

COUR SUPÉRIEURE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC
DISTRICT DE BEAUHARNOIS

N° : 760-17-007676-268

DATE : 10 avril 2026

SOUS LA PRÉSIDENTE DE L'HONORABLE MARK PHILLIPS, J.C.S.

ÉQUIPEMENTS SANITAIRES ONYS INC.

Demanderesse

c.

EMMANUEL BONIN

Défendeur

JUGEMENT
(sur demande d'injonction provisoire)

1. APERÇU

[1] La demanderesse se présente devant le juge en cabinet¹ pour solliciter une ordonnance d'injonction provisoire d'une durée de 10 jours afin de faire respecter les stipulations contractuelles de non-concurrence et de non-sollicitation de clientèle et de

¹ Article 69 C.p.c. Le soussigné siègeait à Montréal pour le district de Beauharnois.

confidentialité qui se trouvent dans le contrat de travail, intitulé « convention d'emploi », qu'elle a conclu avec le défendeur².

[2] Les clauses en question se lisent comme suit :

« Article 7

Non-Concurrence

7.1 L'Employé s'engage et s'oblige, tant qu'il sera à l'emploi de l'Employeur et pour une période de douze (12) mois suivant la date où son emploi prendra fin, à ne pas, directement ou indirectement, et ce dans un rayon de cent cinquante (150) kilomètres du 3370-3418, Boulevard Industriel, à Laval, province de Québec, H7L 4R9 ET du 9400 Rue John-Simons local 500, Québec, QC G2B 0S9

7.1.1. Remplir les fonctions afférentes à son poste de Directeur général d'Onys de l'Employeur, que ce soit à titre d'employé, travailleur autonome, actionnaire (sauf quant à la détention de moins de cinq pour cent (5 %) des actions d'une société inscrite à la cote d'une bourse reconnue) ou propriétaire, directement ou indirectement par l'intermédiaire d'une personne morale, pour le bénéfice d'une entreprise dont une portion ou la totalité des activités s'apparentent à celles de l'Employeur, soit actuellement la vente et la distribution de produits et d'équipements sanitaires, ou la gérer, la conseiller, lui fournir des services, lui procurer un soutien financier ou y être autrement impliqué;

7.1.2 Faire affaires avec l'un des clients de l'Employeur ou être employé par lui dans le but de lui vendre ou de lui fournir des produits ou des services similaires à ceux qu'il lui fournissait alors qu'il était à l'emploi de l'Employeur.

Article 8

Non-sollicitation

8.1 L'Employé s'engage et s'oblige, tant qu'il sera à l'emploi de l'Employeur et pour les douze (12) mois suivant la date où son emploi prendra fin, à ne pas, directement ou indirectement :

8.1.1 Solliciter l'un des clients faisant affaires avec l'Employeur au moment de la fin de son emploi dans le but de lui vendre ou de lui fournir des produits ou des services similaires à ceux offerts par l'Employeur au moment de la fin de son emploi;

8.1.2 Détourner ou tenter de détourner, directement ou indirectement et de quelque façon que ce soit, toute affaire ou tout client de l'Employeur au moment de la fin de son emploi vers tout autre établissement concurrent, par offre directe ou indirecte ou autrement;

² Pièce P-3.

8.1.3 Solliciter ou engager à quelque titre que ce soit, un ou des employés, administrateurs ou officiers, travaillant à temps plein ou à temps partiel pour l'Employeur, ou autrement inciter l'une de ces personnes à mettre fin à son lien d'emploi auprès de l'Employeur ou à cesser de rendre des services à ce dernier;

8.1.4 Inciter tout fournisseur à mettre fin, partiellement ou totalement, à ses relations d'affaires avec l'Employeur.

8.2 Les parties conviennent que l'Employeur pourra se prévaloir des dispositions du paragraphe 8 même s'il a mis fin à l'emploi de l'Employé. »

[3] Par la suite, l'article 10 renferme des obligations de confidentialité.

[4] Le défendeur conteste la demande. Il rappelle qu'une clause de non-concurrence est régie par l'article 2089 C.c.Q., qui se lit comme suit :

« 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. »

[5] À cet égard, le défendeur plaide que la clause ratisse trop large et quant au territoire visé et quant au type de fonctions qu'elle cherche à empêcher.

[6] Le défendeur soutient par ailleurs que les critères qui doivent être respectés pour qu'une injonction provisoire soit prononcée ne sont pas présents en l'espèce.

2. LE CONTEXTE

[7] Dans des déclarations sous serment en date du 1^{er} avril 2026, Josée Houle, Cassie Morin et Alex Trudel ont chacun appuyé diverses allégations de la demande introductive d'instance, qui allègue par ailleurs les pièces P-1 à P-22. Le 7 avril 2026, la demande introductive d'instance a été modifiée par l'ajout des nouveaux paragraphes 93.1 à 93.6, lesquels sont appuyés pour une déclaration sous serment amendée de Cassie Morin. Le défendeur, quant à lui, a produit une déclaration sous serment en date du 7 avril 2026, avec les pièces DS-1 à DS-8.

[8] La trame factuelle peut se résumer comme suit.

[9] La demanderesse œuvre dans le domaine de la distribution de produits et d'équipements sanitaires, de solutions d'hygiène professionnelle et de fournitures

d'entretien³. Le 4 janvier 2021, elle a été acquise par Groupe Dissan inc., qui exploite un réseau de distribution⁴.

[10] Il s'agit d'un domaine hautement concurrentiel. La clientèle comprend notamment des entreprises privées, des établissements institutionnels et des organisations du secteur public. Le Groupe Dissan a consacré des ressources substantielles au développement d'une offre de produits et de services distinctive et d'une clientèle fidèle et durable, ainsi que des liens solides avec ses fournisseurs et autres partenaires d'affaires. D'où son désir d'assurer la loyauté des employés qui travaillent au sein de ses filiales, dont la demanderesse, qui bénéficie des obligations contractuelles citées plus haut.

[11] Le défendeur travaille dans l'industrie ménagère de depuis l'âge de 12 ans. Il en va de même de sa conjointe Annick Robitaille⁵. Le défendeur travaillait pour la demanderesse depuis le 15 août 2016. Il avait participé à la mise sur pied de la société. Il assumait la responsabilité des ventes, de la comptabilité, des opérations courantes, des activités techniques et de la gestion de l'entrepôt.

[12] Le 12 décembre 2023, le défendeur a signé un contrat de travail intitulé « convention d'emploi »⁶. Aux termes du contrat, il occupait le poste de directeur général pour les régions de Laval et de Québec. Il s'agissait d'une promotion. Il devait planifier, organiser, diriger et contrôler les activités de développement, de vente, de promotion et de service à la clientèle de la demanderesse, ainsi que toutes autres tâches et fonction qui lui seraient assignées. En contrepartie, il recevait un salaire et un boni de 10% si le BAIIA cible était atteint.

[13] Le défendeur soutient qu'en 2025, des modifications importantes ont été apportées à son contrat : (i) le retrait de la direction du territoire de Québec⁷; (ii) la suppression du programme de boni pour l'année 2025⁸; (iii) une redéfinition de ses tâches⁹. Par ailleurs, on lui aurait demandé de faire des choses qu'il jugeait illégales¹⁰.

[14] Le 11 août 2025, le défendeur, représenté par avocats, a fait savoir à Onys et à Dissan qu'il mettait fin à son contrat de travail en vertu de deux stipulations qui lui permettaient, comme employé, de le faire, à savoir, d'une part, si l'employeur faisait défaut de respecter les modalités convenues et, d'autre part, si l'employeur modifiait les fonctions de l'employé¹¹. Dans cet avis de fin d'emploi, M. Bonin réclamait l'indemnité

³ Pièce P-1.

⁴ Pièce P-2.

⁵ Déclaration sous serment du 7 avril 2026 d'Emmanuel Bonin, par. 37.

⁶ Pièce P-3.

⁷ Pièce DS-1 : courriels en date du 1^{er} mars 2025.

⁸ Pièce DS-2 : courriel en date du 16 juin 2025.

⁹ Pièce DS-3 : courriel en date du 24 juillet 2025.

¹⁰ Déclaration sous serment d'Emmanuel Bonin en date du 7 avril 2026, par. 17 à 24; pièces DS-4 et DS-5.

¹¹ Pièce P-3, alinéas 6.3.1 b) et c).

qui lui était due en pareilles circonstances et sommait Onys et Dissan de réagir au plus tard le 18 août 2025¹².

[15] La situation s'est toutefois résorbée. En effet, le 21 août 2025, M. Bonin informait son employeur qu'il demandait à son avocat de fermer le dossier, car lui et Onys étaient parvenus à une entente pour son travail chez Onys¹³.

[16] Néanmoins, environ trois mois plus tard, M. Bonin a démissionné¹⁴. Le 20 novembre 2025, M. Bonin, représentée par ses avocats actuels, enverra un nouvel « avis de fin d'emploi ». Le raisonnement et les motifs étaient semblables à ceux qui figuraient dans le premier avis de fin d'emploi du 11 août 2025.

[17] Pour ce qui est de la période entre le 21 août et le 20 novembre 2025, les versions divergent grandement. En somme, Onys soutient que tout était rentré dans l'ordre : M. Bonin était heureux d'être relevé de ses responsabilités à Québec; le seul changement dans sa rémunération résidait dans le fait que son boni serait établi en fonction de la performance du bureau de Laval seulement, à l'exclusion de Québec; le 6 octobre 2025, M. Bonin aurait accepté avec enthousiasme la nouvelle fonction de directeur national des services techniques à compter de janvier 2026¹⁵; bref, tout allait bien et M. Bonin en était fort content; enfin, lorsque, fin octobre, M. Bonin avait commencé à évoquer la possibilité de partir, c'était en raison de problèmes familiaux.

[18] M. Bonin, quant à lui, dépeint la situation fort différemment : les problèmes soulevés par lui au mois d'août 2025 n'ont jamais été résolus; son acceptation du nouveau poste de directeur technique n'a jamais été formalisée, le poste en question constituant, par ailleurs, une rétrogradation à ses yeux. Il ajoute qu'au moment de sa démission, il n'exerçait en réalité que le rôle de vendeur et gérant du département de la mécanique à la succursale de Laval; enfin, M. Bonin nie avoir évoqué quelque conflit familial que ce soit.

[19] Il reste que la demanderesse a pris acte de la décision de M. Bonin de partir et a requis une lettre de démission et un plan de transition¹⁶. Le 20 novembre 2025, ce sera plutôt une lettre d'avocat¹⁷.

[20] Quant aux autres membres de la famille, qui travaillaient, eux aussi, pour la demanderesse, Mme Robitaille avait démissionné le 3 octobre 2025¹⁸. Le 23 décembre

¹² Pièce P-10.

¹³ Pièce P-11.

¹⁴ Plus précisément le 3 novembre 2025, selon le paragraphe 85 de la demande introductive d'instance.

¹⁵ Pièce P-4.

¹⁶ Pièce P-8.

¹⁷ Pièce P-9.

¹⁸ Pièce P-5.

2025, Enrick Bonin, le fils du défendeur, est parti après qu'on eut tenté de l'obliger à signer un nouveau contrat de travail¹⁹. Amélie, la fille du défendeur, a été licenciée.

[21] Le 8 décembre 2025, Mme Robitaille a constitué une société par actions qui s'appelle REBA produits d'entretien professionnels inc., dont elle est seule actionnaire et unique administratrice, dont l'activité est décrite, au registre des entreprises comme étant le « commerce de gros de produits chimiques d'usage ménager et industriel », le nombre de salariés étant dans la tranche de 1 à 5²⁰. Mme Robitaille, Enrick et Amélie y travaillent.

[22] Quant à M. Bonin, il affirme « *ne pas être employé de REBA ni recevoir une compensation quelconque* », tout en ajoutant qu'il « *aide principalement à titre de livreur en plus de lui apporter assistance dans la préparation des commandes* »²¹. Or, ce fait n'a été révélé à la demanderesse que le 7 avril 2026, soit la date de l'audience devant le soussigné.

[23] Le 2 mars 2026, la demanderesse a eu des soupçons lorsqu'un fournisseur a écrit à M. Bonin à son adresse électronique de chez Onys, avec une liste de prix portant le logo de REBA²².

[24] Le 16 mars 2026, un des clients de la demanderesse a cessé de faire affaires avec elle, ce fait ayant été mis en preuve par le défendeur²³.

3. ANALYSE

[25] Pour qu'une ordonnance d'injonction provisoire soit prononcée, la demanderesse doit satisfaire à quatre critères : (i) l'apparence de droit; (ii) la nécessité d'une ordonnance pour éviter un préjudice sérieux ou irréparable pendant l'instance; (iii) des inconvénients plus importants pour la demanderesse en l'absence d'ordonnance que ceux que subirait le défendeur si l'ordonnance était prononcée; (iv) l'urgence.

3.1 L'apparence de droit

[26] Ce premier critère est peu exigeant. Il suffit que la demanderesse fasse la démonstration d'une question sérieuse à débattre au fond.

[27] Le défendeur estime que ce critère n'est pas présent, au motif que la clause serait invalide pour deux motifs qui relèvent de l'article 2089 C.c.Q., à savoir, d'une part, que la portée territoriale serait trop grande et, d'autre part, que la description du genre de travail exclu serait trop vaste.

¹⁹ Pièce P-6.

²⁰ Pièce P-16.

²¹ Déclaration sous serment du 7 avril 2026 de M. Bonin, par. 42.

²² Pièce P-15 : courriel en date du 2 mars 2026.

²³ Pièce DS-8.

[28] L'article 7 du contrat de travail a déjà été reproduit plus haut, et le lecteur est donc invité à s'y référer pour en connaître les exigences sur le plan du territoire et des activités proscrites.

[29] Sur la question du territoire, le défendeur a produit une carte montrant deux cercles qui s'entrecroisent autour de Trois-Rivières, représentant un rayon de 150 km autour de Laval et de Québec²⁴. Il s'ensuit que tout le sud du Québec lui est interdit, les municipalités où il lui serait possible de travailler étant Rivière-du-Loup à l'est et Maniwaki à l'ouest.

[30] Quant au genre d'activités qui lui sont interdites, le défendeur rappelle qu'au moment de sa démission, il occupait, dans les faits, un poste de vendeur et gérant du département de la mécanique à la succursale de Laval, ce qui fait en sorte que la cause ratisse trop large.

[31] La durée, soit 12 mois, n'est pas contestée.

[32] Dans sa lettre du 20 novembre 2025, le défendeur faisant valoir qu'il avait fait l'objet d'un congédiement déguisé et que, par conséquent, l'employeur ne pouvait invoquer la clause de non-concurrence en raison de l'article 2095 C.c.Q., qui se lit comme suit :

« 2095. L'employeur ne peut se prévaloir d'une stipulation de non-concurrence, s'il a résilié le contrat sans motif sérieux ou s'il a lui-même donné au salarié un tel motif de résiliation. »

[33] Or, dans le cadre du débat sur la demande d'injonction provisoire, il ne cherche pas à s'appuyer sur cette prétention²⁵.

[34] Qu'en est-il?

[35] Comme une obligation de non-concurrence prive son débiteur d'une possibilité de gagner sa vie, sa validité doit être appréciée avec rigueur. La présence d'un élément qui entache la validité de la clause emporte son invalidité complète, car il n'est pas permis de la moduler²⁶. Aux termes de l'article 2089 C.c.Q., c'est à l'employeur qu'incombe le fardeau d'établir la raisonnable de la clause pour la protection de ses intérêts légitimes.

²⁴ Pièce DS-7.

²⁵ En effet, son « plan d'argumentation » est muet sur ce point, et il n'a pas non plus contesté la prétention exposée oralement à l'audience par la demanderesse selon laquelle une telle question ne doit pas être abordée à ce stade.

²⁶ *Ikon Solutions de bureau inc. c. Docu-Plus Conseillers en gestion de documents inc.*, 2009 QCCS 123.

[36] Cela dit, il ne s'agit pas du procès au fond et, à ce stade, le premier critère qu'est l'apparent de droit est souvent qualifié de peu exigeant. À ce stade, cette preuve n'a qu'à constituer une preuve *prima facie*²⁷.

[37] De l'avis du soussigné, ce fardeau est respecté.

[38] En effet, selon la preuve *prima facie*, M. Bonin cherchait depuis un certain temps à quitter la demanderesse et de travailler dans le même domaine. Pour ce faire, il a mis en œuvre toutes sortes d'artifices et de stratagèmes pour éviter l'application de la clause de non-concurrence. De l'avis du soussigné, malgré toutes les précautions prises par le défendeur et son épouse, M. Bonin se trouve à travailler pour une entreprise qui fait directement concurrence à la demanderesse. La demanderesse a établi une apparence de droit.

3.2 Le préjudice sérieux ou irréparable

[39] La demanderesse fait valoir la nature hautement concurrentielle de l'industrie, la perte de deux clients et quatre démissions d'employés au sein d'un groupe de 13 personnes dans l'équipe où travaillait le défendeur. Elle ajoute que la perte potentielle entraînerait un préjudice qui serait impossible à quantifier en dommages, l'injonction étant donc le seul mécanisme efficace. De l'avis du soussigné, il n'en faut pas plus.

[40] Le défendeur a tenté de contextualiser la situation d'un client²⁸. Il reste que la demanderesse n'a pas, à ce stade, à administrer une preuve approfondie de pertes de clientèle qui constituent, par définition, un préjudice encore futur que l'ordonnance qui est sollicitée cherche justement à prévenir²⁹.

[41] Cette condition est donc remplie.

3.3 La prépondérance des inconvénients

[42] La demanderesse soutient que la perte d'occasions d'affaires qu'elle subirait en l'absence d'ordonnance l'emporte sur les inconvénients, pour le défendeur, de l'application de la clause à laquelle il a d'ailleurs librement adhéré, car il demeure libre de travailler dans un autre domaine.

[43] De l'avis du soussigné, ce critère est respecté en l'espèce, et pour les raisons fournies par la demanderesse.

²⁷ *Lessard c. Givisco inc., division Les Produits de ciment Windsor*, 2005 QCCA 147, par. 1 et 2; *Ubi Soft Divertissements Inc. c. Champagne-Pelland*, 2003 CanLII 13559 (QC CA), par. 17 à 20; *La Presse (2018) inc. c. Jutras*, 2019 QCCS 3930.

²⁸ Pièce DS-8.

²⁹ *Gabriel Moto Montréal c. Champagne*, 2019 QCCS 612, par. 32 et 33.

3.4 L'urgence

[44] Enfin, il y a l'urgence.

[45] En l'espèce, dans le contexte d'une clause dont la durée se limite à un an, c'est justement durant l'instance qu'il faut craindre un préjudice résultant d'une violation de la clause de non-concurrence.

[46] Par ailleurs, force est de reconnaître que la demanderesse a été diligente en s'adressant au juge en cabinet très rapidement après avoir décelé la présence d'indices d'une violation de la clause.

[47] Par conséquent, la demande sera accueillie selon ses conclusions.

POUR CES MOTIFS, LE SOUSSIGNÉ, SIÉGEANT EN CABINET :

[48] **ACCUEILLE** la demande d'injonction provisoire;

[49] **PRONONCE** la présente ordonnance d'injonction provisoire pour une durée de 10 jours :

[50] **ORDONNE** à EMMANUEL BONIN de :

- a) **RETOURNER** à Onys, sans en préserver de copie, tous les renseignements confidentiels et exclusifs appartenant à Onys ou relatifs à ses activités, décrits aux présentes comme comprenant, sans s'y limiter, les listes de prix, les listes de fournisseurs et de clients, les coordonnées des fournisseurs et des clients, les renseignements financiers, les renseignements sur les prix, les renseignements et stratégies d'affaires, les plans ou stratégies de marketing, les contrats et/ou les modèles et tout autre renseignement relatif aux relations de Onys avec un client ou un fournisseur, et incluant toute copie de toute information relative à Onys (ci-après les « **Informations Confidentielles** »), actuellement en possession, sous la garde et/ou sous le contrôle du Défendeur, ainsi que toute copie de celles-ci (incluant toute reproduction papier ou électronique ou tout courriel sur quelque support ou format que ce soit), dans un délai de 96 heures à compter de la date d'entrée en vigueur de la présente ordonnance d'injonction provisoire.
- b) **CERTIFIER** par écrit à Onys qu'il n'a pas fait, conservé, transféré ou transmis de copies des Informations Confidentielles et qu'il s'est conformé à l'ordonnance susmentionnée;
- c) **S'ABSTENIR ET CESSER** de divulguer, publier, communiquer, exploiter ou autrement utiliser, que ce soit pour ses propres fins ou pour celles de toute autre personne, physique ou morale, les secrets commerciaux et les Informations Confidentielles de Onys, à laquelle il a eu accès ou qu'il

s'est vu divulguer dans le cadre de l'exécution de son emploi auprès de Onys;

- d) **S'ABSTENIR** et **CESSER**, de contrevenir de quelque façon que ce soit à la clause de non-concurrence contenue à l'article 7 du Contrat de travail signé le 12 décembre 2023 laquelle se lit comme suit :

« **Article 7**

Non-Concurrence

7.1 L'Employé s'engage et s'oblige, tant qu'il sera à l'emploi de l'Employeur et pour une période de douze (12) mois suivant la date où son emploi prendra fin, à ne pas, directement ou indirectement, et ce dans un rayon de cent cinquante (150) kilomètres du 3370-3418, Boulevard Industriel, à Laval, province de Québec, H7L 4R9 ET du 9400 Rue John-Simons local 500, Québec, QC G2B 0S9

7.1.1. Remplir les fonctions afférentes à son poste de Directeur général d'Onys de l'Employeur, que ce soit à titre d'employé, travailleur autonome, actionnaire (sauf quant à la détention de moins de cinq pour cent (5 %) des actions d'une société inscrite à la cote d'une bourse reconnue) ou propriétaire, directement ou indirectement par l'intermédiaire d'une personne morale, pour le bénéfice d'une entreprise dont une portion ou la totalité des activités s'apparentent à celles de l'Employeur, soit actuellement la vente et la distribution de produits et d'équipements sanitaires, ou la gérer, la conseiller, lui fournir des services, lui procurer un soutien financier ou y être autrement impliqué;

7.1.2 Faire affaires avec l'un des clients de l'Employeur ou être employé par lui dans le but de lui vendre ou de lui fournir des produits ou des services similaires à ceux qu'il lui fournissait alors qu'il était à l'emploi de l'Employeur.»

- e) **S'ABSTENIR** et **CESSER** de contrevenir de quelque façon que ce soit à la clause de non-sollicitation contenue à l'article 8 du Contrat de travail signé le 12 décembre 2023, laquelle se lit comme suit :

« **Article 8**

Non-sollicitation

8.1 *L'Employé s'engage et s'oblige, tant qu'il sera à l'emploi de l'Employeur et pour les douze (12) mois suivant la date où son emploi prendra fin, à ne pas, directement ou indirectement :*

8.1.1 *Solliciter l'un des clients faisant affaires avec l'Employeur au moment de la fin de son emploi dans le but de lui vendre ou de lui fournir des produits ou des services similaires à ceux offerts par l'Employeur au moment de la fin de son emploi;*

8.1.2 *Détourner ou tenter de détourner, directement ou indirectement et de quelque façon que ce soit, toute affaire ou tout client de l'Employeur au moment de la fin de son emploi vers tout autre établissement concurrent, par offre directe ou indirecte ou autrement;*

8.1.3 *Solliciter ou engager à quelque titre que ce soit, un ou des employés, administrateurs ou officiers, travaillant à temps plein ou à temps partiel pour l'Employeur, ou autrement inciter l'une de ces personnes à mettre fin à son lien d'emploi auprès de l'Employeur ou à cesser de rendre des services à ce dernier;*

8.1.4 *Inciter tout fournisseur à mettre fin, partiellement ou totalement, à ses relations d'affaires avec l'Employeur.*

8.2 *Les parties conviennent que l'Employeur pourra se prévaloir des dispositions du paragraphe 8 même s'il a mis fin à l'emploi de l'Employé. »*

[51] **DISPENSE** la demanderesse de fournir un cautionnement;

[52] **PERMET** à la demanderesse de faire signifier la Demande, ou toute autre ordonnance qui pourrait être émise dans le présent dossier, en dehors des heures légales, et même un jour férié, par tout huissier, sans qu'il ne soit nécessaire pour ce dernier d'être porteur de l'original, d'exhiber ledit original et de faire rapport à l'endos de celui-ci et ce, en laissant copie sous le huis de la porte ou dans la boîte aux lettres, en fixant copie à la porte, en déposant copie sur tout lieu ou de toute autre façon, y compris, et sans s'y limiter, par courriel, télécopieur ou message texte;

[53] **ORDONNE** l'exécution provisoire nonobstant appel;

[54] **LE TOUT** avec les frais de justice.

MARK PHILLIPS, J.C.S.

Me Magali Cournoyer-Proulx
Me Marc-Olivier Perreault
Fasken Martineau DuMoulin s.e.n.c.r.l., s.r.l.
Avocats de la demanderesse
Équipements sanitaires Onys inc.

Me Sonya-Ann Strotjohann
LP Avocate inc.
Avocats du défendeur
Emmanuel Bonin

Date d'audience : 7 avril 2026