

steinberg
vous accueille



AU SERVICE DE LA FAMILLE CANADIENNE DEPUIS 1917

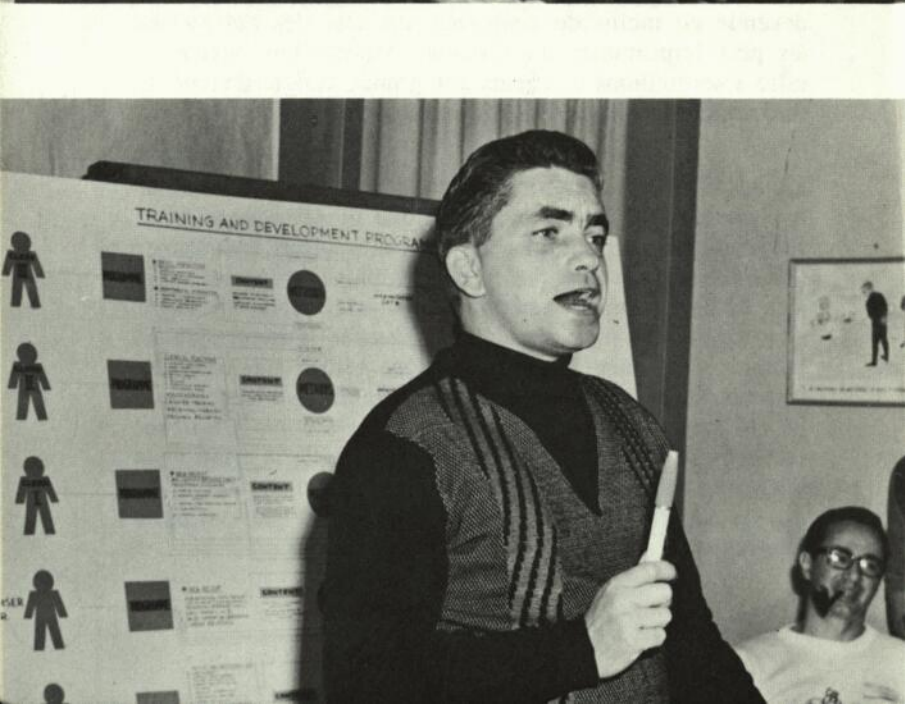
VOUS

**êtes maintenant
des nôtres**

EVIDEMMENT, VOUS DÉSIREZ DES PRÉCISIONS sur notre entreprise, plus particulièrement sur les avantages que Steinberg peut vous offrir.

LA SOCIÉTÉ STEINBERG connaît un essor considérable. D'une toute petite épicerie de la rue St-Laurent, elle est devenue en moins de cinquante ans une des entreprises les plus importantes du Canada. Aujourd'hui, Steinberg offre à ses millions de clients une grande variété d'aliments et d'articles divers à des prix concurrentiels.

LA SOCIÉTÉ STEINBERG S'EFFORCE DE CRÉER un climat qui permette le dialogue authentique et permanent avec ses employés. En d'autres mots, nous voulons encourager l'initiative de nos quelque 18,000 employés et promouvoir leur épanouissement personnel. Jusqu'ici, cette méthode s'est révélée des plus stimulantes. En effet, plusieurs jeunes femmes et jeunes hommes se sont taillés une carrière intéressante au sein de notre entreprise. Grâce à leur travail, ils ont contribué au développement de la compagnie tout en réalisant leurs ambitions personnelles. C'est donc avec beaucoup de joie, une vive satisfaction, et une légitime fierté que la société Steinberg vous souhaite la plus cordiale bienvenue.



le rôle de steinberg

Auprès du consommateur

Tout supermarché Steinberg, tout magasin Miracle Mart doit refléter harmonieusement les styles modernes d'architecture locale et être conçu en fonction des besoins d'une clientèle de plus en plus avertie. La société Steinberg s'enorgueillit aussi d'offrir un service qui réponde parfaitement aux besoins de la communauté. Dans notre monde moderne, ces besoins surgissent et se modifient à un rythme phénoménal; nos méthodes d'exploitation doivent donc suivre et même précéder cette évolution. C'est en écoutant les observations, les critiques et les suggestions de nos clients et de nos employés que nous donnerons entière satisfaction à notre clientèle.

Auprès de l'employé

En un mot, la plus sûre méthode d'assurer l'épanouissement de l'employé est de l'encourager à se fixer des objectifs personnels qui s'identifient à ceux de la compagnie. En participant à la réalisation de ces objectifs, vous pourrez évaluer le rôle que vous êtes appelé à jouer dans la compagnie. Peut-être songerez-vous à proposer de nouvelles méthodes, de nouveaux systèmes? N'hésitez pas à nous les communiquer! L'expérience nous a enseigné que de telles améliorations contribuent, non seulement au succès de la compagnie, mais également et considérablement à la promotion de l'individu ou des groupes qui en sont les auteurs. Voilà pourquoi nos programmes d'entraînement visent à former des employés qui travaillent d'une façon efficace. Steinberg est profondément convaincu qu'en sollicitant la collaboration de tous ses employés et en leur permettant de profiter des succès de l'entreprise, il assure l'excellence.



une politique qui vaut son pesant d'or

La société Steinberg encourage fortement tous ses employés, fussent-ils simple employé, directeur de service ou même directeur général, à se fixer des objectifs communs. Tous sont encouragés à identifier, seul ou avec d'autres, les secteurs qui se prêtent à des améliorations. Les méthodes d'exploitation sont constamment révisées, car nous voulons créer un milieu idéal de travail où primeraient:



le souci des autres, la franchise dans les discussions, la compréhension mutuelle et l'intégrité personnelle.

1. Souci des autres

"Tout employé est un gérant et tout client un président" est un slogan qui décrit bien notre façon de concevoir nos rapports avec nos clients et nos employés. Comme nous l'avons déjà mentionné, notre premier objectif est de satisfaire nos clients. Un accueil gracieux, un sourire aimable et un brin de gentillesse consolident nos relations avec la clientèle.

Il nous faut montrer une considération semblable à nos collègues, nos subordonnés, nos chefs de section. Ici encore, le souci des autres est l'élément indispensable à l'éclosion de contacts enrichissants. Nos chefs de section sont invités à promouvoir l'unité et l'harmonie en créant un milieu de travail qui respecte les



goûts et les opinions des employés et, partant, stimule leur initiative personnelle.

2. Franchise dans les discussions

Dans toute discussion il faut, si l'on veut en arriver à un accord, écouter avec attention le point de vue de son interlocuteur. Nous savons que la franchise provoque la franchise, le silence entraîne le silence et l'hostilité excite l'hostilité. Il est donc logique de penser que la plupart des gens, à partir du moment où ils seront encouragés à dire ce qu'ils pensent, n'hésiteront plus à le faire. Les échanges d'opinions, en toute simplicité, garantissent souvent des perfectionnements durables.

3. Compréhension mutuelle

Tout conflit entre employés, ou à l'intérieur d'une équipe de travail, devrait être affronté carrément. Mieux vaut s'expliquer franchement que de laisser les conflits s'envenimer. On favorise la compréhension mutuelle et on se dirige vers un accord éventuel, quand on amène les parties en cause à déterminer les raisons du conflit. Si votre équipe de travail se donne comme objectif l'entente mutuelle, il pourra en résulter des décisions profitables pour vous et la compagnie.

4. Intégrité individuelle

Les cadres administratifs et le personnel tout entier de la compagnie sont conscients qu'ensemble ils peuvent réussir à créer un climat de confiance et de respect. Steinberg reconnaît que c'est par leurs efforts personnels que les hommes s'engagent profondément. Ainsi Steinberg encourage ses employés à se renseigner sur ce que l'entreprise essaie de réaliser à l'intérieur de son organisation et au point de vue financier. Il va sans dire que la compagnie mise sur la complète intégrité de chaque employé.

les activités de la compagnie



Gestion par objectifs

Steinberg Limitée est une compagnie à succursales multiples qui couvrent le Québec et l'Ontario et dont le siège social est situé à Montréal. Les supermarchés du Québec, ceux de l'Ontario, les magasins Miracle Mart et la division des Aliments Steinberg Limitée en sont les quatre principaux secteurs opérationnels. La compagnie est administrée par un comité de direction qui oriente la politique de chaque division. Ce comité se compose de notre président, des vice-présidents et des directeurs-administrateurs de ces divisions.

Toujours en recherche d'excellence, les membres du comité de direction planifient et éclairent les objectifs de la compagnie, ses politiques, ses systèmes d'opération et programmes de développement qui sont ensuite appliqués au niveau de chaque division et dans les objectifs que chacune se fixe. Les directeurs-généraux agissent en quelque sorte comme agents de liaison entre le comité de direction et le personnel de leur division. C'est grâce à ces communications et à ces échanges continus que nos employés se sentent solidaires de la réussite de la compagnie.

On trouve au sein de la société Steinberg un nombre variable d'équipes de travail composées de membres d'une ou plusieurs divisions. A ces équipes, on confie l'analyse de toutes sortes de problèmes afin qu'elles soumettent au comité de direction des solutions réalistes et réalisables. Ces groupes ont une grande liberté d'action et peuvent opérer sans nécessairement emprunter les voies normales de l'organisation.

Au début: un seul magasin

Nos objectifs actuels découlent directement des principes mis en pratique dans la première épicerie Steinberg. De cette petite épicerie montréalaise a surgi un immense réseau de supermarchés, magasins à rayons, entrepôts, ateliers, bureaux, etc. Aujourd'hui, la compagnie progresse à un tel rythme que nos avancés les plus optimistes sont constamment dépassés.

Avec un capital de \$300.00, une jeune femme de 28 ans, mère de six enfants, ouvrit le premier magasin de la rue St-Laurent. La devise de Mme Ida Steinberg était: "Assurez-vous que le client est satisfait". La décoration intérieure de son magasin et l'agencement des vitrines reflétaient cette philosophie. Encore aujourd'hui, le précepte de l'étalage attrayant est respecté dans nos magasins. Mme Steinberg est à l'origine même de cette tradition.

Les premières années

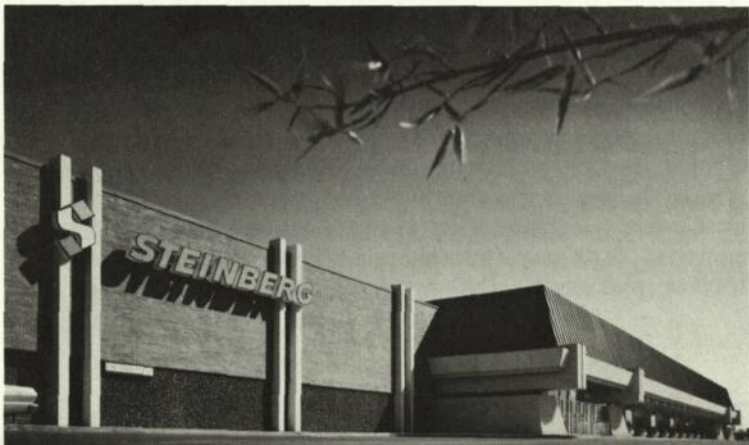
En 1919, M. Sam Steinberg, l'un des cinq fils de Mme Ida Steinberg et le président actuel de la compagnie, doubla la superficie de l'épicerie après avoir négocié la location d'un local adjacent. Dix ans plus tard, soit en 1929, un autre marché s'ouvrait à Outremont.



En 1930, quand notre compagnie fut constituée en société, quatre magasins étaient déjà en opération. Cinq ans plus tard, on en comptait dix-huit. La compagnie Steinberg avait été la première à inaugurer dans la région de Montréal les nouvelles techniques de commercialisation des produits alimentaires. Elle avait ouvert au public une épicerie expérimentale à libre service. Soulignons que ce magasin, situé sur l'avenue du Parc, était le premier à Montréal à utiliser l'éclairage au néon. Toujours dans les années 30, la compagnie innova en introduisant, pour la première fois en Amérique, un comptoir des viandes à libre service. Convaincu qu'une telle initiative serait bien accueillie par les clients de Montréal, M. Nathan Steinberg, aujourd'hui premier vice-président, dirigea cette expérience et prouva que le libre service était la voie de l'avenir.

Percée en Ontario

Nous avons ouvert un premier magasin à Ottawa dès 1955; mais en fait, c'est par l'acquisition en 1958 de la chaîne de magasins "Grand Union-Carroll Limited" que la conquête du marché ontarien fut assurée. Les 38 magasins qui composaient cette chaîne ainsi que les édifices



de bureaux, les entrepôts et quelques autres immeubles garantissaient à la compagnie un brillant avenir en Ontario. La nouvelle division ontarienne aménagea dans un complexe bureau-entrepôt situé à Rexdale, dans la partie nord-ouest du Toronto métropolitain, à proximité de la route trans-canadienne. Aujourd'hui la compagnie Steinberg possède plus de 45 magasins en Ontario, sans compter ceux qui sont en voie de construction.

Centres d'achats en banlieue

Par l'entremise de sa filiale, Ivanhoe Corporation, Steinberg a été l'une des premières compagnies à construire des centres d'achats lorsque ceux-ci commencèrent à se développer vers les années 50. Comme il fallait desservir les populations urbaines qui se déplaçaient vers la banlieue, on imagina de bâtir, à la périphérie des grandes villes, des supermarchés auxquels se rattachaient de nombreuses boutiques offrant vêtements et autres marchandises. La compagnie prit alors conscience du potentiel extraordinaire que pouvait représenter la juxtaposition dans un centre d'achats d'un magasin d'alimentation et d'un magasin à rayons. C'est ainsi qu'en 1961, le premier Miracle Mart fut construit à Pont-Viau, en banlieue de Montréal, dans un centre d'achats qui comprenait aussi un supermarché Steinberg. Aujourd'hui, sept grandes villes comptent un ou plusieurs magasins Miracle Mart, à savoir Montréal, Québec, Hamilton, Ottawa, Sherbrooke, Toronto et Windsor, et notre dernier mot est loin d'être dit.

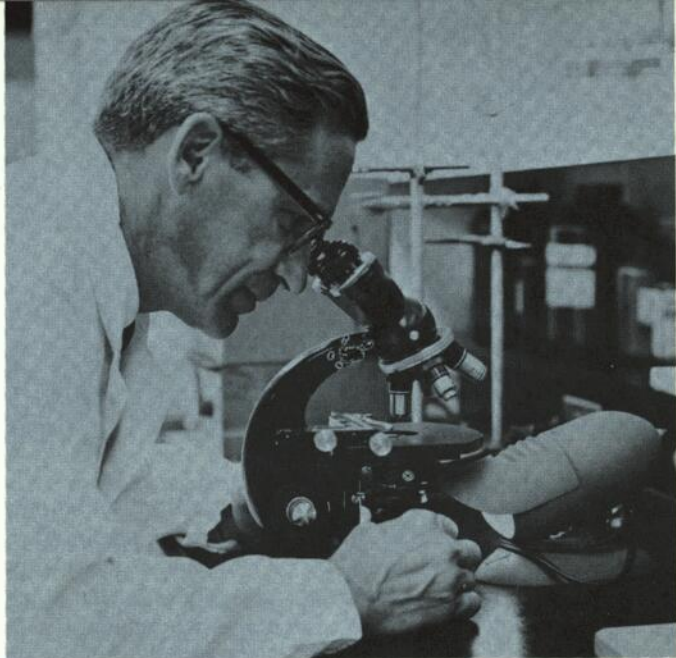
Méthodes éprouvées

L'exploitation d'une chaîne de magasins à rayons exige une connaissance approfondie des besoins et des habitudes d'achat du consommateur. Nos recherches et les expériences de nos concurrents nous ont incités à faire grand, c'est-à-dire à construire de vastes magasins où l'on offre en vente, dans une atmosphère agréable et un décor attrayant, plus de 100,000 articles différents.



Les techniques élaborées pour la commercialisation des produits alimentaires ont été utilisées avec succès dans l'exploitation des magasins à rayons. Nos magasins opèrent d'après les principes suivants: frais généraux tenus au minimum, volume important, écoulement rapide de la marchandise. De plus, pour des raisons d'efficacité et de rapidité, nous avons disposé par tout le magasin des rayons à libre service. Des allées larges et accueillantes, l'agencement fonctionnel des rayons permettent aux clients de trouver rapidement ce qu'ils cherchent. Enfin, une note plus personnelle caractérise la décoration des différentes boutiques et comptoirs où l'on vend les cosmétiques, les livres, les appareils photographiques et les vêtements

Un des principes fondamentaux qui guide l'exploitation des magasins à rayons veut que "style" et "élégance" ne soient pas nécessairement synonymes de coûts élevés; et cela ne veut pas non plus dire qu'on accepte de sacrifier qualité et bon goût pour assurer le bas prix. Nos acheteurs parcourent le Canada, les Etats-Unis, le monde entier pour découvrir les produits qui répondent à nos exigences. La réputation de la société Steinberg en ce domaine nous a valu ce commentaire élogieux d'une revue américaine de mise en marché: "La chaîne de magasins à rayons la plus dynamique en Amérique du Nord."



Les produits alimentaires

Steinberg cherche continuellement à abaisser le prix de denrées alimentaires afin d'attirer une plus nombreuse clientèle. C'est pourquoi, la société entreprit vers les années 50 de fabriquer une partie de ses produits. A la suite du succès éclatant de nos premiers efforts dans ce domaine, cette division fut constituée en société dès 1965, sous le nom "Les Aliments Steinberg Limitée". Elle groupe aujourd'hui le service des marques de commerce Steinberg, un centre de charcuterie, une usine de fabrication de saucisses et une boulangerie ultra-moderne. En effet, peu de boulangeries en Amérique peuvent se comparer à la nôtre: chaque année, nous produisons plus de 75 millions d'unités de 100 produits différents. Cette boulangerie dans laquelle la température est scrupuleusement contrôlée, peut fournir en l'espace d'une heure 6,000 pains, 2,400 gâteaux, 29,500 beignets, 36,000 petits pains et 2,800

tartes. En moins grande quantité, notre boulangerie de Toronto offre les mêmes produits, sauf les pains et les petits pains. Précisons qu'une grande partie des 250 produits vendus sous la marque Steinberg est fabriquée par notre division industrielle.



Étape suivante: Paris

La renommée de la compagnie dans le domaine de la commercialisation des produits alimentaires s'étend jusqu'en Europe. En novembre 1965, des hommes d'affaires français s'associèrent à la société Steinberg pour financer une chaîne de magasins d'alimentation à libre service. On décida donc, au printemps 1967, d'acheter deux marchés à Paris pour initier les employés aux méthodes Steinberg. Enfin, en juin 1968, le premier Supermarché Montréal fut inauguré. Ce complexe commercial situé à Chambourcy en bordure de l'autoroute, dessert l'ouest de Paris. Dans les années à venir, on compte ouvrir plusieurs supermarchés dans les régions urbaines de France.

steinberg et la jeunesse



La société Steinberg s'est toujours profondément intéressée à la jeunesse. Il ne faut pas oublier que la fondatrice de la compagnie était une femme jeune, forte, aux idées audacieuses. De plus, nos dirigeants ont compris le rôle essentiel que joue la jeunesse dans l'élaboration d'un Canada qui veut s'écarter des chemins battus, abandonner les méthodes désuètes, et innover dans tous les domaines. Notre entreprise ne peut survivre sans le concours de cette jeunesse courageuse, dynamique et intègre.

La société Steinberg vient donc en aide à plusieurs organismes, dont les troupes scoutes, les hôpitaux pour enfants, les associations sportives, les camps d'été, les festivals d'art dramatique, les orchestres symphoniques et les compagnies de ballet. Steinberg patronne aussi "Les Feux-Follets", cette compagnie de jeunes danseurs, chanteurs et musiciens qui présente si glorieusement l'héritage folklorique du Canada à des auditoires nord-américains et européens.

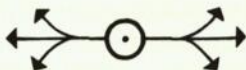


Le domaine de l'éducation n'a pas été négligé par la société Steinberg. Des centaines de milliers de dollars ont été versés pour la construction d'immeubles universitaires et Steinberg offre chaque année, par l'entremise des institutions de haut-savoir, dix bourses de recherches de niveau universitaire et dix bourses d'été pour études post-universitaires. De plus, Steinberg remet à des centaines d'écoles secondaires une somme de \$100.00 destinée aux meilleurs étudiants qui se dirigent vers l'industrie. Enfin, chaque année, la compagnie décerne aux enfants de ses employés six bourses pour couvrir les frais de scolarité et les frais généraux de quatre années d'études post-secondaires.

Expo 67 a fourni à notre compagnie l'occasion rêvée de prouver son intérêt soutenu pour les jeunes; en effet, la société a subventionné toutes les activités du Pavillon de la Jeunesse. Ce fut notre façon de souligner le centième anniversaire de la Confédération et le cinquantième anniversaire de l'ouverture du premier magasin Steinberg. Pour nous, le thème du Pavillon de la Jeunesse, à savoir "La jeunesse et le progrès", décrivait magnifiquement les forces nouvelles à l'œuvre dans notre pays et au sein de notre entreprise.



les relations ouvrières et steinberg

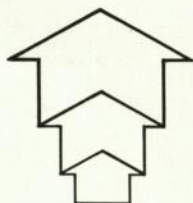


La société Steinberg Limitée reconnaît, à tout syndicat légalement accrédité, le droit de négocier une convention collective au nom de ses membres. Sauf pour le personnel du bureau et les surveillants, la majorité des employés de magasins et d'entrepôts sont membres d'un des syndicats suivants:

1. L'Association des Employés de Commerce, local 500.
2. La Confédération des Syndicats Nationaux.
3. La Fraternité Unie des Charpentiers-Menusiers d'Amérique.
4. L'Union Internationale des mineurs, local 50.
5. Amalgamated Meat Cutters, Butchers and Workmen of North America.
6. Retail and Food Employees, Amalgamated Meat Cutters, Butchers and Workmen of North America.
7. Warehouse & Miscellaneous Drivers Union.

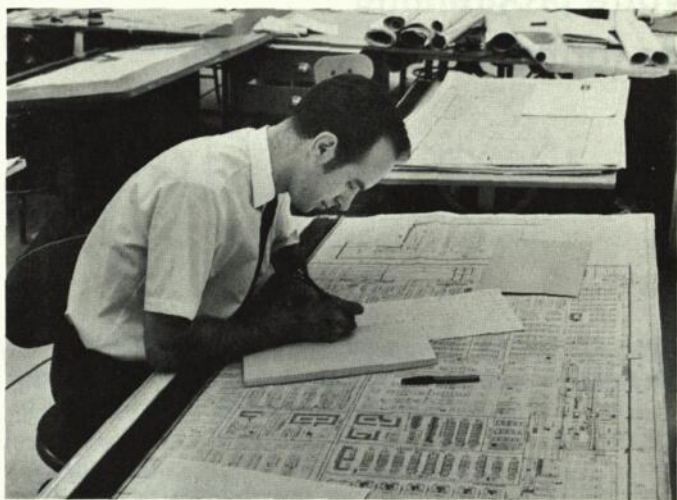
Les cotisations syndicales sont déduites à la source, dès que la compagnie reçoit la formule dûment signée par l'employé.

votre programme de formation



Notre compagnie a beaucoup évolué depuis l'époque où ses employés se partageaient deux fonctions: celle d'acheter et vendre la marchandise, et celle de tenir les livres. Aujourd'hui, aux vendeurs, aux acheteurs et aux comptables, se sont joints des statisticiens, des programmeurs, des analystes en informatique, des responsables de la forma-





tion des cadres, des vérificateurs en recherches opérationnelles, des artistes commerciaux, des publicitaires, et bien d'autres spécialistes. C'est une des caractéristiques et une des nécessités de notre monde moderne de multiplier les spécialités. L'entreprise doit donc veiller à ce que ses employés reçoivent la formation et acquièrent les connaissances qui les prépareront à occuper des postes de plus en plus exigeants.

La promotion de votre avenir

Système d'inventaire et d'affectation du personnel —

Dans notre entreprise, chaque employé a sa réalité propre: il est "visible" et ne peut être oublié. En effet, on fournit à l'ordinateur un précis de l'instruction, de l'expérience et des aspirations de chacun, afin de donner une chance égale à tous ceux qui convoitent de nouveaux postes. De plus, parce que ces listes programmées mettent aussi en lumière les lacunes de chaque sujet, il lui sera facile de choisir les programmes de formation qui les combleront.

Formation au travail — La société Steinberg tient à ce que chaque employé, à chacune des étapes de sa carrière, reçoive la formation nécessaire pour assumer pleinement ses responsabilités actuelles et futures. Cette formation peut se donner par enseignement programmé, ou s'acquérir par l'expérience sous la direction d'un personnel qualifié. Ainsi, un jeune diplômé d'école secondaire peut, en suivant l'un de nos programmes de formation, devenir gérant de supermarché en six ans. Un diplômé universitaire le devient après un an. Selon la complexité de la tâche, la formation peut être complétée par des cours offerts soit par la compagnie ou des institutions spécialisées.

Séminaire pour la formation des cadres — Tous les chefs de section, surveillants et contremaîtres, peuvent participer à nos séminaires de formation des cadres, sessions intensives organisées dans le but de les initier aux derniers développements des sciences du comportement et des techniques commerciales.



Apprendre davantage pour réaliser davantage — La compagnie apporte une aide pécuniaire aux employés qui suivent des cours couronnés par des diplômes de niveau secondaire ou universitaire. Pour en bénéficier, l'aspirant doit être un employé à part entière de la compagnie depuis au moins un an. Avant de s'inscrire, il doit faire approuver par l'autorité compétente, sa formule de demande d'aide. L'employé-étudiant qui aura réussi se verra rembourser 50 pour cent de ses frais de scolarité jusqu'à concurrence de \$150.00 par année.

dans notre intérêt réciproque

Salaires — Votre salaire est établi d'après a) vos responsabilités et b) la façon dont vous les assumez. Avant votre engagement, votre poste a été évalué et on lui a reconnu une valeur monétaire variable. En effet, on attribue à chaque poste, une échelle de salaire avec montants minimum, standard et maximum. Cette échelle est révisée périodiquement et ajustée, s'il y a lieu. On prévoit des revisions de salaire à intervalles réguliers pour chaque employé, comme on prévoit des évaluations à intervalles réguliers pour chaque poste. En surplus, des augmentations dues au mérite sont accordées si le progrès et le rendement de l'employé sont excellents. Une fois le maximum de salaire atteint, on obtient de nouvelles augmentations en se méritant un poste à responsabilités accrues ou en profitant des ajustements apportés aux échelles de traitement sous la poussée de l'évolution de l'économie.

Jour de paie — Vous recevez votre chèque de paie chaque jeudi, si vous travaillez dans les magasins; chaque vendredi, si vous êtes employé aux entrepôts; à tous les deux vendredis, si vous travaillez dans les bureaux.

Retenues — Des retenues sont prélevées sur les salaires. Précisons que le montant de chaque retenue sera toujours indiqué sur le talon de votre chèque de paie. A la fin de l'année, on vous adressera un rapport pour fins d'impôts, indiquant votre revenu annuel, les sommes déjà versées aux gouvernements fédéral et provincial et toutes les exemptions reconnues par la loi.

Bénéfices marginaux

En créant des programmes de bénéfices marginaux, Steinberg reconnaît que l'employé donnera son plein rendement si on répond à ses besoins de sécurité, comme à ses besoins d'épanouissement personnel, de réussite, d'estime et de considération. Car si on peut prétendre que le succès

porte en soi sa propre récompense, il ne faut pas oublier que le salaire, les indemnités pour maladie, les plans de pension et autres bénéfices marginaux sont des exigences de base.

Assurance-groupe — La compagnie assure ses employés contre les pertes financières dues à un accident au travail ou en voyage d'affaires. Elle offre aussi un régime d'assurance-groupe qui prévoit non seulement une assurance-vie, mais aussi une généreuse assurance-maladie qui vous protège efficacement, vous et votre famille. Comme vous le savez sans doute, ces plans permettent aux employés de s'assurer à des taux exceptionnellement bas et de se prémunir contre les accidents, la maladie et même le chômage. Enfin, la compagnie contribue au fonds de l'assurance-chômage.

Fonds de retraite — Le "Programme de participation aux bénéfices portant fruit à la retraite" et le "Régime de participation différée aux bénéfices" ont été financés à même les contributions fournies par les employés et la compagnie pour assurer le bien-être de ceux qui quittent la compagnie ou qui prennent leur retraite. Mentionnons aussi les plans de pension des gouvernements provincial et fédéral auxquels contribuent employeur et employés.

Congés payés — Les employés ont droit à des vacances annuelles et à certains congés statutaires payés par la compagnie. Ces privilèges s'appliquent également, selon des critères bien établis, en cas de maladie, de mortalité dans la famille, ou si un employé est appelé à servir comme membre d'un jury.

Programme d'achat d'actions — Grâce à ce programme, l'employé a l'occasion de partager les profits de la compagnie en achetant des actions qu'il paie au moyen de déductions sur son salaire. Avant la livraison des titres, les employés peuvent retirer argent et intérêts, s'ils le désirent.

Vous trouverez dans la brochurette sur les bénéfices de plus amples renseignements.



le mot de la fin...

Lorsque vous entrerez en fonction, votre gérant de magasin ou votre chef de section, vous souhaitera la bienvenue, vous présentera à vos compagnons de travail et vous fera visiter les locaux. Il est responsable de votre formation. Il se peut que, de temps en temps, apparaissent des problèmes concernant votre travail ou votre avenir; si vous désirez en discuter, nous vous suggérons de vous adresser en premier lieu à votre surveillant. Il s'intéresse à vous et il sera heureux de vous aider dans la mesure du possible. Enfin vous pouvez toujours, et cela sans aucune hésitation, consulter les membres des services du personnel. Ne ruminiez jamais un problème concernant votre travail. Ces difficultés sont souvent causées par un malentendu qui peut se dissiper, si vous en discutez franchement.

Encore une fois, Steinberg vous souhaite la bienvenue et espère que votre carrière au sein de notre entreprise sera longue et fructueuse.

BNQ



C 000 279 109



STEINBERG