciter sa clientèle, ses fournisseurs et ses employés selon les termes et paramètres prévus ci-après.
- 6.2 L'EMPLOYÉ s'engage, pour toute la durée de son emploi auprès de l'Employeur et pour une période de 12 mois à compter de la date où il cessera d'être à l'emploi de l'EMPLOYEUR, pour quelque raison que ce soit, à ne pas, directement ou indirectement, en quelque capacité que ce soit (incluant sans s'y limiter comme actionnaire, associé, bénévole, consultant, employeur, employé, investisseur, administrateur ou dirigeant), effectuer des fonctions similaires à celles exercées pour l'EMPLOYEUR, exercer des activités ou entrer en affaires dans le domaine du service dans le secteur d'activité de la gestion des matières résiduelles, incluant la location ou l'achat de conteneurs et de compacteurs, la collecte et le

¹ Contrat de travail, pièce P-3.

² Contrat de travail, pièce P-4.

transport, la gestion d'écocentre et de centre de tri de matériaux secs (ci-après « Secteur d'activités de l'EMPLOYEUR ») sur le territoire de la communauté métropolitaine de Québec (région administrative 03) et la région de Chaudière-Appalaches (région administrative 12) considérant que les activités de l'EMPLOYEUR s'effectuent notamment sur ce territoire et considérant les fonctions, tâches et responsabilités de l'EMPLOYÉ.

- 6.3 L'EMPLOYÉ s'engage, pour toute la durée de son emploi auprès de l'EMPLOYEUR et pour une période de 12 mois à compter de la date où il cessera d'être à l'emploi de l'EMPLOYEUR, pour quelque raison que ce soit, à ne pas, directement ou indirectement, en quelque capacité que ce soit (incluant sans s'y limiter comme actionnaire, associé, bénévole, consultant, employeur, employé, investisseur, administrateur ou dirigeant), exercer des fonctions de gestionnaire de contrats publiques pour une entreprise œuvrant dans le Secteur d'activités de l'EMPLOYEUR, et ce sur le territoire de la communauté métropolitaine de Québec (région administrative 03) et la région de Chaudière-Appalaches (région administrative 12).
2. **DE NE PAS TRAVAILLER** à titre d'employé, de consultant ou à quel qu'autre titre, pour GAUDREAU ENVIRONNEMENT INC., en exerçant des fonctions similaires à celles qu'il a déjà exercées au sein de VILLÉCO INC. portant sur le territoire visé par la clause de non-concurrence prévue au Contrat de travail, pièce **P-4**.
3. **DE SE CONFORMER** à la clause de confidentialité prévue aux articles 3 et suivants du Contrat de travail, pièce **P-4**, à la clause de propriété de création prévue à l'article 4.1 du Contrat de travail, pièce **P-4**, à la clause de non-sollicitation de la clientèle prévue à l'article 6.4 du Contrat de travail, pièce **P-4**, à la clause de non-sollicitation de fournisseurs prévue à l'article 6.5 du Contrat de travail, pièce **P-4**, et à la clause de non-sollicitation du personnel prévue à l'article 6.6 du Contrat de travail, pièce **P-4**.

ÉMETTRE une injonction interlocutoire provisoire pour une période de dix (10) jours ordonnant à la défenderesse GAUDREAU ENVIRONNEMENT INC. :

1. **DE CESSER** toute participation, directe ou indirecte, à la violation par M. Francis Daigle-Boucher de son obligation de non-concurrence prévue au Contrat de travail, pièce **P-4**, notamment en mettant fin à son emploi à titre de superviseur au sein de Gaudreau; [...] »

2 ANALYSE et DÉCISION

2.1 Les principes

[8] Les articles 510 et 511 C.p.c. prévoient :

« **510.** Une partie peut, en cours d'instance, demander une injonction interlocutoire. Elle peut présenter sa demande même avant le dépôt de sa demande introductive d'instance si elle ne peut déposer cette dernière en temps utile. Cette demande est signifiée à l'autre partie avec un avis de sa présentation.

Dans les cas d'urgence, le tribunal peut y faire droit provisoirement, même avant la signification. L'injonction provisoire ne peut en aucun cas, sans le consentement des parties, excéder 10 jours.

511. L'injonction interlocutoire peut être accordée si celui qui la demande paraît y avoir droit et si elle est jugée nécessaire pour empêcher qu'un préjudice sérieux ou irréparable ne lui soit causé ou qu'un état de fait ou de droit de nature à rendre le jugement au fond inefficace ne soit créé.

Le tribunal peut assujettir la délivrance de l'injonction à un cautionnement pour compenser les frais et le préjudice qui peut en résulter.

Il peut suspendre ou renouveler une injonction interlocutoire, pour le temps et aux conditions qu'il détermine. »

[Soulignement ajouté]

[9] Les critères applicables en matière d'injonction interlocutoire provisoire sont :

- l'urgence;
- l'apparence de droit;
- le préjudice sérieux ou irréparable;
- la balance des inconvénients.

[10] Ces critères sont cumulatifs :

« [17] [...] Étant cumulatifs, si l'un des critères n'est pas rempli, la demande d'injonction doit être rejetée, sauf circonstances exceptionnelles. »³

[11] Par ailleurs, l'émission d'une ordonnance en injonction interlocutoire provisoire constitue une mesure exceptionnelle à caractère discrétionnaire :

« [36] [...] Alors que le Tribunal ne bénéficie pas d'un dossier complet, il ne doit être accordé qu'avec parcimonie et dans le respect de conditions strictes. »⁴

[12] Vu le caractère exceptionnel de l'injonction interlocutoire provisoire, « *s'il y a le moindre doute, la demande doit être rejetée* »⁵.

[13] Particulièrement en matière d'injonction interlocutoire provisoire, le critère de l'urgence est prédominant. Les autres critères lui sont assujettis :

« [75] S'il n'est pas démontré, l'exercice peut arrêter là. »⁶

³ *Association lavalloise pour la déficience intellectuelle et le trouble du spectre de l'autisme c. Centre intégré de santé et de services sociaux de Laval*, 2023 QCCS 4265, par. 17.

⁴ *Entreprises de la Batterie inc. c. Biron*, 2025 QCCS 608, par. 36.

⁵ *La Presse (2018) inc. c. Jutras*, 2019 QCCS 3930, par. 6.

⁶ *9427-9775 Québec inc. c. Domaine de la Rivière inc.*, 2025 QCCS 218, par. 75.

[14] Le critère de l'urgence est donc d'une importance capitale en la matière. S'il n'est pas satisfait, « *il porte un coup fatal à la demande* »⁷.

[15] Ainsi, la partie qui demande une injonction interlocutoire provisoire doit « avoir agi avec diligence après avoir pris connaissance des motifs justifiant la demande en injonction. L'absence d'urgence est fatale »⁸.

2.2 Application

[16] Les clauses pertinentes du contrat d'emploi de F. D-Boucher en tant que superviseur des opérations sont :

« 6.2 Non-concurrence

L'EMPLOYÉ s'engage, pour toute la durée de son emploi auprès de l'Employeur et pour une période de 12 mois à compter de la date où il cessera d'être à l'emploi de l'EMPLOYEUR, pour quelque raison que ce soit, à ne pas, directement ou indirectement, en quelque capacité que ce soit (incluant sans s'y limiter comme actionnaire, associé, bénévole, consultant, employeur, employé, investisseur, administrateur ou dirigeant), effectuer des fonctions similaires à celles exercées pour l'EMPLOYEUR, exercer des activités ou entrer en affaires dans le domaine du service dans le secteur d'activité de la gestion des matières résiduelles, incluant la location ou l'achat de conteneurs et de compacteurs, la collecte et le transport, la gestion d'écocentre et de centre de tri de matériaux secs (ci-après « Secteur d'activités de l'EMPLOYEUR ») sur le territoire de la communauté métropolitaine de Québec (région administrative 03) et la région de Chaudière-Appalaches (région administrative 12) considérant que les activités de l'EMPLOYEUR s'effectuent notamment sur ce territoire et considérant les fonctions, tâches et responsabilités de l'EMPLOYÉ.

6.3 Gestionnaire de contrats publics

L'EMPLOYÉ s'engage, pour toute la durée de son emploi auprès de l'EMPLOYEUR et pour une période de 12 mois à compter de la date où il cessera d'être à l'emploi de l'EMPLOYEUR, pour quelque raison que ce soit, à ne pas, directement ou indirectement, en quelque capacité que ce soit (incluant sans s'y limiter comme actionnaire, associé, bénévole, consultant, employeur, employé, investisseur, administrateur ou dirigeant), exercer des fonctions de gestionnaire de contrats publics pour une entreprise œuvrant dans le Secteur d'activités de l'EMPLOYEUR, et ce sur le territoire de la communauté métropolitaine de Québec (région administrative 03) et la région de Chaudière-Appalaches (région administrative 12).

[...]

7 L'EMPLOYÉ reconnaît que le défaut de sa part de respecter les engagements souscrits aux termes des présentes causera à l'EMPLOYEUR un

⁷ *Entreprises de la Batterie inc. c. Biron*, préc., note 4, par. 41.

⁸ *Jus Dose inc. c. Jus Loop inc.*, 2024 QCCS 4682, par. 6. Voir également *Marcotte et Associés inc. c. Thibault*, 2019 QCCS 489.

préjudice sérieux ou irréparable de nature à rendre un jugement final inefficace. Par conséquent, l'EMPLOYÉ reconnaît que dans le cas de violation de l'un ou l'autre de ces engagements, l'EMPLOYEUR pourrait avoir recours immédiatement aux procédures appropriées afin d'obtenir une ordonnance d'injonction provisoire, interlocutoire et permanente, le plus rapidement possible, et ce, sans préjudice à ses autres recours, incluant le recours en dommages-intérêts et sans préjudice à l'application de la clause de dommages. »⁹

[17] Les clauses 3 (confidentialité), 4.1 (propriété des créations), 6.4 (non-sollicitation des clients), 6.5 (non-sollicitation de fournisseurs) et 6.6 (non-sollicitation d'employés) du Contrat d'emploi sont aussi invoquées au soutien du recours en injonction.

2.2.1 L'urgence

[18] Le 22 janvier 2026, F. D-Boucher avise Villéco qu'il quitte son emploi de chauffeur trans-roulier avec effet au 29 janvier 2025 pour se joindre à Gaudreau à titre de superviseur des opérations¹⁰, d'où la demande en injonction interlocutoire provisoire.

[19] F. D-Boucher et Gaudreau contestent la demande au stade provisoire.

[20] L'urgence requise doit être de « style 911 »¹¹. En somme, l'urgence doit être « *immédiate et apparente* »¹².

[21] À ce moment-ci, le Tribunal n'est pas convaincu que les droits de Villéco seront irrémédiablement perdus ou affectés sérieusement si on laisse écouler le délai nécessaire pour la présentation de la demande en injonction interlocutoire.

[22] En effet, les allégations de la demande, appuyées des déclarations sous serment de Philippe Miville (président de Villéco), David Berhtelot (directeur des opérations) et Patrick Sirois (directeur des ressources humaines) ne démontrent, à ce stade-ci, aucun acte formel de concurrence, de sollicitation de la clientèle de Villéco, pas plus qu'elles ne démontrent une perte réelle et effective ou même probable de clientèle ou encore l'utilisation par F. D-Boucher d'informations hautement confidentielles¹³ concernant Villéco.

[23] Philippe Miville, président de Villéco, témoigne au conditionnel dans sa déclaration sous serment du 12 février 2026 :

« 8. L'accès à ces données stratégiques permettrait à un concurrent d'analyser avec précision notre structure de coûts, nos marges bénéficiaires, notre capacité

⁹ Contrat de travail, pièce P-4.

¹⁰ Le 26 janvier 2026, F. D-Boucher confirme par écrit sa décision de démissionner de son emploi au sein de Villéco avec effet au 29 janvier 2026.

¹¹ *McCrary c. Collège Jean-Eudes inc.*, 2019 QCCS 2595, par. 19.

¹² *Biogivre inc. c. Exceldor Coopérative*, 2021 QCCS 2042, par. 14.

¹³ *Demande introductive d'instance en injonction provisoire, interlocutoire et permanente et en dommages*, par. 99.

opérationnelle, notre allocation de ressources ainsi que notre positionnement tarifaire par territoire et par contrat.

9. Un concurrent pourrait ainsi ajuster ses propres soumissions de manière ciblée afin de sous-enchérir de façon stratégique, optimiser son déploiement opérationnel en fonction de nos capacités réelles et capter une part significative de marché.

10. Une telle situation serait susceptible d'entraîner une perte de contrats, une érosion de nos marges et, plus largement, un préjudice financier substantiel pour Villéco. »¹⁴

[Soulignements ajoutés]

[24] En somme, la demanderesse ne cible aucun événement précis dont la survenance serait imminente.

[25] Cela impacte de la même façon les critères du préjudice sérieux ou irréparable et de la balance des inconvénients.

[26] Le préjudice que redoute Villéco ne nécessite donc pas l'intervention immédiate du Tribunal.

[27] À cela s'ajoutent les éléments suivants énoncés à la déclaration sous serment de F. D-Boucher du 19 février 2026 :

« 21. Dans le cadre de mon rôle de superviseur aux opérations, je n'étais pas chargé d'élaborer et d'organiser les routes de collecte des chauffeurs et je n'ai jamais participé à l'élaboration d'un quelconque appel d'offres, ni démarché de nouveau client pour Villéco;

22. Je n'ai jamais su que j'étais nommé dans les soumissions de Villéco et je ne l'ai appris qu'en lisant les paragraphes 25 et 26 de la DII;

23. Je n'ai jamais eu accès aux informations désignées dans la DII car je n'en avais pas besoin pour faire mon travail;

24. Par exemple, s'agissant du tableau Excel et des statistiques cités aux paragraphes 11 et 12 de la déclaration sous serment de M. David Berthelot [...] et au paragraphe 21 de la DII, je n'ai pas le souvenir d'avoir consulté ces documents et je n'ai reçu aucune formation à leur sujet;

25. Si j'ai accédé à ces informations, je serais incapable de m'en souvenir aujourd'hui, puisque cela fait plus de 5 mois que j'ai été rétrogradé au poste de chauffeur;

[...]

41. Le 22 janvier 2026, j'ai reçu l'offre de Gaudreau pour le poste de « Superviseur transport » et je l'ai acceptée;

¹⁴ Déclaration sous serment de Philippe Miville du 12 février 2026, par. 8 à 10.

42. Le même jour, j'ai annoncé verbalement ma démission de chez Villéco à M. Philippe Miville, le propriétaire de l'entreprise; »¹⁵

[28] À cette déclaration sous serment s'ajoute celle d'Émilie St-Onge (directrice des ressources humaines chez Gaudreau) du 19 février 2026 dans laquelle elle déclare notamment :

« 14. Dans le cadre de ses fonctions de superviseur au transport, M. Daigle-Boucher supervise 8 chauffeurs qui s'occupent du transport des matières résiduelles des clients de Gaudreau;

15. M. Daigle-Boucher a pour mission d'aider les chauffeurs en cas de problèmes survenant au cours de leur collecte et d'assurer la fluidité de la collecte;

[...]

19. En somme, M. Daigle-Boucher passe la majorité de son temps sur la route en patrouille afin de surveiller le déroulement de la collecte de la journée;

20. Considérant ce qu'il vient d'être dénoncé, il apparaît clairement que Gaudreau ne se sert pas et ne pourrait pas se servir des informations prétendument acquises par M. Daigle-Boucher afin d'obtenir un avantage concurrentiel sur Villéco;¹⁶

[29] Dans ces circonstances, le Tribunal estime donc que la demande ne présente pas un caractère d'urgence exceptionnelle pouvant justifier l'émission de l'ordonnance provisoire recherchée.

[30] De surcroît, le Tribunal constate que, bien qu'informée le 22 janvier 2026 de la décision de F. D-Boucher de se joindre à Gaudreau dès la semaine suivante, Villéco a attendu quelque 22 jours avant de fixer la présentation de sa demande, laquelle a effectivement été présentée le 20 février 2026 suite à une remise de consentement.

[31] Certes, ce n'est que le 5 février 2026 que Villéco a appris que Gaudreau ne donnerait pas suite à sa mise en demeure¹⁷.

[32] Toutefois, il appartenait à Villéco de protéger ses intérêts. Celle-ci ne saurait se retrancher derrière les agissements des défendeurs pour justifier un certain manque de diligence.

[33] Bien que non-requis considérant l'absence d'urgence, voici tout de même quelques remarques sur l'apparence de droit.

¹⁵ Déclaration sous serment de Francis Daigle-Boucher du 19 février 2026, par. 21 à 25, 41 et 42.

¹⁶ Déclaration sous serment d'Émilie St-Onge du 19 février 2026, par. 14, 15, 19 et 20.

¹⁷ Pièce P-17.

2.2.2 L'apparence de droit

[34] Selon les défendeurs, l'apparence de droit de Villéco n'est pas démontrée *prima facie*, notamment en regard des questions suivantes :

- **La clause de non-concurrence est-elle valide?**

[35] L'article 2089 C.c.Q. prévoit :

« **2089.** Les parties peuvent, par écrit et en termes exprès, stipuler que, même après la fin du contrat, le salarié ne pourra faire concurrence à l'employeur ni participer à quelque titre que ce soit à une entreprise qui lui ferait concurrence.

Toutefois, cette stipulation doit être limitée, quant au temps, au lieu et au genre de travail, à ce qui est nécessaire pour protéger les intérêts légitimes de l'employeur.

Il incombe à l'employeur de prouver que cette stipulation est valide. »

[Soulignements ajoutés]

[36] Les défendeurs plaident notamment que la portée territoriale des clauses est excessive.

[37] Effectivement, les clauses visent les régions administratives 03 et 12 couvrant 33 717 km².

[38] Dans l'affaire *Ikon Solutions de bureau inc. c. Docu-Plus Conseillers en gestion de documents inc.*, la portée territoriale de 31 400 km² de la clause de non-concurrence a été jugée « *exorbitante et excessive* » :

« [55] Il y a un problème encore plus important : la portée territoriale de 100 kilomètres est totalement exorbitante et excessive. Un rayon de 100 kilomètres signifie un écart de 200 kilomètres d'un bout à l'autre. Cela couvre une superficie de 31 400 kilomètres carrés ($\pi \times r^2$). Quand on constate que dans l'affaire *Copiscope* précitée, la Cour d'appel a jugé exorbitant et excessif un rayon de 25 milles couvrant 5 000 kilomètres carrés, force est de conclure en l'instance que l'employeur a dépassé bien des fois le raisonnable [voir dans le même sens *Copyfax inc. c. Lambert*, J.E. 2000-981 (C.S.)]. Surtout eu égard au type de travail effectué par les employés. Et tout cela sans aucune justification. »¹⁸

[39] La portée des clauses restrictives devra aussi être discutée eu égard entre autres à la description de tâches du superviseur (c'est-à-dire « le genre de travail », art. 2089 C.c.Q.) :

- « - Intégrer et former les chauffeurs
- Superviser les équipes sur le terrain;
- Contrôler la qualité du travail des chauffeurs et proposer des formations pour perfectionner le service en général;

¹⁸ *Ikon Solutions de bureau inc. c. Docu-Plus Conseillers en gestion de documents inc.*, 2009 QCCS 123, par. 55.

- Effectuer des inspections et des vérifications sur le territoire desservi;
- Vérifier et valider sur le terrain les adresses des demandes pour contenants non ramassés;
- Vérifier et documenter les contenants [sic] endommagés, les dommages à la propriété, les bris de camion, les accidents de camions et autres incidents;
- Suivi de l'avancement des opérations en temps réel et informer la répartition sur la disponibilité et les besoins des ressources sur le terrain;
- Veille au bon déroulement de la collecte pour les cas problématiques récurrents;
- Vérification sur le terrain de la fermeture des parcours;
- Suivi des cas problèmes avec l'inspecteur de la ville;
- Répondre à tous les besoins de l'équipe de répartition;
- Conduire un camion poids lourds en cas de nécessité;
- Vérifier la propreté des parcours des opérations de nettoyage;
- Autres tâches connexes (exemple : projets spéciaux et collecte de données sur le terrain ou autre). »¹⁹

- **Quel est l'impact juridique du retour de F. D-Boucher au poste de chauffeur?**

[40] Peu important les motifs et le contexte de ce retour au poste de chauffeur²⁰, il appert premièrement qu'aucun contrat d'emploi n'est signé pour le poste de chauffeur, contrairement à celui de répartiteur²¹ et à celui de superviseur²².

[41] L'article 1371 C.c.Q. prévoit :

« **1371.** Il est de l'essence de l'obligation qu'il y ait des personnes entre qui elle existe, une prestation qui en soit l'objet et, s'agissant d'une obligation découlant d'un acte juridique, une cause qui en justifie l'existence.

[42] La clause de non-concurrence nécessite donc une contrepartie²³.

[43] Le contrat d'emploi de F. D-Boucher à titre de superviseur contient une clause expresse de reconnaissance de cette contrepartie :

¹⁹ Pièce P-4, Annexe A.

²⁰ Déclaration sous serment de F. D-Boucher, préc., note 15, par. 25 à 27 : « 25. Si j'ai accédé à ces informations, je serais incapable de m'en souvenir aujourd'hui, puisque cela fait plus de 5 mois que j'ai été rétrogradé au poste de chauffeur; 26. De plus, je ne comprends pas qu'on fasse référence dans la DII à mon ancien poste de répartiteur, que j'ai occupé pendant environ quatre mois il y a plus de trois ans; 27. Le 29 août 2025, j'ai eu une rencontre aux bureaux de Villéco avec M. Patrick Sirois [...], directeur des ressources humaines, et M. Berthelot, directeur des opérations; ».

²¹ Pièce P-3.

²² Pièce P-4.

²³ *Omnitrans inc. c. Traffic Tech inc.*, 2024 QCCS 1616, par. 26; *A. Roberge inc. c. Cormier*, 2010 QCCS 749, par. 59.

« 6.1 L'EMPLOYÉ comprend et reconnaît que l'exploitation de l'entreprise de l'EMPLOYEUR constitue l'exploitation d'une entreprise dans un secteur particulier nécessitant une expertise et des ressources professionnelles spécialisées et dont la clientèle est susceptible d'être sollicitée par des concurrents de l'EMPLOYEUR. En conséquence, en contrepartie de son emploi et des avantages financiers consentis par l'EMPLOYEUR, l'EMPLOYÉ s'engage à ne pas concurrencer l'EMPLOYEUR et à ne pas solliciter sa clientèle, ses fournisseurs et ses employés selon les termes et paramètres prévus ci-après. »²⁴

[Soulignement ajouté]

[44] Ici, la contrepartie des clauses restrictives est à première vue disparue, voire éteinte du fait que F. D-Boucher soit retourné à son poste de chauffeur en septembre 2025, sans contrat d'emploi à ce titre et conséquemment, sans clauses restrictives.

[45] En d'autres termes, F. D-Boucher continue-t-il d'être assujéti aux clauses restrictives de non-concurrence et de non-sollicitation malgré qu'il ne soit plus superviseur depuis septembre 2025?

[46] Au stade provisoire, ces questions suscitent un doute quant au critère de l'apparence de droit.

[47] Ainsi, tel que mentionné, « *s'il y a le moindre doute, la demande doit être rejetée* » vu le caractère exceptionnel de la demande d'injonction interlocutoire provisoire²⁵.

POUR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL :

[48] **REJETTE** la demande pour l'émission d'une ordonnance d'injonction interlocutoire provisoire de Villéco inc.

[49] **Frais de justice à suivre.**

SUZANNE OUELLET, J.C.S.

Me Megda Belkacemi
Me Gabriel Amyot
LANGLOIS AVOCATS, s.e.n.c.r.l.
Avocats de la demanderesse

²⁴ Contrat de travail, pièce P-4.

²⁵ *La Presse (2018) inc. c. Jutras*, préc., note 5, par. 6.

Me Mathieu Comeau

CABINET MCB S.E.N.C.

Avocats du défendeur Francis Daigle-Boucher

Me Paul Trinel

Hudon Avocats inc.

ptrinel@hudonavocats.com

Avocats de la défenderesse Gaudreau Environnement inc.

Date d'audience : 20 février 2026