

Date : 15 mai 2015

De : Richard Bergeron
Conseiller municipal, district Saint-Jacques

À : Michel Bissonnette
Président de la *Commission des transports* de la Ville de Montréal

Objet : **Mémoire relatif aux pratiques de la Ville de Montréal en matière d'offre de stationnement à ses employés.**

Le 24 mars 2015, l'Opposition officielle présentait au Conseil municipal une motion titrée *Indemnité de stationnement (Parking Cash Out)*. Au terme de la discussion, les membres du conseil ont voté à la majorité le renvoi de cette motion à la *Commission des transports*. Le mandat confié à la commission invite ses membres à réfléchir plus largement à l'ensemble des pratiques de la Ville relativement à l'offre de stationnement à ses employés.

Le présent mémoire se veut offrir une contribution à cet égard. Il comporte deux parties. En premier lieu, quatre critères visant à insuffler de la rigueur à la réflexion seront proposés. En second lieu, on recourra à ces critères pour analyser succinctement quatre mesures de gestion de l'offre de stationnement au bénéfice des employés de la Ville.

1. Les critères

Quatre critères apparaissent essentiels à la bonne gestion de toute activité au sein d'une administration publique : la simplicité, l'équité, la réduction des effets pervers, un impact financier aussi peu négatif que possible, voire positif.

C'est peu dire qu'une mesure de gestion que les élus auraient de la difficulté à expliquer à leurs commettants parce qu'elle adopte diverses formes suivant la variété des contextes, parce qu'elle multiplie les situations d'exception, parce qu'elle est le produit d'une longue succession d'arrangements bancals consacrés « droits acquis » au fil du temps, et autres dérives, c'est peu dire donc que cette mesure déroge au critère de la **simplicité**. Et ce n'est pas tout que les élus l'expliquent, encore faut-il que les gestionnaires la gèrent !

La Ville de Montréal est un corps public qui emploie 28 000 personnes, 37 000 si l'on inclut la STM. Hors motifs reconnus, tels le niveau de formation des employés ou la pénibilité des emplois qu'ils occupent, elle ne peut faire usage de discrimination à leur endroit, donner aux uns ce qu'elle ne donne pas aux autres, ou encore donner plus aux uns qu'aux autres. Bref, la Ville est tenue à l'**équité** à l'endroit de ses employés.

On voit fréquemment que des mesures de gestion adoptées sans trop de réflexion ou résultant de pratiques historiques jamais remises en question finissent par produire tout un lot de conséquences indésirables, ou **effets pervers**.

















Un principe élémentaire de bonne gestion des finances publiques impose de revoir cycliquement chaque activité dans le but d'en évaluer **l'impact financier**. Cela est d'autant plus justifié que l'on aurait des raisons de penser qu'une pratique serait devenue complexe, inéquitable et aurait conduit au développement de divers effets pervers, le tout se traduisant par d'importants surcoûts, visibles ou invisibles.

C'est à la lumière de ces quatre critères que seront évaluées les pratiques actuelles de la Ville relatives à l'offre de stationnement à ses employés, de même que trois mesures – nombre non limitatif – usuellement avancées dans le but d'améliorer cet aspect de la gestion des activités de la Ville.

2. Les mesures

Le tableau ci-dessous résume les conclusions de la discussion qui va suivre. Une pastille rouge signifie que la mesure n'est pas souhaitable au regard du critère en cause, une pastille verte qu'au contraire elle satisfait aux exigences du critère, une pastille orange que la mesure a du bon et du moins bon relativement au critère.

Performance de diverses mesures de gestion des espaces de stationnement des employés de la Ville suivant quatre critères

	A	B	C	D	E	F
	Situation actuelle	Indemnité de stationnement (Parking Cash Out)	Paiement d'une CAM par la Ville à tous ses employés	Tarifification de tout stationnement de la Ville au coût de la CAM	Autre mesure	Autre mesure
Simplicité						
Équité						
Effets pervers						
Impact financier						

2.1 La situation actuelle

La situation actuelle en ce qui a trait à l'offre de stationnement par la Ville à ses employés prend des formes très diverses. La Ville offre à nombre d'entre eux la disposition d'un espace de stationnement gratuit. Les policiers et pompiers bénéficient d'office de cette disposition. Le tiers des cadres de direction et de gestion, bénéficiant d'une allocation automobile, disposent eux aussi d'office d'un espace de stationnement à leur lieu d'emploi. Il en va de même pour d'autres employés, au motif que leurs horaires de travail sont atypiques, ou encore que la disposition d'une automobile est requise dans l'exercice de leurs fonctions. Il s'agit dans la plupart des cas d'un avantage dument inscrit aux conventions collectives et contrats de travail.

À d'autres employés encore, la Ville peut offrir le stationnement gratuit pour la simple raison que des espaces sont disponibles au lieu de travail. Cela peut résulter du fait que les superficies excédentaires propriétés de la Ville ont été aménagées en stationnement il y a 40 ou 50 ans sans que jamais plus personne ne soit revenu sur le sujet, ou encore qu'un immeuble privé loué par la Ville pour y loger ses employés offre une abondance d'espaces de stationnement « gratuits », c'est-à-dire venant avec le contrat de location.

Le nombre d'employés de la Ville bénéficiant de facilités de stationnement à titre gratuit peut ainsi être sommairement estimé à 11 000¹, ou 40 % des effectifs totaux.

On trouve par ailleurs dans le règlement sur les tarifs de la Ville, revu annuellement suite à l'adoption d'un nouveau budget, des situations étonnantes, tel les employés de *Espace pour la vie* qui doivent déboursier 25 \$ par mois pour stationner leur auto en juin, juillet et août, contre rien le restant de l'année.

S'ajoutent à cela la pratique de tarifs de stationnement en deçà du prix coûtant pour la Ville, résultant d'un simple laxisme administratif, ou au motif jamais mis à l'épreuve de favoriser la rétention du personnel, multipliée par la diversité des pratiques entre la ville-centre et ses 19 arrondissements. Au total, la situation qui en résulte est d'une extraordinaire complexité, une accumulation de cas par cas résultant à la fois de l'évolution historique et du pouvoir ponctuel de négociation des groupes et individus, le tout favorisé par le peu d'intérêt que la Ville a jusqu'ici porté au sujet.

Cette façon de gérer le stationnement par la Ville est inéquitable. D'abord au regard de l'ensemble des employés, puisque certains ont droit au stationnement, d'autre pas, quand les motifs justifiant ce traitement différencié sont souvent nébuleux. Inéquitable ensuite entre employés utilisant leur automobile pour se rendre au travail, puisque certains ne paieront rien, d'autre un montant purement symbolique, d'autres encore ce qu'ils considéreront être « le gros prix ». Mais encore et surtout, inéquitable à l'endroit des

¹ En 2010, la Ville offrait 1 453 allocations automobiles, dont 658 à ses cadres, soit 32 % des effectifs, et 775 à ses professionnels et cols blancs, soit 10 % des effectifs (Source : *Rapport annuel 2010* du Vérificateur général, p. 180). En comptant 6 900 bénéficiaires d'un stationnement gratuit chez les policiers et pompiers, soit 100 % des effectifs, plus 1 000 chez les cols blancs travaillant dans des immeubles où le stationnement est disponible, plus 1 500 chez les cols bleus profitant de ce même situation, pour 33 % des effectifs, plus 150 élus et membres des cabinets politiques, on arrive à ce total approximatif de 11 000.

employés utilisant le transport collectif pour se rendre au travail, eux qui assument seuls le coût mensuel de leur Carte autobus-métro (CAM), présentement à 82,50 \$: il est inéquitable qu'une administration publique subventionne l'employé venant travailler en auto, en lui offrant le stationnement gratuit ou à peu de frais, mais pas cet autre employé qui utilise plutôt le transport collectif pour ses déplacements domicile-travail.

L'effet pervers évident de cette inéquité entre employés est qu'elle s'oppose aux politiques officielles de la Ville faisant la promotion des transports collectifs et actifs, luttant contre la congestion routière ou appelant à la réduction des gaz à effet de serre (GES).

De nombreuses études ont établi que le facteur le plus déterminant incitant à l'utilisation d'une automobile privée pour se rendre au travail est la disposition, sur place, d'un espace de stationnement assuré². Lorsque cet espace est gratuit, la puissance de l'incitatif est démultipliée, même là où l'on trouve des transports collectifs de grande qualité³. En ce qui concerne les coûts de congestion, le chiffre qui circule présentement relatif à la région montréalaise est 1,9 milliard de dollars, annuellement. Pour ce qui est des GES, ils sont désormais produits dans une proportion de 43 % par les transports routiers à l'échelle du Québec, plutôt autour de 60 % en région métropolitaine (peu d'usines émettrices).

Un second effet pervers doit être signalé, plus pernicieux parce que moins visible. Favoriser l'utilisation de l'automobile en offrant du stationnement gratuit ou à peu de frais sur le lieu de travail rend les travailleurs visés peu sensibles au niveau et à la qualité de l'offre de transport collectif à leur lieu de résidence. En d'autres mots, le transport collectif ne sera généralement pas pour eux un critère de localisation résidentielle. Le niveau et la qualité de l'offre de transport collectif décroît à mesure qu'on s'éloigne du cœur de la région urbaine, constitué par la Ville de Montréal. Sans que ce soit une règle absolue, on est autorisé à déduire que l'employé de la Ville qui utilise les transports collectifs pour se rendre au travail tendra à habiter sur le territoire de celle-ci, quand celui qui recourt à l'automobile sera plus enclin à habiter les banlieues entourant l'île de Montréal. En l'absence d'une véritable recherche qui porterait spécifiquement sur le sujet, cette hypothèse, paraît très solide au regard des informations produites au tableau de la page suivante.

Le fait que la Ville de Montréal leur offre le stationnement gratuit n'est bien sûr pas la seule raison expliquant que les policiers et pompiers à son emploi choisissent dans une proportion approchant 80 % de vivre en dehors de son territoire. Le tableau montre tout de même que c'est un facteur à prendre en sérieuse considération. D'autant que les services centraux, où se concentre un nombre élevé de cadres et de professionnels bien rémunérés et bénéficiant pour bon nombre d'allocations automobiles accompagnées du stationnement gratuit, affichent un taux de non résidence à Montréal approchant 50 %.

² Mentionnons seulement cette étude pionnière ayant démontré, à partir d'un échantillon de 6 villes françaises et suisses (Besançon, Grenoble, Toulouse, Berne, Genève, Lausanne), que les propriétaires d'une automobile utilisent celle-ci dans une proportion de 35 % pour aller travailler lorsque la disposition d'un espace de stationnement à destination n'est pas assuré, contre plus de 90 % lorsqu'elle l'est. Source : Revue Transport public, no. 983, juillet-août 1999, p. 29.

³ À Paris, l'ensemble des travailleurs, motorisés ou non, optent dans une proportion de 18 % pour l'automobile lorsque l'employeur n'offre pas de stationnement gratuit, contre 48 % lorsqu'il le fait. Source : Union internationale des transports publics, *Focus : politique de stationnement*, septembre 2000.

Relation entre l'offre de stationnement gratuit et les choix de localisation résidentielle des employés de la Ville

	Proportion bénéficiant d'un stationnement gratuit (note 1)	Proportion n'habitant pas Montréal (note 2)	Rémunération directe moyenne, année 2015 (note 3)
Pompiers	100%	79,4%	88 856 \$
Policiers	100%	78,2%	96 559 \$
Employés des services centraux	30%	49,3%	70 406 \$
Employés des arrondissements	20%	31,9%	64 202 \$
Tous les employés	39%	50,6%	76 237 \$
Tous, sans policiers et pompiers	24%	41,2%	68 011 \$

Note 1 : Approximation à partir des données du *Rapport annuel 2010* du Vérificateur général de la Ville.

Note 2 : Publication du cabinet de la 2^e opposition à la Ville, 18 mars 2010.

Note 3 : Approximation à partir des données relatives à la rémunération des employés publiées au *Budget 2015* de la Ville. Les préposés aux traverses scolaires, les juges et les élus ne sont pas pris en considération.

La mention au tableau du salaire moyen de chaque groupe d'employés fait apparaître une réalité désolante, à savoir que par l'offre de stationnements gratuits ou à faible coût, la Ville de Montréal incite ses employés à aller vivre en banlieue en proportion du salaire qu'elle leur verse : plus le salaire versé est élevé, plus puissant est l'incitatif à quitter Montréal.

Le calcul de la valeur globale de la politique actuelle de stationnement à la Ville n'a jamais été fait. Combien la Ville et les 19 arrondissements paient-ils annuellement pour louer des espaces de stationnement destinés à leurs employés ? Quand un contrat de location d'un immeuble inclut la mise à disposition d'espaces de stationnement, un effort est-il fait pour évaluer isolément le coût de ceux-ci ? Quelle est la valeur économique de tous ces terrains propriété de la Ville qu'elle met à disposition de ses employés à des fins de stationnement ? Tout indique que ces questions, et d'autres sur le même thème, n'ont jamais été posées. La seule chose que l'on puisse dire sans trop de risque d'errer, c'est que le stationnement de ses employés coûte cher à la Ville.

Pour résumer, la politique actuelle de la Ville en matière d'offre de stationnement à ses employés est complexe, inéquitable, productrice de plusieurs effets pervers, et coûteuse.

2.2 L'indemnité de stationnement (Parking Cash Out)

Le *Parking Cash Out* (PCO) a été créé en 1992 par une loi de l'État de la Californie. La loi s'applique lorsque quatre critères sont réunis : 1) l'entreprise a 50 employés ou plus; 2) elle subventionne le stationnement de ses employés sur des terrains dont elle n'est pas propriétaire; 3) les espaces réservés à l'usage de ses employés doivent être le seul objet du contrat de location; 4) la ville doit faire face à de fréquents pics de pollution atmosphérique. En vertu de ces critères, le PCO s'applique à environ 2 % des espaces de stationnement fournis par les employeurs à leurs employés⁴ et⁵. Le PCO est à coût nul pour l'employeur, lequel offre simplement à son employé de lui verser l'argent qu'il verse déjà au propriétaire de l'espace de stationnement mis à sa disposition.

À l'intérieur de ces étroites limites d'application, le PCO est réputé avoir donné de bons résultats : l'auto-solo aurait diminué de 17 %, quand le transport collectif aurait augmenté de 50 %, les transports actifs de 33 %. Impressionnants au premier abord, ces chiffres le sont moins quand on réalise que le transport collectif est en fait passé de 6 à 9 % (gain de 50 %), les transports actifs de 3 à 4 % (gain de 33 %), et ce, de surcroît, s'appliquant à une fraction quasi négligeable de l'offre de stationnement des employeurs californiens.

Notons par ailleurs que ces chiffres, tirés de l'étude de 1997 déjà citée, sont les seuls à être repris par une publication récente du Conseil régional de l'environnement de Montréal⁶, ce qui semble indiquer que le PCO, d'une part, n'aurait guère essaimé ces 23 dernières années, sauf à encore plus petite échelle qu'en Californie à Minneapolis-St-Paul et au Rhode Island et, d'autre part, n'aurait guère éveillé la curiosité des chercheurs en transport⁷.

On aura compris aux critères d'application que le PCO est complexe, littéralement tatillon. Tous ces efforts sont faits pour toucher à peine 2 ou 3 % du total des espaces de stationnement offerts par les employeurs à leurs salariés ! Il n'est pas étonnant que la mesure soit demeurée confidentielle, même chez la Californie qui l'avait pourtant initiée.

Le PCO soulève plusieurs problèmes au niveau de l'équité. En premier lieu, les employés se rendant au travail en auto se verraient offrir un avantage financier qui ne serait pas offert à ceux s'y rendant en transport collectif ou actif. Même parmi les employés venant au travail en auto, seuls ceux pour lesquels la Ville loue un espace de stationnement d'un propriétaire privé se verraient offrir cet avantage financier. En troisième lieu, suivant le coût local du stationnement privé, la ville pourrait offrir quelques dizaines de dollars à peine aux uns (à

⁴ À l'échelle nationale, sur les 84,8 M espaces fournis par les employeurs, 19,5 M sont loués, dont 3,3 M par des entreprises comptant 50 employés et plus, dont 1,5 M par le biais de contrats dont c'est le seul objet. Source : Donald C. Shoup, *Evaluating the effects of PCO : Eight case studies*, California environmental protection agency, sept. 1997.

⁵ Dans son édition du 13 janvier 2015, sous le titre *Effectiveness of state's 'parking cash-out' program is unclear*, le LA Times confirme que le PCO ne s'applique toujours qu'à 3 % des 11 M espaces fournis par les employeurs californiens.

⁶ CREM, *Parking Cash-Out, Résumé*, Octobre 2013.

⁷ Impression renforcée par le fait que le professeur Shoup reprend lui aussi les mêmes chiffres dans son livre *Parking Cash Out*, APA Planning Advisory Service, 2005.

Saint-Laurent ou Pierrefonds), jusqu'à 250 \$ aux autres (au centre-ville). On imagine sans peine l'imbroglio qui résulterait du PCO lors de la négociation des conventions collectives.

Le PCO est également loin d'être rassurant en ce qui a trait aux possibles effets pervers. Par exemple, un employé qui aurait théoriquement droit au stationnement gratuit mais aurait jusque-là choisi de se rendre au travail en transport collectif ou à pied ne pourrait-il soudainement opter pour l'auto, dans le but de toucher la subvention mensuelle du PCO ?

Pour ce qui est du quatrième et dernier critère, celui des coûts, soit le PCO serait sans effet, tel que le postule la théorie sous tendant cette mesure, si bien que la Ville continuerait d'assumer d'importantes dépenses de stationnement, soit encore il augmenterait cette dépense, suite aux effets pervers que la mesure ne manquerait pas de susciter.

En résumé, calquée sur le PCO californien, l'indemnité de stationnement est également une mesure complexe, inéquitable, vraisemblablement productrice d'effets pervers, et coûteuse.

2.3 Paiement d'une CAM par la ville à tous ses employés

Les sociétés de transport collectif (AOT) du Québec offrent le transport collectif gratuit à leurs employés. Pourquoi la Ville de Montréal ne leur emboîterait-elle pas le pas ?

Dans le Grand Montréal, les AOT paient le transport collectif où que leur employé réside. D'entrée de jeu, les tarifs varient du territoire d'une AOT à celui d'une autre : 82,50 \$ à Montréal pour un titre mensuel, à comparer à 89,00 \$ à Laval et 92,50 \$ à Longueuil. Considérant que la moitié des employés de la Ville vivent en dehors de son territoire, il importe encore et surtout de s'intéresser à la variabilité des titres TRAM de l'AMT, dont le coût mensuel évolue de 92,00 \$ en zone 1, à 253 \$ en zone 8. Les AOT ont convenu d'une formule complexe leur permettant de se partager équitablement les recettes des titres TRAM en fonction du kilométrage réalisé sur leurs territoires respectifs. Faudrait-il que les villes – d'abord Montréal, puis Laval, Longueuil, etc. – entrent à leur tour dans la formule de calcul, qui deviendrait kafkaïenne ? Le principe est d'offrir un titre de transport, non pas son équivalent financier. Que ferait l'employé résidant hors Montréal du titre CAM de la STM qu'on lui remettrait, titre qui ne lui serait d'aucune utilité ? Des questionnements de ce type montrent que la formule est plus complexe qu'elle pouvait paraître au premier abord.

En prenant pour acquis que la Ville remettrait à tous ses employés un titre CAM de la STM, la mesure serait indéniablement équitable : que l'on vienne travailler en auto, en transport collectif, à pied ou à vélo, on reçoit sa CAM mensuelle; il en va de même que l'on réside sur l'île de Montréal ou n'importe où ailleurs en région métropolitaine, voire au-delà.

Le premier type d'effet pervers à craindre d'une distribution générale de titres de transport est celui que vivent présentement les sociétés de transport : que font de leur titre les employés qui ne l'utilisent pas eux-mêmes ? Le mettent-ils simplement de côté, ou à la disposition d'un membre de leur entourage, ou encore le vendent-ils, alimentant une sorte de marché noir des titres de transport ? À notre connaissance, c'est là une question que les AOT évitent de se poser. Comme il fut dit plus tôt, la politique des AOT est d'offrir le titre correspondant au lieu de résidence de l'employé. Cela veut dire offrir un titre valant 82,50 \$

à qui habite Montréal, un autre pouvant valoir jusqu'à 253 \$ à qui habite au-delà de Saint-Jérôme. D'une part, cela constitue une sérieuse dérive par rapport au critère de l'équité entre employés. D'autre part, une mesure dont l'intention est d'inciter à l'utilisation du transport collectif remplit vraisemblablement cet objectif, mais en incitant simultanément à l'étalement urbain. On le vérifie avec la STM, dont 48,7 % des employés vivent ailleurs qu'à Montréal, soit une proportion significativement plus élevée que les employés de la Ville et de ses arrondissements (41,2 %), une fois retiré du total les policiers et pompiers⁸.

Considérant que la Ville emploie 28 000 personnes, la valeur de la mesure consistant à fournir à chacun un titre CAM de la STM atteindrait 27,7 M\$ en 2015. S'agissant déjà des employés les mieux payés du Québec, ils bénéficieraient de l'équivalent d'une nouvelle hausse nette (après impôt) de salaire de 990 \$.

Pour résumer, le paiement d'une CAM de la STM à tous les employés de la Ville est une mesure qui n'est pas aussi simple qu'il semble à première vue, vraisemblablement non dénuée d'effets pervers, et à l'impact financier assurément très lourd. Il n'y a guère que sous l'angle de l'équité que cette mesure ne prête à aucune discussion.

4. Tarification de tout stationnement de la Ville au coût de la CAM

Il fut estimé plus tôt que la Ville fournit le stationnement gratuit à quelques 11 000 de ses employés, en plus d'en accommoder d'autres à des prix ridiculement bas.

La mesure qui sera abordée ici est un summum de simplicité : la Ville charge 82,50 \$ par mois pour tout véhicule personnel d'un employé stationné sur les terrains dont elle est propriétaire ou sur ceux qu'elle loue pour répondre aux besoins de ses employés.

Cette mesure est également un summum d'équité : considéré du strict point de vue de la Ville, tout employé soit paie 82,50 \$ pour venir travailler par véhicule privé ou par transport collectif, soit ne paie rien s'il opte plutôt pour les transports actifs. Il faut ici prendre le terme « employé » dans son sens très large, qui inclut non seulement les policiers et pompiers mais aussi les élus, les juges et commissaires, les contractuels, etc.

Pour peu que la mesure ne comporte aucune échappatoire, elle n'entraînera pas d'effets pervers. Au contraire, puisque le seul moyen de ne rien déboursier pour ses déplacements domicile-travail est de recourir aux transports actifs, elle pourra convaincre un certain nombre d'employés automobilistes actuels de venir s'établir au cœur de la ville.

En termes financiers, la mesure serait très bénéfique pour la Ville puisqu'elle ferait entrer 10 M\$ et plus d'argent neuf dans ses coffres (hypothèse sur l'année 2015). L'avantage économique-financier de la Ville ne s'arrête pas là, même s'il pourrait être hasardeux de tenter de le chiffrer plus avant. En effet, pour peu qu'elle soit efficace à convaincre un certain nombre d'employés de renoncer à l'automobile, la mesure libèrera des terrains que la Ville pourra soit vendre, soit utiliser de façon plus efficiente, ou encore permettra à la Ville de renégocier à la baisse certains contrats de location d'immeubles. Pour les employés

⁸ Publication du cabinet de la 2^e opposition à la Ville, 18 mars 2010,

visés, la mesure serait l'équivalent d'une baisse du salaire brut d'environ 1 500 \$, correspondant aux 990 \$ nets payés à la Ville pour stationner leur auto.

Conclusion

Ce bref document n'épuise pas le sujet. De nombreux autres arguments et contre-arguments pourraient être invoqués à l'appui ou à l'encontre de la situation actuelle, tout comme des trois mesures discutées. Des critères supplémentaires pourraient être introduits dans l'analyse. D'autres mesures pourraient être envisagées.

Pour autant, nous croyons pouvoir conclure :

- Que la situation actuelle, voulant que la Ville mette à la disposition de milliers de ses employés des espaces de stationnement gratuits ou à très faible coût, doit d'urgence être corrigée;
- Que le versement d'une indemnité de stationnement calquée sur le *Parking Cash Out* californien serait une bien mauvaise voie à emprunter;
- Que charmant au premier coup d'œil, le paiement par la Ville du transport collectif à tous ses employés est une fausse bonne idée;
- Qu'en l'état actuel de la connaissance, la mesure paraissant la plus prometteuse afin de corriger les vices de la situation actuelle serait que la Ville charge à tout employé utilisant ses propriétés à des fins de stationnement un montant mensuel égal au coût de la carte autobus-métro de la STM.

La ronde de négociation des conventions collectives qui s'amorce avec pratiquement tous les groupes d'employés de la Ville lui ouvre toute grande une fenêtre d'opportunité : il ne faut pas laisser une aussi belle occasion passer. En agissant avec courage et détermination, la mesure correctrice proposée dans ce document pourrait être intégrée au *Budget 2016* de la Ville. Dans le but d'assurer le plus large soutien populaire possible à la mesure, l'argent neuf qu'elle génèrera pourraient être utilisé pour bonifier les budgets d'investissement dans les infrastructures de transport collectif.