

**ZANMI LASANTE (ZL / PARTNERS IN HEALTH)**

**DÉPARTEMENT DES OPÉRATIONS**

**DOSSIER DE CONSULTATION D'ENTREPRISE (DCE)**

**PRÉQUALIFICATION DE FIRMES / ENTREPRISES**

**PRÉQUALIFICATION DE FIRMES SPÉCIALISÉES EN SYSTÈMES SOLAIRES PHOTOVOLTAÏQUES HYBRIDES**

**RÉFÉRENCE : ZL-DCE-SOLAR-05-26**

Organisation :	Zanmi Lasante (ZL / Partners in Health)
Département :	Opérations & Infrastructure
Référence :	ZL-DCE-SOLAR-05-26
Type :	Préqualification – Constitution d'un panel de prestataires
Objet :	Fourniture, installation, mise en service, exploitation et maintenance de systèmes solaires photovoltaïques hybrides
Zone :	Haïti – Thomonde, Boucan Carré, Belladère et autres sites du réseau de Zanmi Lasante
Durée du panel :	18 mois renouvelables
Date de publication :	19 Mai 2026
Date limite de soumission :	18 Juin 2026 à 16h00
Langue :	Français
Confidentialité :	STRICTEMENT CONFIDENTIEL

**AVERTISSEMENT DE CONFIDENTIALITÉ**

Ce dossier est strictement confidentiel. Il est destiné exclusivement aux entreprises invitées à soumissionner dans le cadre de la consultation ZL-DCE-SOLAR-05-26. Toute reproduction, diffusion ou utilisation non autorisée est formellement interdite. Les soumissionnaires s'engagent à ne pas divulguer les informations contenues dans ce dossier à des tiers sans autorisation écrite préalable de Zanmi Lasante.

ZL-DCE-SOLAR-05-26 – VERSION 1.0 Zanmi Lasante / Partners in Health – Département des Opérations © Zanmi Lasante – Document Confidentiel – Reproduction Interdite

## **TABLE DES MATIÈRES**

1. Invitation à soumissionner	
2. Contexte et objectifs	
3. Portée des prestations	
4. Spécifications techniques minimales	
5. Conditions d'éligibilité	
6. Contenu du dossier de soumission	
7. Procédure de soumission	
8. Procédure d'évaluation	
9. KPI et pénalités	
10. Modalités de mobilisation	
11. Durée de validité	
12. Dispositions générales	
13. Annexes	
1. Annexe 1 – Formulaire de soumission / Lettre de candidature .....	p.12
2. Annexe 2 – Checklist des documents à soumettre (Éliminatoire) .....	p.14
3. Annexe 3 – Références et projets similaires .....	p.16
4. Annexe 4 – Personnel clé .....	p.18
5. Annexe 5 – Inventaire des moyens matériels .....	p.20
6. Annexe 6 – Déclaration de capacité financière .....	p.22
7. Annexe 7 – Barème des prix unitaires .....	p.24
8. Annexe 8 – Déclaration d'intégrité et d'anti-corruption .....	p.27
9. Annexe 9 – Code de conduite et exigences HSE .....	p.29
10. Annexe 10 – Formulaire de visite de site .....	p.31
11. Annexe 11 – Grille d'évaluation technique .....	p.33
12. Annexe 12 – Modèle de contrat-cadre .....	p.36
13. Annexe 13 – Politique PSEAH (Version 0.4 – Janvier 2026) .....	p.39

## **SECTION 1 – INVITATION À SOUMISSIONNER**

Le Département des Opérations de Zanmi Lasante (ZL), organisation partenaire de Partners in Health (PIH), invite les firmes spécialisées en systèmes solaires photovoltaïques hybrides à soumettre leur candidature dans le cadre de la présente procédure de préqualification référencée **ZL-DCE-SOLAR-05-26**.

Cette démarche vise à constituer un panel national de prestataires qualifiés, mobilisables selon les besoins opérationnels de ZL sur ses sites sanitaires critiques en Haïti. Les prestataires préqualifiés seront invités à répondre à des demandes de propositions restreintes ou des bons de commande selon les besoins.

ZL se réserve le droit d'attribuer tout ou partie des marchés, ou de ne pas attribuer de marché, sans obligation de justification.

ZL-DCE-SOLAR-05-26 – VERSION 1.0 Zanmi Lasante / Partners in Health – Département des Opérations © Zanmi Lasante – Document Confidentiel – Reproduction Interdite

## **SECTION 2 – CONTEXTE ET OBJECTIFS**

### **2.1 Contexte Général**

Zanmi Lasante opère un réseau d'infrastructures sanitaires critiques en Haïti, notamment dans les régions du Plateau Central et de l'Artibonite. L'alimentation électrique fiable de ces installations est essentielle à la continuité des soins de santé fournis aux populations vulnérables.

Les installations solaires existantes sur plusieurs sites du réseau ZL présentent les problèmes suivants :

- Vieillesse avancée des panneaux photovoltaïques avec dégradation significative des performances ;
- Défaillances récurrentes des onduleurs avec temps d'arrêt impactant les opérations médicales ;
- Dégradation irréversible des batteries au plomb avec capacité résiduelle insuffisante ;
- Autonomie nocturne limitée ne couvrant pas les besoins des blocs opératoires et unités critiques ;
- Absence de système de monitoring et de gestion à distance ;
- Inadéquation avec les charges médicales actuelles suite à l'extension des capacités hospitalières.

### **2.2 Objectifs Spécifiques**

- Sélectionner et préqualifier des prestataires techniquement et financièrement capables
- Assurer la continuité de l'alimentation électrique des infrastructures sanitaires critiques
- Moderniser les installations avec des technologies solaires hybrides de dernière génération ;
- Garantir une autonomie minimale de 10 à 15 heures sur charge critique ;
- Mettre en place un système de monitoring et de télégestion performant ;
- Former le personnel technique local à l'exploitation et à la maintenance.

## **SECTION 3 – PORTÉE DES PRESTATIONS**

### **3.1 Nature des Prestations**

Les prestations comprennent :

Phase 1 – Études et Conception :

- Audit énergétique détaillé de chaque site ;
- Étude de dimensionnement du système solaire hybride ;
- Conception architecturale et structurelle des supports et abris ;
- Plans d'exécution et schémas électriques unifilaires ;
- Étude d'impact environnemental et social.

Phase 2 – Fourniture des Équipements :

- Panneaux photovoltaïques monocristallins PERC ;
- Batteries lithium LiFePO<sub>4</sub> modulaires ;
- Onduleurs/chargeurs hybrides ;

ZL-DCE-SOLAR-05-26 – VERSION 1.0 Zanmi Lasante / Partners in Health – Département des Opérations © Zanmi Lasante – Document Confidentiel – Reproduction Interdite

- Structures de montage et supports ;
- Câblage, protections, et équipements électriques ;
- Système de monitoring et de gestion de l'énergie (SCADA/MQTT) ;
- Équipements de protection individuelle (EPI) pour la maintenance.

Phase 3 – Installation et Mise en Service :

- Travaux de génie civil (fondations, ancrages, tranchées) ;
- Montage des structures et installation des panneaux ;
- Câblage DC et AC ;
- Installation et paramétrage des onduleurs et batteries ;
- Configuration du système de monitoring ;
- Tests de performance et de sécurité ;
- Mise en service complète et validation des KPI.

Phase 4 – Formation :

- Formation du personnel technique de ZL à l'exploitation quotidienne ;
- Formation à la maintenance préventive de premier niveau ;
- Formation à l'utilisation du système de monitoring ;
- Fourniture de manuels d'exploitation et de maintenance en français.

Phase 5 – Maintenance et Support :

- Contrat de maintenance préventive (visites périodiques) ;
- Maintenance corrective avec délais d'intervention garantis ;
- Fourniture des pièces de rechange critiques en stock local ;
- Reporting mensuel des performances.

### 3.2 Sites d'Intervention et Dimensionnement Indicatif

Site	PV (kWc)	Batteries (kWh)	Onduleurs	Autonomie Cible
Boucan Carré	≥ 28 kWc	≥ 123 kWh	30 kW	10–12 heures
Belladère	≥ 28 kWc	≥ 123 kWh	30 kW	10–12 heures
Thomonde	30–36 kWc	≥ 168 kWh	24 kW	10–15 heures

### 3.3 Profil de Charge Critique – 24 Heures

Période	Charge Estimée	Équipements Prioritaires
06h00 – 18h00	10–15 kW	Bloc opératoire, laboratoire, imagerie, administration
18h00 – 06h00	5–8 kW	Urgences, maternité, réfrigération médicale, éclairage

## **SECTION 4 – SPÉCIFICATIONS TECHNIQUES MINIMALES**

### **4.1 Panneaux Photovoltaïques**

- Technologie : Monocristallins PERC (Passivated Emitter Rear Cell)
- Puissance unitaire minimale :  $\geq 540$  Wc
- Rendement minimal :  $\geq 21$  %
- Coefficient de température (Pmax) :  $\leq -0,35$  %/°C
- Certifications obligatoires : IEC 61215, IEC 61730, MCS ou équivalent
- Garantie de performance :  $\geq 25$  ans ( $\geq 80$  % à 25 ans)
- Garantie produit :  $\geq 12$  ans
- Résistance aux chocs de grêle : IEC 61215 (25 mm à 23 m/s)
- Résistance aux charges de vent :  $\geq 2 400$  Pa
- Résistance aux charges de neige :  $\geq 5 400$  Pa
- Marques de référence : Tier 1 Bloomberg (JA Solar, LONGi, Jinko, Canadian Solar ou équivalent)

### **4.2 Batteries**

- Technologie : Lithium Fer Phosphate (LiFePO<sub>4</sub>) uniquement
- Capacité : Selon site (voir Section 3.2)
- Cycles de vie :  $\geq 6 000$  cycles à 80 % DOD
- Architecture : Modulaire (rack ou armoire)
- Gestion thermique : Système BMS intégré, température  $\leq 30$  °C
- Protection IP :  $\geq$  IP54
- Certifications : IEC 62619, UL 9540, UN 38.3
- Communication : Modbus RTU/TCP, CAN
- Garantie :  $\geq 10$  ans ou 6 000 cycles

### **4.3 Onduleurs/Chargeurs Hybrides**

- Onduleur hybride avec régulateur MPPT haute tension intégré, disposant d'une plage de fonctionnement adaptée au dimensionnement des champs photovoltaïques proposés et compatible avec la capacité des batteries ainsi qu'avec un C-rate compris entre 0.2C et 0.5C.
- La fréquence de sortie de l'onduleur devra être de 60 Hz, pour l'alimentation de charges monophasées en 120/240V.
- Onduleurs hybrides intelligents compatibles avec les systèmes de stockage lithium (LiFePO<sub>4</sub>) et permettant une exploitation en mode hybride avec génératrice.
- Architecture permettant un fonctionnement en parallèle avec configuration maître/esclave (Master/Slave), afin de faciliter l'augmentation future de capacité sans remplacement majeur de l'infrastructure existante.

### **4.4 Priorités des charges :**

- Urgences

- Maternité
- Dépôt pharmacie
- IT & Archives
- Eclairage

#### 4.5 Profil de charge :

	<b>Boucan Carre</b>	<b>Belladère</b>	<b>Thomonde (centre)</b>
Charges de jour	30 – 40 kW	25 – 35 kW	12 – 18 kW
Charges de nuit	10 – 15 kW	8 – 12 kW	6 – 8 kW

#### 4.6 Structures de Montage

- Matériaux : Aluminium anodisé 6005-T5 ou acier galvanisé à chaud Z275
- Résistance au vent :  $\geq 200$  km/h (conformément à ASCE 7-22)
- Résistance à la corrosion : Classe C4 minimum (ISO 12944)
- Inclinaison : Ajustable entre  $10^\circ$  et  $25^\circ$
- Boulonnerie : Inox A4-80 minimum
- Garantie mécanique :  $\geq 20$  ans

#### 4.7 Système de Monitoring

- Protocoles : Modbus, MQTT, REST API
- Connectivité : GSM/4G, Wi-Fi, Ethernet
- Paramètres surveillés : Production PV, état des batteries (SOC/SOH), consommation, alarmes
- Interface : Tableau de bord web accessible 24h/24
- Historique des données :  $\geq 24$  mois
- Alertes : SMS, email, push notification
- Interopérabilité : Compatible SCADA ZL

#### 4.8 Normes de Sécurité Électrique

- Mise à la terre : Résistance  $\leq 5$  ohms (mesurée selon IEC 60364-5-54)
- Protection DC : Disjoncteur DC, fusibles string, parafoudre DC classe II
- Protection AC : Disjoncteur différentiel 30 mA, parafoudre AC
- Câblage DC : Section minimale 4 mm<sup>2</sup>, câble solaire TÜV EN 50618
- Étiquetage : Conformément à IEC 60445 et NEC 690
- Coffrets : IP65 minimum pour installations extérieures

## **SECTION 5 – CONDITIONS D'ÉLIGIBILITÉ**

### **5.1 Critères Administratifs (Éliminatoires)**

- Existence légale : Entreprise dûment enregistrée selon les lois haïtiennes ou étrangères applicable
- Régularité fiscale : Attestation de régularité fiscale en cours de validité
- Pas de conflit d'intérêts avec Zanmi Lasante ou Partners in Health
- Pas d'antécédent de corruption, fraude ou malversation
- Signature de la Déclaration d'intégrité (Annexe 6)
- Acceptation du Code de conduite ZL/PIH (Annexe 9)

### **5.2 Critères Techniques (Éliminatoires)**

- Références : Minimum 3 projets solaires hybrides  $\geq 20$  kWc réalisés dans les 5 dernières années
- Personnel : Au moins 1 ingénieur électricien certifié et 2 techniciens solaires qualifiés
- Équipements : Disponibilité d'outillage spécialisé pour installation solaire
- Visite de site : Obligatoire (formulaire Annexe 10, au moins 15 jours avant clôture)

### **5.3 Critères Financiers**

- Solvabilité : Pas de procédure de faillite, de liquidation ou de redressement judiciaire en cours.
- Attestation bancaire : Justification d'une ligne de crédit ou d'une capacité financière suffisante pour l'exécution des prestations. Une attestation bancaire confirmant la disponibilité d'une ligne de crédit d'un montant minimum de 300,000.00 USD devra être soumise.
- États financiers : soumission des états financiers des trois (3) dernières années, validés par la DGI.
- Chiffre d'affaires : démontrer un chiffre d'affaires annuel moyen d'au moins 1,000,000.00 USD au cours des trois (3) dernières années.

## **SECTION 6 – CONTENU DU DOSSIER DE SOUMISSION**

### **6.1 Dossier Administratif**

Document	Obligatoire	Annexe
Lettre de candidature signée	Oui	Annexe 1
Quitus fiscal (< 3 mois)	Oui	–
Copie pièce d'identité du signataire	Oui	–
Déclaration d'intégrité signée	Oui	Annexe 6
Acceptation Code de conduite	Oui	Annexe 9
Checklist documentaire complétée	Oui	Annexe 2

### **6.2 Dossier Technique**

Document	Obligatoire	Annexe
Présentation de l'entreprise ( $\leq 10$ pages)	Oui	–

Document	Obligatoire	Annexe
Fiche de références projets (min. 3)	Oui	Annexe 3
CV personnel clé (Chef de projet, ingénieurs, techniciens)	Oui	Annexe 4
Inventaire moyens matériels	Oui	Annexe 5
Note méthodologique (approche, planning)	Oui	–
Certifications et accréditations	Oui	–
Formulaire de visite de site complété	N/O	Annexe 10

### 6.3 Dossier Financier

Document	Obligatoire	Annexe
Bilans financiers 3 dernières années	Oui	Annexe 8
Attestation bancaire récente	Oui	–
Barème des prix unitaires indicatifs	Oui	Annexe 12

## **SECTION 7 – PROCÉDURE DE SOUMISSION**

### 7.1 Modalités de Dépôt

Les dossiers de soumission doivent être soumis à l'adresse courriel suivante : <mailto:zlocalprocurement@pih.org> portant la mention :

### 7.2 Date Limite

Date limite de soumission : 18 Juin 2026 à 16h00 (heure locale d'Haïti)

Tout dossier reçu après cette date et heure sera automatiquement rejeté, quelle qu'en soit la raison.

### 7.3 Questions et Clarifications

Les questions doivent être soumises par écrit à : [zlocalprocurement@pih.org](mailto:zlocalprocurement@pih.org)

Date limite pour les questions : 27 Mai 2026 à 12h00

Date de publication des réponses : 04 Juin 2026

Toutes les questions et réponses seront partagées avec l'ensemble des soumissionnaires sans révéler l'identité du questionneur.

### 7.4 Visite de Site

La visite des sites n'est pas obligatoire mais souhaitée. Elle doit être effectuée idéalement 15 jours avant la date limite de soumission. Le formulaire de visite (Annexe 10) doit être dûment complété et signé par le représentant de ZL présent lors de la visite.

Calendrier des visites :

Site	Date proposée	Contact ZL
Boucan Carré		Voltaire Jean (509) 4890-0346
Belladère		Voltaire Jean (509) 4890-0346
Thomonde		Voltaire Jean (509) 4890-0346

## **SECTION 8 – PROCÉDURE D'ÉVALUATION**

### 8.1 Phase 1 – Vérification Administrative (Éliminatoire)

Vérification de la présence et conformité de tous les documents listés à l'Annexe 2. Tout dossier incomplet sera automatiquement éliminé.

### 8.2 Phase 2 – Évaluation Technique (100 points)

<b>Critère</b>	<b>Sous-critères</b>	<b>Points</b>
Compréhension technique	Analyse du contexte, proposition technique, innovation	30
Expérience et références	Nombre, taille et pertinence des projets similaires	25
Personnel clé	Qualifications, certifications, expérience	25
Méthodologie	Planning, approche, gestion des risques	10
Moyens matériels	Équipements disponibles, véhicules, outils	10
<b>TOTAL</b>		<b>100</b>

Seuils minimaux obligatoires :

<b>Critère</b>	<b>Score minimum</b>
Expérience et références	15/25
Compréhension technique	20/30
Personnel clé	15/25
Score global minimum	70/100

### 8.3 Phase 3 – Due Diligence

Pour les candidats ayant obtenu  $\geq 70/100$ , ZL peut procéder à :

- Vérification des références auprès des clients cités
- Visite des installations précédemment réalisées
- Vérification des diplômes et certifications du personnel

### 8.4 Notification des Résultats

- Les candidats pré qualifiés seront notifiés par écrit
- Les candidats non retenus recevront une lettre de rejet motivée
- Aucun débriefing oral n'est prévu dans cette phase

## **SECTION 9 – KPI ET PÉNALITÉS**

### 9.1 Indicateurs de Performance Clés (KPI)

<b>Indicateur</b>	<b>Cible</b>	<b>Seuil d'alerte</b>
Disponibilité du système	$\geq 95 \%$	$< 90 \%$
Autonomie nocturne (charge critique)	$\geq 10-12$ heures	$< 8$ heures

Indicateur	Cible	Seuil d'alerte
Temps d'intervention (panne critique)	≤ 48 heures	> 72 heures
Temps de rétablissement complet	≤ 72 heures	> 96 heures
Efficacité de charge batterie	≥ 95 %	< 90 %
Taux de production PV vs estimation	≥ 90 %	< 85 %

## 9.2 Régime de Pénalités

Manquement	Pénalité
Retard livraison / installation	0,1 % du montant contractuel par jour
Non-respect délai d'intervention	0,1 % par jour de dépassement
Disponibilité < 90 % sur un mois	Pénalité forfaitaire mensuelle
Plafond des pénalités	10 % du montant contractuel

## 9.3 Garanties

- Garantie de bon fonctionnement : 24 mois après réception définitive
- Garantie équipements : Selon fabricant (panneaux 25 ans, batteries 10 ans, onduleurs 5 ans)
- Retenue de garantie : 5 % du montant contractuel, libérée après réception définitive

## **SECTION 10 – MODALITÉS DE MOBILISATION**

Les prestataires pré qualifiés pourront être mobilisés selon deux modalités :

### 10.1 Bons de Commande Directs

Pour des prestations urgentes ou de faible montant (< 50 000 USD), ZL peut émettre directement un bon de commande à l'un des prestataires du panel.

### 10.2 Appels d'Offres Restreints

Pour des marchés > 50 000 USD, ZL lancera un appel d'offres restreint aux membres du panel pré qualifié, avec un délai de réponse minimum de 10 jours ouvrables.

## **SECTION 11 – DURÉE DE VALIDITÉ DU PANEL**

- Durée initiale : 18 mois à compter de la date de notification
- Renouvellement : Possible par avenant, sous réserve d'évaluation satisfaisante des prestations réalisées
- Révision du panel : ZL se réserve le droit d'admettre de nouveaux prestataires ou d'exclure des prestataires défaillants à tout moment

## **SECTION 12 – DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

### 12.1 Droits de ZL

- Annuler ou relancer la consultation sans obligation de justification
- Ne pas attribuer de marché
- Diviser les prestations entre plusieurs prestataires
- Conduire des audits techniques ou financiers à tout moment

ZL-DCE-SOLAR-05-26 – VERSION 1.0 Zanmi Lasante / Partners in Health – Département des Opérations © Zanmi Lasante – Document Confidentiel – Reproduction Interdite

### **12.2 Obligations des Soumissionnaires**

- Maintenir la confidentialité du dossier
- Signaler tout conflit d'intérêts
- Respecter les politiques PIH/ZL en matière d'éthique, PSEAH, et HSE
- Accepter les conditions du contrat cadre (Annexe 11)

### **12.3 Propriété Intellectuelle**

Tous les documents, plans, études et rapports produits dans le cadre des marchés attribués deviendront propriété exclusive de Zanmi Lasante.

### **12.4 Loi Applicable et Règlement des Différends**

Le présent dossier et les contrats qui en découlent sont soumis au droit haïtien. Tout différend sera soumis à la juridiction compétente d'Haïti.

## ANNEXES

### ANNEXE 1 – FORMULAIRE DE SOUMISSION / LETTRE DE CANDIDATURE

Lieu et date : \_\_\_\_\_, le \_\_\_\_\_

À l'attention de : Monsieur/Madame le Directeur des Opérations Zanmi Lasante (Partners in Health), Santo 18A, Croix-des-bouquets, Haïti

Objet : Candidature à la préqualification – Référence ZL-DCE-SOLAR-05-26 Systèmes solaires photovoltaïques hybrides – Réseau Zanmi Lasante

Monsieur/Madame le Directeur,

Nous, soussignés, représentants dûment autorisés de l'entreprise....., enregistrée sous le numéro .....], avons l'honneur de soumettre notre candidature en réponse au Dossier de Consultation d'Entreprise référencé **ZL-DCE-SOLAR-05-26**.

1. Déclarations :

Nous déclarons :

- a) Avoir pris connaissance de l'intégralité du Dossier de Consultation d'Entreprise ZL-DCE-SOLAR-05-26 et en accepter toutes les conditions ;
- b) Que les informations et documents fournis dans le présent dossier de candidature sont exacts, complets et vérifiables ;
- c) Ne pas faire l'objet d'une procédure de faillite, de liquidation judiciaire ou de toute autre procédure similaire ;
- d) Ne pas avoir fait l'objet de condamnation pour corruption, fraude, blanchiment d'argent ou toute autre infraction pénale dans les 5 dernières années ;
- e) Ne pas être en situation de conflit d'intérêts avec Zanmi Lasante ou Partners in Health ;
- f) Avoir visité les sites concernés et être parfaitement informés des conditions locales d'exécution ;
- g) Nous engager à respecter les politiques de Zanmi Lasante en matière d'éthique, de protection contre l'exploitation et les abus sexuels (PSEAH), d'hygiène, sécurité et environnement (HSE).

2. Informations sur l'entreprise :

<b>Champ</b>	<b>Information</b>
Raison sociale	
Forme juridique	
Adresse du siège	
Téléphone	

ZL-DCE-SOLAR-05-26 – VERSION 1.0 Zanmi Lasante / Partners in Health – Département des Opérations © Zanmi Lasante – Document Confidentiel – Reproduction Interdite

<b>Champ</b>	<b>Information</b>
Email principal	
Site web	
Numéro d'enregistrement commercial	
Numéro d'identification fiscale	
Année de création	
Nombre d'employés permanents	
Nom du représentant légal	
Fonction du représentant légal	

**3. Sites proposés :**

Nous confirmons notre intérêt et notre capacité à intervenir sur les sites suivants (cochez) :

Boucan Carré  Belladère  Thomonde  Tous les sites

**4. Engagement :**

Nous nous engageons à maintenir notre candidature valide pendant une période de 90 jours à compter de la date limite de soumission.

Fait à \_\_\_\_\_, le \_\_\_\_\_

Signature et cachet de l'entreprise :

Nom : .....

Fonction : .....

Date : .....

Cachet de l'entreprise : .....

## **ANNEXE 2 – CHECKLIST DES DOCUMENTS À SOUMETTRE (ÉLIMINATOIRE)**

Nom de l'entreprise : \_\_\_\_\_

Référence : ZL-DCE-SOLAR-05-26

Date de soumission : \_\_\_\_\_

*INSTRUCTION : Cochez chaque case pour confirmer l'inclusion du document. Cette checklist doit être le premier document dans votre dossier de soumission. Tout document manquant entraîne le rejet automatique du dossier.*

### **A. DOCUMENTS ADMINISTRATIFS**

N°	Document	Présent	Pages	Observations
A1	Lettre de candidature signée et cachetée (Annexe 1)	<input type="checkbox"/>		
A2	Extrait du registre de commerce /Patente à jour (< 3 mois)	<input type="checkbox"/>		
A3	Quitus Fiscal (< 3 mois)	<input type="checkbox"/>		
A4	Copie de la pièce d'identité du signataire	<input type="checkbox"/>		
A5	Procuration si signataire ≠ représentant légal	<input type="checkbox"/>		
A6	Déclaration d'intégrité signée (Annexe 6)	<input type="checkbox"/>		
A7	Code de conduite signé (Annexe 9)	<input type="checkbox"/>		
A8	Politique PSEAH signée	<input type="checkbox"/>		

### **B. DOCUMENTS TECHNIQUES**

N°	Document	Présent	Pages	Observations
B1	Présentation générale de l'entreprise (≤ 10 pages)	<input type="checkbox"/>		
B2	Fiches de références – minimum 3 projets (Annexe 3)	<input type="checkbox"/>		
B3	CV Chef de projet (Annexe 4)	<input type="checkbox"/>		
B4	CV Ingénieur électricien senior (Annexe 4)	<input type="checkbox"/>		
B5	CV Technicien(s) solaire(s) – min. 2 (Annexe 4)	<input type="checkbox"/>		
B6	Inventaire des moyens matériels (Annexe 5)	<input type="checkbox"/>		

N°	Document	Présent	Pages	Observations
B7	Note méthodologique (approche + planning indicatif)	<input type="checkbox"/>		
B8	Copies des certifications et accréditations	<input type="checkbox"/>		
B9	Formulaire de visite de site complété (Annexe 10)	<input type="checkbox"/>		
B10	Fiches techniques des équipements proposés	<input type="checkbox"/>		

### C. DOCUMENTS FINANCIERS

N°	Document	Présent	Pages	Observations
C1	Bilan financier Année N-1	<input type="checkbox"/>		
C2	Bilan financier Année N-2	<input type="checkbox"/>		
C3	Bilan financier Année N-3	<input type="checkbox"/>		
C4	Attestation bancaire récente (< 3 mois)	<input type="checkbox"/>		
C5	Déclaration de capacité financière (Annexe 8)	<input type="checkbox"/>		
C6	Barème des prix unitaires (Annexe 12)	<input type="checkbox"/>		

Signature du soumissionnaire :

Nom : .....

Fonction : .....

Date : .....

### ANNEXE 3 – RÉFÉRENCES ET PROJETS SIMILAIRES

Nom de l'entreprise : \_\_\_\_\_

*INSTRUCTION : Remplir une fiche par projet. Minimum 3 fiches obligatoires. Joindre les attestations de bonne exécution signées par les clients.*

FICHE DE RÉFÉRENCE N° \_\_\_\_

1. Informations générales du projet :

<b>Champ</b>	<b>Information</b>
Nom du projet	
Localisation (Pays, Ville)	
Type de client (ONG, gouvernement, secteur privé)	
Nom du client	
Personne de contact chez le client	
Téléphone du contact	
Email du contact	_____
Montant du contrat (USD)	
Date de début	
Date de fin	
Statut (Terminé / En cours)	

2. Description technique du projet :

<b>Composante</b>	<b>Détail</b>
Puissance PV installée (kWc)	
Capacité de stockage (kWh)	
Puissance onduleurs (kW)	
Type de batteries	_____
Présence d'un générateur de secours	
Système de monitoring	

3. Rôle de l'entreprise dans ce projet :

Maître d'œuvre principal  Sous-traitant  Co-traitant  Autre : \_\_\_\_\_

4. Description des travaux réalisés :

---

---

---

5. Difficultés rencontrées et solutions apportées :

---

---

6. Résultats et performances atteints :

---

---

7. Attestation de bonne exécution :  Jointe  Non disponible (justifier)

---

*Reproduire cette fiche pour chaque projet de référence*

### ANNEXE 4 – PERSONNEL CLÉ

Nom de l'entreprise : \_\_\_\_\_

*INSTRUCTION : Remplir une fiche par membre du personnel clé proposé. Joindre les copies des diplômes, certifications et un CV détaillé de maximum 4 pages.*

FICHE DE PERSONNEL N° \_\_\_\_

1. Informations personnelles :

Champ	Information
Nom complet	
Nationalité	
Date de naissance	
Poste proposé dans le projet	
Disponibilité (%)	
Langues parlées	

2. Formation académique :

Diplôme	Institution	Année

3. Certifications professionnelles :

Certification	Organisme	Année	Validité

4. Expérience professionnelle (derniers 10 ans) :

Période	Employeur	Poste	Principales responsabilités

5. Expérience spécifique en systèmes solaires :

Projet	Rôle	Puissance (kWc)	Année

6. Nombre total d'années d'expérience en énergie solaire : \_\_\_\_\_

7. Disponibilité pour les sites ZL :

Boucan Carré  Belladère  Thomonde  Tous les sites

Signature du candidat :

\_\_\_\_\_

Nom : ..... Date : .....

## ANNEXE 5 – INVENTAIRE DES MOYENS MATÉRIELS

Nom de l'entreprise : \_\_\_\_\_

*INSTRUCTION : Lister tous les équipements, outils et véhicules disponibles pour l'exécution des prestations. Indiquer si les équipements sont en propriété ou en location.*

### A. VÉHICULES ET ÉQUIPEMENTS DE TRANSPORT

Types de véhicules	Modèle/Marque	Quantité	Année

### B. ÉQUIPEMENTS DE LEVAGE ET MANUTENTION

N°	Description	Marque/Modèle	Année	Propriété/Location	Capacité
1					
2					
3					

### C. OUTILLAGE ÉLECTRIQUE SPÉCIALISÉ

N°	Description	Marque/Modèle	Quantité	Propriété/Location
1	Testeur d'isolement (≥ 1000 V DC)			
2	Analyseur de réseau / puissance			
3	Pince ampèremétrique DC/AC			
4	Multimètre TRMS			
5	Caméra thermique			
6	Testeur de continuité de mise à la terre			
7	Testeur de courbe I-V pour panneaux			
8	Oscilloscope			
9	Autres (préciser)			

#### D. ÉQUIPEMENTS DE SÉCURITÉ (EPI)

N°	Description	Quantité disponible
1	Casques de protection	
2	Harnais anti-chute	
3	Gants isolants haute tension	
4	Chaussures de sécurité	
5	Lunettes de protection	
6	Détecteur de tension sans contact	

#### E. STOCK DE PIÈCES DE RECHANGE

L'entreprise dispose-t-elle d'un stock de pièces de rechange en Haïti ?  Oui  Non

Si oui, décrire le stock disponible :

---

Signature du soumissionnaire :

---

Nom : .....

Fonction : .....

Date : .....

## ANNEXE 6 – DÉCLARATION DE CAPACITÉ FINANCIÈRE

### Référence : ZL-DCE-SOLAR-05-26

Nom de l'entreprise : \_\_\_\_\_

Forme juridique : \_\_\_\_\_

Siège social : \_\_\_\_\_

#### A. CHIFFRE D'AFFAIRES DES TROIS DERNIÈRES ANNÉES

Année	Chiffre d'affaires total (USD)	Dont CA lié à l'énergie solaire (USD)	% Solaire
N-1 (____)			
N-2 (____)			
N-3 (____)			
Moyenne			

*Les données doivent être confirmées par les bilans financiers certifiés joints au dossier.*

#### B. INFORMATIONS BANCAIRES

Champ	Information
Nom de la banque principale	
Adresse de l'agence	
Nom du responsable de compte	
Téléphone	
Email	
Numéro de compte	
Ligne de crédit disponible (USD)	

#### C. DÉCLARATION DE SOLVABILITÉ

Je déclare que notre entreprise :

N'est pas en situation de redressement judiciaire  N'est pas en liquidation judiciaire  N'a pas de dettes fiscales ou sociales impayées  Dispose d'une capacité financière suffisante pour mener à bien les prestations demandées

#### D. CAPACITÉ À PRÉFINANCER LES TRAVAUX

L'entreprise est-elle capable de préfinancer les travaux avant le premier paiement de ZL ?

Oui, jusqu'à \_\_\_\_\_ USD  Non

Conditions de paiement souhaitées :  30% à la commande / 60% à la livraison / 10% à la réception définitive  Autre : \_\_\_\_\_

Signature et cachet de l'entreprise :

Nom : .....

Fonction : .....

Date : .....

Cachet : .....

### ANNEXE 7 – BARÈME DES PRIX UNITAIRES

**Référence : ZL-DCE-SOLAR-05-26**

Nom de l'entreprise : \_\_\_\_\_

Date : \_\_\_\_\_

*INSTRUCTION : Remplir toutes les cases. Les prix sont en USD hors taxes. Ce barème est indicatif pour la préqualification. Les prix fermes seront négociés lors des bons de commande.*

**A. ÉQUIPEMENTS**

Réf.	Description	Marque proposée	Modèle	Unité	Prix unitaire (USD)
E-01	Panneau PV monocristallin PERC $\geq$ 540 Wc			Unité	
E-02	Batterie LiFePO <sub>4</sub> 48V – 100 Ah			Unité	
E-03	Batterie LiFePO <sub>4</sub> 48V – 200 Ah			Unité	
E-04	Onduleur hybride 12 kW 120/240V			Unité	
E-05	Onduleur hybride 15 kW 120/240V			Unité	
E-06	BMS (Battery Management System)			Unité	
E-07	Structure de montage aluminium (par kWc)			kWc	

Réf.	Description	Marque proposée	Modèle	Unité	Prix unitaire (USD)
E-08	Câble solaire 4mm <sup>2</sup> (rouge/noir)			Mètre	
E-09	Câble solaire 6mm <sup>2</sup> (rouge/noir)			Mètre	
E-10	Parafoudre DC classe II			Unité	
E-11	Parafoudre AC classe II			Unité	
E-12	Disjoncteur DC 32A			Unité	
E-13	Disjoncteur DC 63A			Unité	
E-14	Coffret DC extérieur IP65			Unité	
E-15	Système de monitoring complet (passerelle + logiciel)			Forfait	

#### B. PRESTATIONS D'INSTALLATION

Réf.	Description	Unité	Prix unitaire (USD)
P-01	Audit énergétique et dimensionnement	Forfait/site	
P-02	Plans d'exécution et schémas unifilaires	Forfait/site	
P-03	Génie civil (fondations, tranchées)	Forfait/site	
P-04	Montage structure et installation panneaux	kWc installé	
P-05	Installation et câblage batteries	kWh installé	
P-06	Installation onduleurs et protections	Unité	

<b>Réf.</b>	<b>Description</b>	<b>Unité</b>	<b>Prix unitaire (USD)</b>
P-07	Installation monitoring et paramétrage	Forfait/site	
P-08	Tests, mise en service et validation KPI	Forfait/site	
P-09	Formation personnel ZL (2 jours)	Forfait/site	
P-10	Fourniture documentation technique complète	Forfait/site	

#### C. MAINTENANCE

<b>Réf.</b>	<b>Description</b>	<b>Fréquence</b>	<b>Prix unitaire (USD)</b>
M-01	Visite de maintenance préventive	Par visite	
M-02	Maintenance corrective (main-d'œuvre)	Par heure	
M-03	Déplacement sur site (forfait)	Par déplacement	
M-04	Contrat de maintenance annuel (3 visites/an)	Par an/site	

#### D. ESTIMATION GLOBALE PAR SITE

<b>Site</b>	<b>Système complet fourni et installé</b>	<b>Délai d'exécution (semaines)</b>
Boucan Carré ( $\geq 28$ kWc / $\geq 123$ kWh)	USD	
Belladère ( $\geq 28$ kWc / $\geq 123$ kWh)	USD	
Thomonde (30–36 kWc / $\geq 168$ kWh)	USD	

## **ANNEXE 8 – DÉCLARATION D'INTÉGRITÉ ET D'ANTI-CORRUPTION**

### **Référence : ZL-DCE-SOLAR-05-26**

Je soussigné(e), ....., agissant en qualité de ....., dûment habilité(e) à représenter et à engager la société ....., dont le siège social est établi à ....., immatriculée sous le numéro.....

#### **DECLARE SOLENNELLEMENT :**

Article 1 – Absence de conflit d'intérêts Je déclare qu'à ma connaissance, notre entreprise ne se trouve pas dans une situation de conflit d'intérêts réel, potentiel ou apparent avec Zanmi Lasante, Partners in Health, leurs employés, administrateurs ou partenaires dans le cadre du présent appel d'offres.

Article 2 – Absence de pratiques corruptrices Je déclare que notre entreprise n'a pas offert, accordé ou tenté d'accorder, directement ou indirectement, à toute personne liée à Zanmi Lasante ou à Partners in Health, un avantage quelconque (financier, en nature, ou autre) dans le but d'influencer la procédure de sélection.

Article 3 – Exactitude des informations Je certifie que toutes les informations, documents et déclarations contenus dans notre dossier de candidature sont exacts, complets et vérifiables. Je reconnais que toute fausse déclaration entraînerait l'exclusion immédiate de notre candidature et/ou la résiliation de tout contrat en cours.

Article 4 – Absence d'antécédents judiciaires Je déclare que notre entreprise et ses dirigeants n'ont pas fait l'objet, dans les 5 dernières années, de condamnation définitive pour :

- Corruption ou trafic d'influence ;
- Fraude ou escroquerie ;
- Blanchiment d'argent ou financement du terrorisme ;
- Travail forcé ou exploitation d'enfants ;
- Toute autre infraction pénale grave.

Article 5 – Conformité réglementaire Notre entreprise est en conformité avec toutes les lois et réglementations applicables, notamment en matière fiscale, sociale et environnementale.

Article 6 – Engagement de transparence Nous nous engageons à signaler immédiatement à Zanmi Lasante tout conflit d'intérêts survenant en cours de procédure ou d'exécution contractuelle.

Article 7 – Sanctions en cas de violation Nous reconnaissons que toute violation des engagements ci-dessus pourra entraîner :

- Le rejet de notre candidature ;
- La résiliation immédiate de tout contrat ;
- Notre inscription sur la liste noire de Zanmi Lasante et de Partners in Health ;
- Des poursuites judiciaires selon les lois applicables.

Fait à \_\_\_\_\_, le \_\_\_\_\_

Signature et cachet de l'entreprise :

ZL-DCE-SOLAR-05-26 – VERSION 1.0 Zanmi Lasante / Partners in Health – Département des Opérations © Zanmi Lasante – Document Confidentiel – Reproduction Interdite

Nom : .....  
Fonction : .....  
Date : .....  
Cachet : .....

## **ANNEXE 9 – CODE DE CONDUITE ET EXIGENCES HSE**

### **Référence : ZL-DCE-SOLAR-05-26**

#### **PARTIE A – CODE DE CONDUITE ZANMI LASANTE / PIH**

Article 1 – Intégrité et Éthique Tout prestataire de Zanmi Lasante s'engage à :

- Conduire ses activités avec la plus haute intégrité et transparence ;
- Éviter toute forme de conflit d'intérêts ;
- S'abstenir de toute pratique de corruption, de fraude ou de pot-de-vin ;
- Respecter les lois et réglementations locales et internationales applicables.

Article 2 – Protection contre l'Exploitation et les Abus Sexuels (PSEAH) Conformément à la politique PSEAH de Partners in Health, le prestataire s'engage à :

- Adopter une politique de tolérance zéro envers toute forme d'exploitation, d'abus ou de harcèlement sexuel ;
- S'assurer que tout le personnel déployé sur les sites ZL a été vérifié (background check) ;
- Signaler immédiatement à ZL tout incident ou suspicion d'incident PSEAH ;
- Coopérer pleinement avec toute enquête menée par ZL ou PIH.

Article 3 – Droits de l'Homme et Travail Le prestataire s'engage à :

- Respecter les droits fondamentaux de ses employés ;
- Ne pas recourir au travail forcé ou au travail des enfants ;
- Payer les salaires au moins au niveau du salaire minimum légal ;
- Respecter les droits à l'association et à la négociation collective.

Article 4 – Responsabilité Environnementale Le prestataire s'engage à :

- Minimiser l'impact environnemental de ses activités ;
- Gérer correctement les déchets électroniques et dangereux (batteries, panneaux usagés) ;
- Respecter les normes environnementales locales et internationales ;
- Favoriser l'utilisation de matériaux recyclables et durables.

Article 5 – Confidentialité Le prestataire s'engage à :

- Protéger toutes les informations confidentielles de ZL ;
- Ne pas divulguer d'informations sur les patients, le personnel ou les infrastructures de ZL ;
- Retourner ou détruire tous les documents confidentiels à la fin du contrat.

#### **PARTIE B – EXIGENCES HSE (HYGIÈNE, SÉCURITÉ, ENVIRONNEMENT)**

Article 6 – Plan de Sécurité Avant le démarrage des travaux, le prestataire devra soumettre un Plan de Sécurité Chantier comprenant :

- Analyse des risques spécifiques au site ;
- Procédures de travail en hauteur ;
- Procédures de consignation/déconsignation électrique (LOTO) ;
- Plan d'urgence et d'évacuation ;
- Liste des EPI obligatoires.

ZL-DCE-SOLAR-05-26 – VERSION 1.0 Zanmi Lasante / Partners in Health – Département des Opérations © Zanmi Lasante – Document Confidentiel – Reproduction Interdite

Article 7 – Équipements de Protection Individuelle (EPI) Les EPI suivants sont obligatoires sur tous les chantiers ZL :

- Casque de protection ;
- Harnais anti-chute lors de travaux en hauteur > 2 m ;
- Gants isolants adaptés à la tension de travail ;
- Chaussures de sécurité avec embout d'acier ;
- Lunettes ou masque de protection ;
- Vêtements de travail adaptés.

Article 8 – Travaux Électriques Pour tous les travaux électriques :

- Procédure de consignation/déconsignation obligatoire avant intervention ;
- Vérification d'absence de tension obligatoire ;
- Travail hors tension sauf dérogation spéciale écrite ;
- Présence d'un second secouriste lors des travaux sous tension.

Article 9 – Travaux en Hauteur

- Interdiction de travailler à plus de 2 m sans harnais homologué ;
- Utilisation d'échelles conformes à la norme EN 131 ;
- Vérification des toitures avant accès (charge admissible, état) ;
- Périmètre de sécurité au sol délimité.

Article 10 – Gestion des Déchets

- Tri et évacuation de tous les déchets de chantier ;
- Batteries et composants électroniques : traitement selon normes WEEE ;
- Interdiction absolue de brûler les déchets sur site ;
- Fourniture d'un rapport de gestion des déchets à ZL.

Article 11 – Incidents et Accidents

- Tout accident ou incident doit être signalé à ZL dans les 24 heures ;
- Remplissage d'un rapport d'incident obligatoire ;
- Coopération avec l'enquête de ZL en cas d'accident grave.

**ENGAGEMENT DU SOUMISSIONNAIRE :**

Je, soussigné(e), .....,  
représentant(e) dûment autorisé(e) de....., déclare  
avoir lu, compris et accepté l'intégralité du présent Code de Conduite et des Exigences PSEAH.  
Je m'engage à les respecter et à les faire respecter par l'ensemble du personnel placé sous ma  
responsabilité dans le cadre des prestations pour Zanmi Lasante.

Signature et cachet :

---

Nom : ..... Fonction : .....  
Date : ..... Cachet : .....

### **ANNEXE 10 – FORMULAIRE DE VISITE DE SITE**

#### **Référence : ZL-DCE-SOLAR-05-26**

*RAPPEL : La visite de site est souhaitée et doit être effectuée idéalement 15 jours avant la date limite de soumission. Ce formulaire doit être signé par le représentant de ZL présent lors de la visite.*

#### INFORMATIONS GÉNÉRALES

<b>Champ</b>	<b>Information</b>
Site visité	<input type="checkbox"/> Boucan Carré <input type="checkbox"/> Belladère <input type="checkbox"/> Thomonde
Date de la visite	
Heure de début	
Heure de fin	
Nom du représentant de l'entreprise	
Fonction	
Téléphone	
Email	
Nom du représentant ZL	
Fonction du représentant ZL	

#### OBSERVATIONS TECHNIQUES DU SITE

##### A. Infrastructure existante :

<b>Élément</b>	<b>Observations</b>
Surface disponible pour panneaux (m <sup>2</sup> )	
Type de toiture (pente, matériaux)	
État de la structure porteuse	
Présence d'ombrage (arbres, bâtiments)	
Local technique disponible	
Dimensions du local technique (m <sup>2</sup> )	

##### B. Installation électrique existante :

<b>Élément</b>	<b>Observations</b>
Tension du réseau existant (V)	
Puissance du générateur actuel (kVA)	
État du tableau électrique principal	
Présence d'une mise à la terre	
Valeur mesurée de la mise à la terre (ohms)	

C. Accessibilité :

Élément	Observations
Accès véhicule lourd (oui/non)	
Distance depuis la route principale (km)	
État de la route d'accès	
Contraintes d'accès particulières	

D. Environnement :

Élément	Observations
Risques d'inondation	
Exposition aux vents	
Présence de végétation obstruante	
Sécurité du site	

QUESTIONS POSÉES LORS DE LA VISITE

---



---



---

OBSERVATIONS GÉNÉRALES DU SOUMISSIONNAIRE

---



---



---

CERTIFICATION DE VISITE :

Nous certifions que le représentant de l'entreprise ..... a effectué la visite du site de ..... en date du ..... en présence du représentant de Zanmi Lasante.

	Représentant ZL	Représentant Entreprise
Nom		
Fonction		
Signature		
Date		

### **ANNEXE 11 – GRILLE D'ÉVALUATION TECHNIQUE**

**Référence : ZL-DCE-SOLAR-05-26 Usage réservé à ZL – Document de travail interne**

Entreprise évaluée :
Évaluateur(s) :
Date d'évaluation :

#### **CRITÈRE 1 – COMPRÉHENSION TECHNIQUE ET PROPOSITION (30 POINTS)**

Sous-critère	Description	Points max	Score
1.1 Analyse du contexte	Compréhension des enjeux, contraintes locales, profil de charge médical	8	
1.2 Pertinence technique	Adéquation de la solution proposée avec les besoins ZL	8	
1.3 Innovation et valeur ajoutée	Propositions innovantes, technologies avancées, monitoring	7	
1.4 Gestion des risques	Identification et mitigation des risques techniques	7	
Sous-total Critère 1		30	

Commentaires évaluateur :

---



---



---



---



---

#### **CRITÈRE 2 – EXPÉRIENCE ET RÉFÉRENCES (25 POINTS)**

Sous-critère	Description	Points max	Score
2.1 Nombre de projets solaires	3 projets = 10 pts ; 4 projets = 12 pts ; 5+ projets = 15 pts	15	
2.2 Taille des projets	≥ 50 kWc = 5 pts supplémentaires ; ≥ 100 kWc = 5 pts	5	
2.3 Contexte similaire	Projets en milieu médical, humanitaire, ou milieu difficile	5	

Sous-critère	Description	Points max	Score
Sous-total Critère 2		25	

Score minimum requis : 15/25

Commentaires évaluateur :

---



---



---

### CRITÈRE 3 – PERSONNEL CLÉ (25 POINTS)

Sous-critère	Description	Points max	Score
3.1 Chef de projet	Expérience $\geq$ 5 ans, projets similaires, certification	8	
3.2 Ingénieur électricien	Diplôme Bac+5, certification solaire, $\geq$ 3 ans	8	
3.3 Techniciens	2 techniciens qualifiés minimum, formation certifiée	5	
3.4 Spécialiste monitoring	Expérience SCADA, Modbus, MQTT	4	
Sous-total Critère 3		25	

Score minimum requis : 15/25

Commentaires évaluateur :

---



---



---

### CRITÈRE 4 – MÉTHODOLOGIE ET ORGANISATION (10 POINTS)

Sous-critère	Description	Points max	Score
4.1 Planning	Réalisme et détail du planning proposé	4	
4.2 Approche qualité	Procédures de contrôle qualité, tests, validation	3	
4.3 Plan HSE	Plan de sécurité pour le chantier	3	
Sous-total Critère 4		10	

Commentaires évaluateur :

---



---

CRITÈRE 5 – MOYENS MATÉRIELS (10 POINTS)

Sous-critère	Description	Points max	Score
5.1 Véhicules et logistique	Véhicules 4x4, transport de matériel lourd	4	
5.2 Outillage spécialisé	Équipements de test et mesure solaire	4	
5.3 Stock local	Disponibilité de pièces de rechange en Haïti	2	
Sous-total Critère 5		10	

Commentaires évaluateur :

---



---



---

RÉCAPITULATIF DE L'ÉVALUATION

<u>Critère</u>	<u>Points max</u>	<u>Score obtenu</u>	<u>%</u>
1. Compréhension technique	30		
2. Expérience et références	25		
3. Personnel clé	25		
4. Méthodologie	10		
5. Moyens matériels	10		
<b>TOTAL</b>	100		

Décision :  PRÉQUALIFIÉ (Score  $\geq$  70/100 ET tous les minimums atteints)  NON PRÉQUALIFIÉ (Score  $<$  70/100 OU minimum non atteint)

Raison de non-pré qualification (si applicable) :

---



---

Signature(s) de l'évaluateur (des évaluateurs) :

Évaluateur 1	Date :
Évaluateur 2	Date :
Évaluateur 3	Date :

## **ANNEXE 12 – MODÈLE DE CONTRAT CADRE**

CONTRAT CADRE DE PRESTATION DE SERVICES Systèmes Solaires Photovoltaïques Hybrides

Entre :

Zanmi Lasante (ci-après « ZL »), organisation haïtienne à but non lucratif, partenaire de Partners in Health, dont le siège est à Santo 18 A, Croix des bouquets, représentée par ....., en sa qualité de .....

Et : ....., société ....., enregistrée sous le numéro ..... au registre de commerce de ....., dont le siège est à ....., représentée par ....., en sa qualité de .....

Ci-après collectivement désignés « les Parties ».

---

### ARTICLE 1 – OBJET DU CONTRAT

Le présent contrat cadre a pour objet de définir les conditions générales dans lesquelles le Prestataire réalisera, sur demande de ZL, des prestations de fourniture, installation, mise en service, exploitation et maintenance de systèmes solaires photovoltaïques hybrides sur les sites du réseau Zanmi Lasante en Haïti.

### ARTICLE 2 – DURÉE

Le présent contrat cadre prend effet à compter de sa signature et est valable pour une durée de 18 mois, renouvelable par avenant express. Il ne constitue pas en lui-même un engagement de commande de la part de ZL.

### ARTICLE 3 – PÉRIMÈTRE D'INTERVENTION

Les prestations pourront être réalisées sur les sites suivants, ainsi que tout autre site du réseau ZL communiqué ultérieurement :

- Centre de santé de Boucan Carré
- Centre de santé de Belladère
- Hôpital de Thomonde
- Tout autre site du réseau ZL en Haïti

### ARTICLE 4 – MODALITÉS DE COMMANDE

4.1 Les prestations seront déclenchées par l'émission d'un Bon de Commande ou d'un Appel d'Offres Restreint, selon les seuils définis à la Section 10 du DCE.

4.2 Chaque bon de commande précisera : le site concerné, la nature des prestations, le délai d'exécution, le montant et les conditions de paiement spécifiques.

4.3 Le Prestataire disposera de 5 jours ouvrables pour confirmer sa disponibilité et sa capacité à exécuter chaque bon de commande.

### ARTICLE 5 – CONDITIONS FINANCIÈRES

5.1 Révision des prix : Les prix unitaires du Barème (Annexe 12) sont fermes pendant les 12 premiers mois. Une révision peut être demandée au-delà, sur justification.

ZL-DCE-SOLAR-05-26 – VERSION 1.0 Zanmi Lasante / Partners in Health – Département des Opérations © Zanmi Lasante – Document Confidentiel – Reproduction Interdite

#### 5.2 Modalités de paiement standard :

- 30 % à la commande
- 60 % à la livraison et installation
- 10 % à la réception définitive

#### 5.3 Monnaie de paiement : Dollar américain (USD)

#### 5.4 Délai de paiement : 30 jours après réception de la facture conforme

### ARTICLE 6 – OBLIGATIONS DU PRESTATAIRE

Le Prestataire s'engage à :

- a) Exécuter les prestations dans les délais convenus et selon les spécifications techniques du DCE ; b) Utiliser uniquement du matériel neuf, certifié et conforme aux spécifications ; c) Maintenir une équipe technique qualifiée disponible en permanence ; d) Respecter toutes les politiques de ZL/PIH (Code de conduite, PSEAH, HSE) ; e) Fournir tous les documents techniques, manuels et plans d'exécution ; f) Assurer la formation du personnel de ZL ; g) Garantir la confidentialité de toutes les informations de ZL.

### ARTICLE 7 – OBLIGATIONS DE ZL

ZL s'engage à :

- a) Faciliter l'accès aux sites pour l'exécution des travaux ; b) Mettre à disposition un interlocuteur technique désigné ; c) Effectuer les paiements dans les délais convenus après remise des factures conformes ; d) Informer le Prestataire de tout changement susceptible d'affecter les prestations ; e) Effectuer les réceptions dans les délais convenus.

### ARTICLE 8 – GARANTIES

8.1 Garantie de bonne exécution : 24 mois à compter de la réception définitive de chaque installation.

#### 8.2 Garanties fabricant :

- Panneaux :  $\geq 25$  ans (performance) /  $\geq 12$  ans (produit)
- Batteries :  $\geq 10$  ans ou 6 000 cycles
- Onduleurs :  $\geq 5$  ans

8.3 Retenue de garantie : 5 % du montant de chaque commande, libérée après réception définitive satisfaisante.

### ARTICLE 9 – PÉNALITÉS ET SANCTIONS

9.1 En cas de retard dans l'exécution : 0,1 % du montant de la commande par jour de retard, plafonné à 10 %.

9.2 En cas de non-respect des KPI de disponibilité ( $< 90$  % sur un mois) : pénalité forfaitaire mensuelle définie dans chaque bon de commande.

9.3 En cas de manquement grave aux obligations (Code de conduite, PSEAH) : résiliation immédiate sans indemnité.

### ARTICLE 10 – RÉSILIATION

10.1 Résiliation pour faute : ZL peut résilier le contrat sans préavis en cas de faute grave du Prestataire, notamment violation du Code de conduite, fausse déclaration, sous-traitance non autorisée.

ZL-DCE-SOLAR-05-26 – VERSION 1.0 Zanmi Lasante / Partners in Health – Département des Opérations © Zanmi Lasante – Document Confidentiel – Reproduction Interdite

10.2 Résiliation pour convenance : ZL peut résilier le contrat cadre moyennant un préavis de 30 jours sans obligation de motivation, sans indemnité au-delà des prestations déjà commandées et exécutées.

#### ARTICLE 11 – SOUS-TRAITANCE

Toute sous-traitance est soumise à l'accord préalable écrit de ZL. Le Prestataire reste entièrement responsable de la qualité des prestations sous-traitées.

#### ARTICLE 12 – ASSURANCES

Le Prestataire s'engage à maintenir pendant toute la durée du contrat :

- Assurance responsabilité civile professionnelle ;
- Assurance tous risques chantier ;
- Assurance accident du travail pour son personnel.

#### ARTICLE 13 – PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE

Tous les documents techniques, plans, études, logiciels et livrables produits dans le cadre des prestations deviennent propriété exclusive de Zanmi Lasante dès leur livraison et paiement.

#### ARTICLE 14 – CONFIDENTIALITÉ

Les obligations de confidentialité survivent à la résiliation du contrat pour une durée de 5 ans.

#### ARTICLE 15 – LOI APPLICABLE ET RÈGLEMENT DES DIFFÉRENDS

15.1 Le présent contrat est régi par le droit haïtien.

15.2 En cas de différend, les Parties s'engagent à rechercher une solution amiable dans un délai de 30 jours.

15.3 À défaut de règlement amiable, le différend sera soumis à la juridiction compétente de Port-au-Prince, Haïti.

#### SIGNATURES :

<b>Pour Zanmi Lasante</b>	<b>Pour le Prestataire</b>
Nom :	Nom :
Fonction :	Fonction :
Date :	Date :
Signature :	Signature :

**ANNEXE 13 – POLITIQUE DE PRÉVENTION CONTRE L'EXPLOITATION, LES  
ABUS ET LE HARCÈLEMENT SEXUELS (PSEAH)**

**ZANMI LASANTE / PARTNERS IN HEALTH**

**Politique et Procédure PSEAH**

**Version 0.4 – Janvier 2026**

---

*NOTE D'INTÉGRATION AU DCE ZL-DCE-SOLAR-05-26 : La présente politique constitue l'Annexe 13 du Dossier de Consultation d'Entreprise. Tout prestataire soumissionnant dans le cadre de la référence ZL-DCE-SOLAR-05-26 est tenu de lire, comprendre, accepter et signer la présente politique. Le non-respect de cette politique constitue un motif d'exclusion immédiate et irrévocable, sans indemnité.*

---

**1. DÉCLARATION DE POLITIQUE**

Chez Partners In Health (PIH) / Zanmi Lasante (ZL), notre mission fondamentale est de fournir une option de soins de santé préférentielle aux populations défavorisées. Notre travail s'inscrit dans des contextes à ressources limitées et auprès de communautés pouvant être vulnérables. Nous reconnaissons le déséquilibre de pouvoir inhérent que cette situation crée, et nous comprenons qu'un tel déséquilibre peut mener à l'exploitation sexuelle, aux abus et au harcèlement sexuel.

Nous nous engageons à garantir que les personnes qui bénéficient de notre travail, ainsi que notre personnel et ceux avec qui nous entrons en contact dans le cadre de nos activités — notamment nos patients, les participants à nos programmes, les agents de santé communautaire et les communautés que nous servons — soient traités avec dignité et respect, et protégés contre toute forme d'exploitation sexuelle, d'abus et de harcèlement sexuel.

Nous sommes résolument engagés dans notre responsabilité de veiller à ce que le personnel de PIH/ZL et ses activités « ne causent aucun tort » dans les communautés au sein desquelles nous avons été mandatés pour travailler.

**Partners In Health / Zanmi Lasante applique une politique de tolérance zéro** à l'égard de l'exploitation sexuelle, des abus et du harcèlement sexuel. Cette tolérance zéro s'applique également :

- Aux personnes qui perpètrent des actes d'exploitation sexuelle, d'abus ou de harcèlement ;
- Aux personnes qui omettent de signaler des allégations ;
- Aux personnes qui exercent des représailles contre quiconque dépose une plainte ou participe à une enquête.

Les décisions et actions de PIH/ZL en réponse aux préoccupations PSEAH et aux manquements à cette politique seront guidées par une **approche centrée sur le survivant**, plaçant la dignité, les expériences, les considérations, les besoins et le bien-être du survivant au centre de toutes les mesures de prévention et de réponse relatives à cette politique.

Tout adulte concerné, tout enfant ou tout membre d'une communauté dans laquelle PIH/ZL travaille a le droit de signaler toute préoccupation, allégation ou suspicion, ou de déposer une plainte par les canaux de signalement appropriés et disponibles.

## 2. OBJECTIFS DE LA POLITIQUE

La présente Politique de Prévention contre l'Exploitation, les Abus et le Harcèlement Sexuels décrit notre engagement à protéger notre personnel, les participants à nos programmes, nos patients et les membres de la communauté contre l'exploitation et les abus sexuels ainsi que le harcèlement sexuel.

Elle précise ce que nous entendons par exploitation et abus sexuels et harcèlement sexuel, et décrit les normes de comportement que nous attendons de toute personne représentant notre organisation. Elle explique comment nous renforçons ces normes et les mesures que nous prenons pour remédier aux manquements à ces normes.

## 3. CHAMP D'APPLICATION

La présente politique s'applique à tous les sites de prestation de soins et de coordination de PIH (les « Sites ») dans tous les pays où nous opérons.

**Sur ces Sites, la présente politique s'applique à l'ensemble du Personnel PIH/ZL**, que nous définissons comme toute personne affiliée à PIH, ZL ou une organisation filiale ou affiliée, notamment :

- Les employés permanents
- Les employés détachés
- Les travailleurs temporaires ou occasionnels
- Les collaborateurs locaux et internationaux
- Les volontaires
- Les contractants indépendants
- Les consultants
- Les stagiaires et visiteurs

**Cette politique s'applique au Personnel PIH/ZL en tout lieu et à tout moment**, pendant et en dehors des heures de travail, étant donné que le Personnel PIH/ZL représente ou est identifié à PIH/ZL en permanence.

**PIH/ZL ne tolère pas non plus** l'exploitation, les abus ou le harcèlement sexuels de la part :

- Des bénéficiaires de subventions et sous-bénéficiaires
- Des prestataires, fournisseurs et contractants
- Des organisations partenaires qui interagissent avec des patients, des participants à des programmes ou des membres de la communauté dans le cadre de leur travail pour PIH/ZL

**APPLICATION AUX PRESTATAIRES ZL** : Dans le cadre du DCE ZL-DCE-SOLAR-05-26, la présente politique s'applique intégralement et sans restriction à toute entreprise prestataire, à l'ensemble de son personnel déployé sur les sites de Zanmi Lasante, ainsi qu'à ses sous-traitants éventuels.

ZL-DCE-SOLAR-05-26 – VERSION 1.0 Zanmi Lasante / Partners in Health – Département des Opérations © Zanmi Lasante – Document Confidentiel – Reproduction Interdite

Tout le Personnel PIH/ZL doit lire cette politique et la signer pour confirmer qu'il en a pris connaissance et en comprend le contenu. Tout le Personnel PIH/ZL participera à une formation sur l'approche de prévention de l'exploitation, des abus et du harcèlement sexuel.

La présente politique est référencée et intégrée dans le Code de Conduite de PIH et doit être lue en cohérence avec la Politique de Réclamations et de Protection des Lanceurs d'Alerte de PIH et la Politique de Protection de PIH.

#### **4. PRINCIPES FONDAMENTAUX**

La présente politique est fondée sur l'ensemble de normes et de principes suivants qui guident sa mise en œuvre. Ces principes incluent les Principes fondamentaux du Comité permanent interorganisations (IASC), les Normes Keeping Children Safe et les Normes humanitaires fondamentales pertinentes.

##### **4.1 Principes Fondamentaux de l'IASC relatifs à l'Exploitation et aux Abus Sexuels**

Les principes fondamentaux de l'IASC suivants concernent l'exploitation et les abus sexuels à l'égard des participants aux programmes et s'appliquent à l'ensemble du Personnel PIH/ZL :

- i.** L'exploitation et les abus sexuels commis par des travailleurs humanitaires constituent des actes de faute grave et constituent donc des motifs de résiliation d'emploi.
- ii.** Toute activité sexuelle avec des enfants (personnes de moins de 18 ans) est interdite, quel que soit l'âge de la majorité ou de consentement localement en vigueur. La croyance erronée concernant l'âge d'un enfant ne constitue pas une défense recevable.
- iii.** L'échange d'argent, d'emploi, de biens ou de services contre des rapports sexuels, des faveurs sexuelles ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou exploiteur est interdit. Cela inclut l'échange de l'aide due aux participants au programme.
- iv.** Toute relation sexuelle entre les personnes fournissant une assistance et une protection humanitaires (y compris, sans limitation, tout service clinique ou de soins de santé) et une personne bénéficiant de cette assistance et protection humanitaires, qui implique un usage abusif du rang ou de la position, est interdite. De telles relations sapent la crédibilité et l'intégrité du travail d'aide humanitaire.
- v.** Lorsqu'un travailleur humanitaire développe des préoccupations ou des soupçons concernant des abus ou une exploitation sexuels commis par un collègue, que ce soit dans la même organisation ou non, il ou elle doit signaler ces préoccupations via les mécanismes de signalement établis par l'organisation.
- vi.** Les travailleurs humanitaires ont l'obligation de créer et de maintenir un environnement qui prévient l'exploitation et les abus sexuels et promeut la mise en œuvre de leur code de conduite. Les responsables à tous les niveaux ont des responsabilités particulières pour soutenir et développer des systèmes qui maintiennent cet environnement.

## 5. ENGAGEMENTS DE LA POLITIQUE

PIH/ZL s'engage à :

- **Sensibiliser** l'ensemble du Personnel PIH/ZL à la présente Politique et aux normes de conduite attendues ;
- **Renforcer la compréhension** des rôles et responsabilités des employés dans la prévention de telles formes d'abus dès leur première occurrence ;
- **Communiquer** les normes et les mécanismes de signalement aux participants aux programmes, aux patients et aux membres de la communauté ;
- **Intégrer** les normes PSEAH fondamentales, y compris la programmation sûre et les mesures préventives, dans l'ensemble des départements, flux de travail et partenariats ;
- **Établir des mécanismes de suivi réguliers** pour évaluer l'efficacité de cette politique et assurer la responsabilité à tous les niveaux ;
- **Prendre au sérieux** les plaintes d'exploitation, d'abus et de harcèlement sexuels ;
- **Répondre rapidement** aux plaintes avec diligence et sensibilité ;
- **Investiguer de manière complète** et approfondie ;
- **Agir promptement** pour mettre fin aux comportements prohibés et imposer les mesures correctives et disciplinaires nécessaires, pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute grave ;
- **Protéger contre les représailles** les personnes qui signalent des préoccupations de bonne foi. PIH/ZL s'engage à créer une culture de travail dans laquelle les formes d'exploitation, d'abus et de harcèlement sexuels (SEAH) n'ont pas lieu et où chacun se sent en sécurité pour exprimer ses préoccupations.

## 6. COMPORTEMENTS INTERDITS

Le Personnel PIH/ZL est formellement interdit de s'engager dans toute forme d'exploitation, d'abus ou de harcèlement sexuel, quelle qu'elle soit. Cette interdiction s'applique en tout temps, que le Personnel PIH/ZL soit en service ou non.

D'autres actions sont également interdites par la présente politique, telles que : les comportements inappropriés envers ou avec un enfant, l'omission de signaler une allégation d'exploitation ou d'abus, ou les représailles contre un plaignant ou un témoin.

La liste suivante est illustrative et non exhaustive des comportements interdits :

### 6.1 Comportements d'ordre physique et sexuel

- Contact physique non désiré ou attouchements à caractère sexuel ;
- Contraindre une personne à des rapports ou actes sexuels contre sa volonté ;
- Utiliser le sexe ou les actes sexuels comme condition d'accès à un soutien, un traitement ou une assistance ;
- Agression physique, y compris le viol, l'agression sexuelle, les attouchements forcés ;
- Enregistrer des actes ou interactions sexuels sans consentement ;
- Partager une chambre avec un enfant non supervisé par un membre de sa famille immédiate ;
- Effectuer des actes d'ordre personnel pour un enfant non supervisé que l'enfant peut faire lui-même (ex. : bain, habillage).

ZL-DCE-SOLAR-05-26 – VERSION 1.0 Zanmi Lasante / Partners in Health – Département des Opérations © Zanmi Lasante – Document Confidentiel – Reproduction Interdite

## **6.2 Comportements d'ordre économique et transactionnel**

- L'échange, ou l'offre d'échange, d'argent, de biens, de services ou d'une assistance contre des rapports sexuels, des faveurs sexuelles ou d'autres formes de comportement dégradant ou exploiteur. Cette interdiction de l'échange d'argent contre du sexe signifie que le Personnel PIH/ZL ne peut pas recourir aux services de travailleurs du sexe ;
- L'échange, ou l'offre d'échange, d'une recommandation d'emploi, d'une offre d'emploi ou d'une référence professionnelle contre des rapports sexuels, des faveurs sexuelles ou d'autres formes de comportement dégradant ou exploiteur. Aux fins de cette disposition, l'employeur ou l'employeur potentiel inclut PIH/ZL ou tout prestataire ou contractant de PIH/ZL ;
- Promettre directement ou indirectement une récompense à un participant au programme en échange de la satisfaction d'une demande à caractère sexuel.

## **6.3 Comportements d'ordre relationnel et hiérarchique**

- Relations sexuelles ou romantiques avec des personnes relevant de la ligne hiérarchique du Personnel PIH/ZL. Pour les employés de rang le plus élevé (directeurs ou membres de l'équipe de direction), cette interdiction s'étend aux relations sexuelles ou romantiques avec tout employé de rang inférieur ;
- Activité sexuelle avec le personnel d'organisations partenaires, lorsque cela est ou pourrait être perçu comme un abus de pouvoir ou un usage abusif du rang ou de la position ;
- Avances sexuelles ou romantiques envers tout participant au programme et persistance malgré le rejet de ces avances par l'individu ;
- Flirtations, propositions ou avances répétées et non désirées malgré le rejet de l'individu.

## **6.4 Comportements verbaux et non verbaux**

- Avances sexuelles non désirées, qu'elles impliquent ou non un contact physique, demandes de faveurs sexuelles, regards insistants, sifflets, frottements contre le corps, gestes sexuels, commentaires suggestifs ;
- Épithètes, plaisanteries, références écrites ou orales à des conduites sexuelles, commérages sur la vie sexuelle d'une personne, commentaires sur le corps d'une personne ou sur son activité sexuelle, ses carences ou ses prouesses ;
- Sifflets, regards insistants ou gestes impropres à caractère sexuellement explicite ;
- Remarques offensantes, insultantes, désobligeantes ou dégradantes à caractère sexuel ou fondées sur le sexe ou le genre d'une personne.

## **6.5 Comportements impliquant des enfants**

- Toute activité sexuelle, ou tentative d'activité sexuelle, avec un enfant (personne de moins de 18 ans), quel que soit l'âge de consentement local ; l'ignorance ou la méprise sur l'âge d'un enfant ne constitue pas une défense recevable ;
- Comportement envers un enfant ou un participant adulte au programme ou un membre du personnel qui est inapproprié ou sexuellement provocateur, y compris, sans limitation, les abus physiques, les abus sexuels ou l'exposition de l'enfant à des concepts sexuels ou à de la pornographie ;

- Photographier un enfant ou un participant adulte au programme qui n'est pas vêtu convenablement ou qui est dans une pose pouvant être considérée comme sexuellement suggestive ;
- Travailler seul avec un enfant dans tous les contextes, sauf nécessité opérationnelle légitime dûment déclarée au Responsable Protection ;
- Partager une chambre avec un enfant non supervisé.

#### **6.6 Comportements impliquant les technologies**

- Utiliser un ordinateur, un téléphone mobile, une tablette, un appareil photo, les réseaux sociaux, le courrier électronique ou toute autre forme de technologie, sans limitation, pour exploiter ou harceler un participant au programme, un patient, un membre de la communauté ou un membre du personnel ;
- Accéder, visualiser, créer, télécharger ou distribuer du matériel d'exploitation sexuelle d'enfants (communément désigné sous le terme de « pornographie enfantine ») via des ordinateurs, téléphones mobiles, caméras vidéo/numériques, d'autres appareils électroniques ou tout autre support ;
- Utiliser les équipements ou ressources informatiques de PIH/ZL pour visualiser, télécharger, distribuer, créer ou accéder à de la pornographie ;
- Utiliser les installations, logements, véhicules ou toute autre propriété de PIH/ZL ou du Personnel PIH/ZL à des fins d'abus, d'exploitation ou de harcèlement sexuels.

#### **6.7 Omissions et manquements procéduraux**

- Ne pas signaler en temps utile une violation suspectée, alléguée ou avérée de la présente politique ;
- Ne pas divulguer toute condamnation ou enquête pour exploitation sexuelle, abus sexuels ou harcèlement sexuel.

#### **6.8 Relations avec les patients et participants aux programmes**

Le Personnel PIH/ZL (à l'exception du personnel local dans des circonstances limitées décrites ci-après) est interdit de solliciter ou d'entretenir des relations romantiques ou sexuelles avec des patients ou des participants aux programmes de PIH/ZL, quel que soit leur âge, car ces relations sapent la crédibilité et l'intégrité du travail de PIH/ZL et sont fondées sur des dynamiques de pouvoir intrinsèquement inégales.

**Exception limitée pour le personnel local :** PIH/ZL reconnaît que le Personnel PIH/ZL local (y compris les employés locaux et les agents de santé communautaire) est issu de communautés qui participent aux programmes de PIH/ZL ou sont patients. Dans des circonstances limitées et uniquement lorsque la relation n'implique clairement aucune forme d'usage abusif du rang ou de la position, d'exploitation, d'abus ou de harcèlement, une relation romantique ou sexuelle entre un membre du personnel local et un patient ou participant au programme peut être autorisée si :

1. La relation a été formée en dehors ou avant le début des activités de PIH/ZL ;
2. Le membre du personnel la divulgue rapidement à son Responsable Protection et au Directeur des Ressources Humaines ;

ZL-DCE-SOLAR-05-26 – VERSION 1.0 Zanmi Lasante / Partners in Health – Département des Opérations © Zanmi Lasante – Document Confidentiel – Reproduction Interdite

3. Le Responsable Protection et le Directeur des Ressources Humaines, en consultation avec le Conseiller Régional, déterminent que la relation n'implique en aucune façon une exploitation, un déséquilibre de pouvoir ou un usage abusif du rang.

**En aucune circonstance**, le Directeur Exécutif du site, le Directeur Exécutif Adjoint, les membres de la direction, les médecins ou autres membres du personnel médical ou clinique ne sont autorisés à solliciter ou entretenir des relations romantiques ou sexuelles avec des patients ou des participants aux programmes.

PIH/ZL se réserve le droit, à sa seule discrétion, de déterminer si un comportement ou incident particulier, qu'il soit ou non listé ci-dessus, atteint le niveau de comportement interdit par la présente politique, dès lors que ce comportement viole les principes et valeurs de protection de PIH/ZL.

## **PROCÉDURE**

### **7. RÔLES ET RESPONSABILITÉS**

#### **7.1 Tout le Personnel PIH/ZL doit :**

- Lire la présente politique et la signer pour confirmer qu'il en a pris connaissance et s'engage à la respecter ;
- Se conformer aux normes de comportement définies dans la présente politique ;
- Participer régulièrement aux formations de sensibilisation sur la PSEAH/protection ;
- Signaler toute préoccupation ou violation conformément à la Section 9 ci-dessous ;
- Coopérer pleinement à toute enquête ;
- S'abstenir de tout acte de représailles contre les personnes qui signalent des préoccupations ou témoignent dans le cadre d'une enquête.

#### **7.2 Les Directeurs Exécutifs des Sites PIH/ZL doivent :**

- Apporter un soutien visible et affirmé à la PSEAH en tant que valeur fondamentale du travail de PIH/ZL et créer une culture qui valorise l'importance de la PSEAH ;
- Superviser la mise en œuvre complète de la présente politique sur leur site et fournir un soutien en matière de leadership pour l'intégration de la PSEAH dans la programmation et les flux de travail du site ;
- Veiller à ce que les allégations de protection soient immédiatement et confidentiellement signalées à l'Équipe centrale de Protection ;
- Veiller à ce que personne qui signale des allégations ou participe à des enquêtes ne fasse l'objet de représailles ;
- Veiller à ce que des retours d'information soient activement sollicités auprès des communautés et fournis à celles-ci sur le rôle de PIH/ZL, les comportements du personnel et les plaintes.

#### **7.3 Les Responsables et Superviseurs doivent :**

- Veiller à ce que les membres de leur équipe comprennent et respectent la présente politique ;
- Veiller à ce que les membres de leur équipe participent aux formations et aux formations de remise à niveau correspondantes ;

- Développer et mettre en œuvre des objectifs PSEAH adaptés à leur équipe et à leur domaine de travail.

#### **7.4 Les Ressources Humaines du Site doivent :**

- Veiller à ce que PIH/ZL mette en place une induction et une formation solides en lien avec la présente politique ;
- Mettre en place des processus de sélection rigoureux lors du recrutement, en particulier pour le personnel qui aura tout contact direct ou indirect avec des patients et des participants aux programmes, afin d'empêcher que des auteurs d'exploitation, d'abus ou de harcèlement sexuels ne soient (ré)embauchés ou (ré)déployés ;
- Inclure les rôles PSEAH/protection dans les descriptions de poste et le cadre d'évaluation des performances dans toutes les catégories d'emploi.

#### **7.5 Obligations spécifiques des Prestataires ZL (DCE ZL-DCE-SOLAR-05-26)**

Dans le cadre spécifique du présent DCE, tout prestataire s'engage à :

- Communiquer la présente politique à l'intégralité du personnel déployé sur les sites ZL avant toute intervention ;
- Désigner un point focal PSEAH au sein de son équipe, chargé de recevoir et transmettre les signalements à ZL ;
- Vérifier les antécédents judiciaires de tout personnel amené à travailler sur les sites ZL (casier judiciaire vierge exigé) ;
- Signaler tout incident ou suspicion d'incident PSEAH à ZL dans les **24 heures** suivant sa connaissance ;
- Coopérer pleinement avec toute enquête diligentée par ZL ou PIH ;
- Inclure dans tout contrat de sous-traitance les obligations PSEAH équivalentes à celles du présent document.

## **8. FORMATION ET PROCÉDURES PRÉVENTIVES**

### **8.1 Formation**

Tout le Personnel PIH/ZL participera à des formations et des formations de remise à niveau sur l'approche de PIH/ZL en matière de prévention de l'exploitation et des abus sexuels et du harcèlement sexuel. Tout le Personnel PIH/ZL sera également invité à lire et signer une copie de la présente politique dans le cadre de son accueil. Les registres seront conservés par le département des ressources humaines du site concerné.

**Pour les prestataires ZL :** La formation du personnel déployé sur les sites ZL doit être documentée. Un registre de présence signé doit être remis à ZL avant le début des travaux.

### **8.2 Procédures Préventives**

#### **A. Création d'une culture de protection**

Pour accomplir notre mission, PIH/ZL promeut une culture de travail qui valorise les points de vue divers, encourage le respect mutuel et met l'accent sur la responsabilité et la transparence dans toutes nos activités.

ZL-DCE-SOLAR-05-26 – VERSION 1.0 Zanmi Lasante / Partners in Health – Département des Opérations © Zanmi Lasante – Document Confidentiel – Reproduction Interdite

PIH/ZL reconnaît que créer des environnements de travail sûrs pour le personnel et les participants aux programmes signifie s'attaquer aux abus de pouvoir et de privilège au sein de notre organisation. Nous reconnaissons que la prévention des SEAH peut prendre de nombreuses formes et doit être informée et adaptée au contexte local.

### **B. Gouvernance et Responsabilité**

PIH/ZL adopte une approche de gestion des risques en matière de PSEAH. Les responsables de la conception, de la mise en œuvre, de la gestion et du suivi du travail de PIH/ZL sont chargés d'identifier les risques potentiels de SEAH et de protection et les mesures d'atténuation dans tous les programmes et opérations.

### **C. Recrutement**

Il est de la politique de PIH/ZL de vérifier les antécédents, l'historique d'emploi et les références des candidats, et d'effectuer une sélection de ceux qui auront un contact avec des participants aux programmes, des enfants ou des adultes à risque. PIH/ZL est également engagée à veiller à ce que les membres du personnel déclarés inéligibles à un réemploi ne soient pas réembauchés.

### **D. Partenaires**

Lorsque PIH/ZL travaille avec des partenaires, tous les partenaires ont la responsabilité de respecter les normes minimales de PSEAH et de protection. PIH/ZL s'assurera que les accords avec les partenaires incluent des normes PSEAH convenues, reflétant les principes et engagements du secteur, pertinents et proportionnels au travail à réaliser et à la capacité de chaque partenaire.

### **E. Images et Informations**

PIH/ZL veille à ce que les communications mettant en scène des enfants et des adultes soient guidées par les exigences de protection des données et donnent la priorité aux meilleurs intérêts des personnes concernées. Cela inclut l'obtention du consentement éclairé nécessaire et le maintien de la dignité et de l'autonomie des personnes concernées.

## **9. SIGNALEMENT OBLIGATOIRE**

Le Personnel PIH/ZL signale immédiatement tout cas suspecté, allégué ou avéré d'exploitation, d'abus ou de harcèlement sexuels de participants aux programmes ou de membres du personnel par le Personnel PIH/ZL.

**Tout le Personnel PIH/ZL est responsable de signaler toute préoccupation ou violation.** Le Personnel PIH/ZL ne doit pas décider si une exploitation, un abus ou un harcèlement sexuel s'est produit ou mener tout type d'enquête sur un comportement allégué avant de le signaler.

### **9.1 Canaux de Signalement**

Pour déposer une plainte ou exprimer une préoccupation concernant quelque chose que vous avez vu ou entendu, ou pour faire un signalement, vous pouvez utiliser l'un des moyens suivants :

ZL-DCE-SOLAR-05-26 – VERSION 1.0 Zanmi Lasante / Partners in Health – Département des Opérations © Zanmi Lasante – Document Confidentiel – Reproduction Interdite

**Par email :** [speakup@pih.org](mailto:speakup@pih.org)

**Par la ligne d'assistance EthicsPoint :** +1 833-594-2123 (d'autres numéros locaux sont disponibles) Cette ligne d'assistance et ce site web permettent des signalements anonymes et non anonymes en espagnol, en français et dans d'autres langues. La ligne d'assistance EthicsPoint et le portail web sont administrés par un tiers indépendant pour garantir la confidentialité.

**Sites de prestation de soins PIH/ZL :**

- Directeur Exécutif du Site
- Directeur des Ressources Humaines du Site
- Responsable PSEAH/Protection du Site
- Lignes d'assistance protection des Sites de prestation de soins

**Équipe centrale de Protection PIH :**

Personne	Fonction	Contact
Sarah Mwebaze	Conseillère régionale PIH PSEAH/Protection	<a href="mailto:smwebaze@pih.org">smwebaze@pih.org</a>
Zachary Zervas	Responsable PSEAH/Protection PIH, Boston	<a href="mailto:zzervas@pih.org">zzervas@pih.org</a>
Lori Silver	Conseillère juridique générale	<a href="mailto:lsilver@pih.org">lsilver@pih.org</a> / +1 857-880-5170

Le Personnel PIH/ZL peut contacter ces personnes par email, téléphone ou courrier à leur attention à : **Partners In Health, 800 Boylston Street, Suite 300, Boston, MA 02199**

## 9.2 Signalement pour les Prestataires ZL

### Pour les prestataires de ZL en Haïti :

Incident	À signaler à	Délai
Tout incident PSEAH sur site ZL	Point focal PSEAH du prestataire → Responsable ZL désigné	Dans les 24 heures
Incident grave (agression, abus sur mineur)	Directeur Exécutif ZL + Équipe centrale PIH	Immédiatement
Soupçon ou allégation	Responsable ZL désigné	Dans les 24 heures

## 9.3 Instructions pour le Signalement

Lors du signalement d'un incident, soyez aussi précis(e) que possible. Incluez les détails de base : qui, quoi, où, quand et comment les incidents se sont produits. Ces détails permettront de mener une enquête approfondie.

PIH/ZL confirmera la réception du signalement et exposera les mesures qui seront prises. Le signalement peut être effectué de manière anonyme, bien que cela puisse entraver la capacité à

évaluer la plainte ou à mener une enquête complète. PIH/ZL encourage les signalements non anonymes.

## **10. SOUTIEN AUX SURVIVANTS**

Un soutien sera offert aux survivants conformément à l'approche centrée sur le survivant et indépendamment du fait qu'une réponse formelle soit entreprise (ex. : une enquête). Ce soutien peut inclure :

- Conseil psychosocial spécialisé
- Soutien médical
- Soutien juridique
- Accès à d'autres soutiens appropriés et à une gestion de cas selon les besoins

Les survivants peuvent choisir si et quand ils souhaitent bénéficier des options de soutien disponibles. Dans certaines circonstances, les témoins peuvent également se voir proposer un soutien.

## **11. ENQUÊTE SUR LES PLAINTES**

Toutes les plaintes seront prises au sérieux et feront l'objet d'une enquête appropriée, rapide, impartiale, confidentielle et conforme aux principes centrés sur le survivant, tels que décrits dans la présente Politique. PIH/ZL prendra en compte la sécurité, la sûreté et le bien-être des survivants et des témoins pendant toute enquête ou action de suivi.

Le Personnel PIH/ZL est tenu de coopérer pleinement à toute enquête. Le refus de coopérer peut entraîner des mesures disciplinaires. PIH/ZL contactera les autorités locales ou nationales en temps utile, selon la gravité de l'incident et lorsque la loi l'exige, et collaborera avec les autorités pour faciliter leur enquête dans la mesure du possible.

## **12. MESURES DISCIPLINAIRES**

En cas de violation de la présente politique, PIH/ZL agira promptement pour mettre fin au comportement incriminé, imposer les mesures disciplinaires appropriées pouvant aller jusqu'au licenciement, et prendre toute autre mesure corrective appropriée. Ces mesures seront sans préjudice des poursuites pénales.

Des mesures disciplinaires pourront également être imposées aux personnes qui :

- Omettent de signaler des allégations d'exploitation, d'abus ou de harcèlement sexuels ;
- Refusent de coopérer à une enquête ;
- Fournissent des informations fausses ou trompeuses au cours d'une enquête ;
- Déposent malicieusement un faux signalement.

Les personnes qui déposent une plainte non retenue, mais qui l'ont fait avec la conviction raisonnable que l'affaire nécessitait une enquête, ne seront pas pénalisées pour avoir soulevé une préoccupation légitime.

**Pour les prestataires ZL :** Tout manquement à la présente politique entraîne :

<b>Gravité</b>	<b>Conséquence</b>
Comportement inapproprié	Avertissement écrit + retrait du site
Violation avérée	Résiliation immédiate du contrat sans indemnité
Abus sur mineur / agression sexuelle	Résiliation immédiate + signalement aux autorités + inscription liste noire PIH

### **13. PROTECTION CONTRE LES REPRÉSAILLES**

PIH/ZL ne tolérera aucune représailles contre le Personnel PIH/ZL, les participants aux programmes ou d'autres personnes qui signalent un comportement suspect interdit de bonne foi ou qui participent à des enquêtes.

PIH/ZL prendra toutes les mesures nécessaires contre le Personnel PIH/ZL qui cherche à exercer ou qui exerce des représailles contre des plaignants, des victimes ou d'autres témoins. Si vous pensez avoir subi ou être témoin de représailles, vous devez immédiatement signaler votre préoccupation à l'une des personnes listées ci-dessus. Le Personnel PIH/ZL qui se livre à des représailles fera l'objet de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

### **14. CONFIDENTIALITÉ**

En raison de la nature et de la sensibilité des allégations impliquant l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels, PIH/ZL traitera tous les signalements et allégations avec le plus grand respect de la confidentialité de toutes les personnes impliquées.

Les informations sensibles relatives aux incidents d'exploitation ou d'abus sexuels ne seront partagées qu'avec :

- Les autorités répressives
- Les agents et employés de PIH/ZL de niveau hiérarchique ou de fonction appropriés ayant besoin d'en connaître

Le Personnel PIH/ZL qui gère des enquêtes et des informations sensibles est tenu de maintenir la confidentialité de ces informations et fera l'objet de sanctions disciplinaires en cas de divulgation non autorisée.

PIH/ZL travaillera avec les survivants et les personnes qui signalent des cas d'exploitation, d'abus ou de harcèlement sexuels pour répondre à toute préoccupation concernant la confidentialité, afin de permettre à des enquêtes efficaces d'être menées. Toutefois, des enquêtes efficaces et équitables requièrent généralement de confronter le sujet de la plainte ou l'accusé aux allégations.

### **15. SIGNALEMENT AUX DONATEURS, AUX FORCES DE L'ORDRE, AUX AUTORITÉS LOCALES ET AUX RÉGULATEURS**

Dans certaines circonstances, PIH/ZL peut être tenu par ses donateurs, ses régulateurs ou via une action en justice de divulguer des allégations et les actions prises pour y remédier.

En outre, les lois locales sur les sites de prestation de soins de PIH/ZL peuvent exiger que PIH/ZL signale des allégations aux forces de l'ordre ou aux régulateurs. Avant de communiquer de telles informations, les Directeurs Exécutifs des Sites PIH/ZL consulteront le Département Juridique de PIH.

Le renvoi d'incidents de nature potentiellement criminelle aux forces de l'ordre ou aux autorités compétentes sera effectué après prise en compte :

- Des souhaits du survivant adulte
- De l'évaluation du meilleur intérêt d'un survivant enfant
- Du bien-être et de la sécurité de toutes les parties

Lorsque les lois locales ou nationales imposent à PIH/ZL de signaler un crime potentiel à la police ou aux autorités de protection de l'enfance, un plan de sécurité approprié gérant les risques pour toutes les personnes concernées doit être mis en œuvre.

## **ANNEXE A – DÉFINITIONS**

Dans la présente politique et procédure, les définitions suivantes sont utilisées :

**Participants au programme :** Les personnes qui sont des bénéficiaires directs ou indirects du travail de PIH/ZL, notamment les patients, les familles de patients, les enfants et les participants aux programmes de PIH/ZL.

**Enfant :** Une personne de moins de dix-huit (18) ans, conformément à la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant (CNUDE).

**Personnel PIH/ZL :** Toute personne affiliée à PIH/ZL ou à une organisation filiale ou affiliée, notamment les employés, les employés détachés, les collaborateurs locaux et internationaux, les volontaires, les contractants indépendants, les consultants et les stagiaires.

**Abus sexuels :** L'intrusion physique de nature sexuelle, réelle ou menacée, que ce soit par la force ou dans des conditions d'inégalité ou de coercition.

**Exploitation sexuelle :** Tout abus réel ou tentative d'abus d'une position de vulnérabilité, de déséquilibre de pouvoir ou de confiance, à des fins sexuelles, y compris le fait de menacer ou de profiter monétairement, socialement ou politiquement de l'exploitation sexuelle d'autrui.

Nous reconnaissons que les termes « abus sexuels » et « exploitation sexuelle » sont larges et couvrent un large éventail de comportements qui ne se limitent pas strictement à l'acte de rapport sexuel. Ces comportements incluent également, sans limitation, d'autres actes sexuels, des tentatives d'obtenir un acte sexuel et des commentaires ou avances sexuels non désirés, entre autres.

**Harcèlement sexuel :** Le harcèlement sexuel est une forme particulière de harcèlement. L'ONU décrit le harcèlement sexuel comme « un continuum de comportements et de pratiques inacceptables et non désirés à caractère sexuel qui peuvent inclure, sans s'y limiter, des suggestions ou des demandes sexuelles, des demandes de faveurs sexuelles et des conduites ou gestes verbaux ou physiques à caractère sexuel qui sont, ou pourraient raisonnablement être perçus comme, offensants ou humiliants ». Les exemples incluent, sans s'y limiter, les contacts physiques non désirés, les commentaires sexuels, les messages SMS ou messages via des

plateformes telles que WhatsApp, les publications sur les réseaux sociaux, les promesses en échange de faveurs sexuelles et l'affichage d'images à caractère sexuellement explicite. Même si un comportement non désiré n'est pas destiné à causer de la détresse, il peut néanmoins avoir pour effet de violer la dignité d'une personne ou de créer un environnement offensant.

## **ANNEXE B – PROCÉDURES PRÉVENTIVES**

### **B.1 Création d'une Culture de Protection**

Pour accomplir notre mission, PIH/ZL promeut une culture de travail qui valorise les points de vue divers, encourage le respect mutuel et met l'accent sur la responsabilité et la transparence dans toutes ses activités.

PIH/ZL reconnaît que créer des environnements de travail sûrs pour le personnel et les participants aux programmes et veiller à ne pas causer de tort aux enfants et aux adultes à risque avec lesquels nous travaillons implique de s'attaquer aux abus de pouvoir et de privilège au sein de notre organisation.

Nous reconnaissons que la prévention des SEAH peut prendre de nombreuses formes et doit être informée par le contexte local et adaptée à celui-ci. Nous valorisons les perspectives et les contributions de notre personnel local, des participants aux programmes et des communautés sur la façon de concevoir et de mettre en œuvre les mesures préventives les plus efficaces.

### **B.2 Gouvernance et Responsabilité**

PIH/ZL adopte une approche de gestion des risques en matière de PSEAH. Les risques stratégiques PSEAH et de protection, ainsi que les mesures d'atténuation, seront inclus dans les registres de risques organisationnels, selon le cas. Les risques PSEAH et de protection dans les programmes seront inclus dans les évaluations de risques individuelles des programmes.

### **B.3 Recrutement**

Il est de la politique de PIH/ZL de vérifier les antécédents, l'historique d'emploi et les références des candidats, et d'effectuer une sélection de ceux qui auront tout contact avec des participants aux programmes, des enfants ou des adultes à risque, dans le cadre de toutes ses activités de recrutement.

PIH/ZL s'engage également à veiller à ce que les membres du personnel déclarés inéligibles à un réemploi ne soient pas réembauchés par PIH/ZL et que leur statut soit documenté dans les dossiers et systèmes du personnel PIH/ZL.

### **B.4 Programmes**

PIH/ZL s'engage à veiller à ce que ses programmes et services ne causent aucun tort aux enfants ou aux adultes. Les équipes de programme veilleront à ce que les personnes avec lesquelles nous travaillons, et celles impliquées dans notre travail, comprennent les engagements de

PIH/ZL en matière de PSEAH et de protection et connaissent les systèmes existants pour faire des signalements ou soulever des préoccupations.

### B.5 Partenaires

Lorsque PIH/ZL travaille avec des partenaires, tous les partenaires ont la responsabilité de respecter les normes minimales de PSEAH et de protection. PIH/ZL travaillera en collaboration avec les partenaires pour créer des approches de travail sûres qui défendent les droits de tous. PIH/ZL veillera à ce que ses accords avec les partenaires incluent des normes PSEAH convenues qui reflètent les principes et engagements du secteur, pertinents et proportionnels au travail à réaliser et à la capacité de chaque partenaire. Tous les partenaires sont encouragés à travailler selon leurs propres politiques PSEAH et de protection. En l'absence de celles-ci, les partenaires s'engagent à adopter les engagements et obligations décrits dans les politiques PSEAH et de protection de PIH/ZL.

### B.6 Images et Informations

PIH/ZL veille à ce que les communications mettant en scène des enfants et des adultes, ou impliquant des enfants et des adultes, soient guidées par les exigences de protection des données et donnent la priorité aux meilleurs intérêts des personnes concernées. Cela inclut l'obtention du consentement éclairé nécessaire et le maintien de la dignité et de l'autonomie des personnes concernées.

### HISTORIQUE DU DOCUMENT ET DES RÉVISIONS

Version	Date	Auteur(s)	Notes de révision
0.1	23 septembre 2019	Lori Silver	Politique révisée
0.2	24 février 2021	Lori Silver	Politique révisée dans le cadre d'une révision stratégique
0.3	28 mars 2022	Lori Silver	Mise à jour générale
0.4	1er janvier 2026	Lori Silver	Politique révisée pour alignement avec la Politique de Protection PIH

**Auteur :** Lori Silver, Conseillère Juridique Générale **Date de révision :** 1er janvier 2026

**Traduction et intégration DCE :** Département des Opérations – Zanmi Lasante **Référence DCE :** ZL-DCE-SOLAR-05-26

---

### FORMULAIRE D'ENGAGEMENT ET DE SIGNATURE – POLITIQUE PSEAH

À compléter et retourner avec le dossier de soumission

---

Je soussigné(e), ....., agissant en qualité de....., dûment habilité(e) à représenter et à engager la société ....., déclare par la présente :

- Avoir lu et compris l'intégralité de la Politique PSEAH de Partners In Health / Zanmi Lasante (Annexe 13 du DCE ZL-DCE-SOLAR-05-26) ;
- Accepter sans réserve l'ensemble des dispositions de la présente politique et m'engager à les respecter et à les faire respecter par l'ensemble du personnel de mon entreprise déployé sur les sites de Zanmi Lasante ;
- M'engager à désigner un point focal PSEAH au sein de mon équipe avant tout démarrage de prestation sur les sites ZL ;
- M'engager à former l'ensemble du personnel déployé sur les sites ZL à la présente politique avant le début des travaux ;
- M'engager à signaler tout incident ou suspicion d'incident PSEAH à Zanmi Lasante dans les **24 heures** suivant sa connaissance ;
- Reconnaître que tout manquement à la présente politique constitue un motif de résiliation immédiate du contrat sans indemnité et d'inscription sur la liste noire de Zanmi Lasante et de Partners In Health.

**Fait à** \_\_\_\_\_, **le** \_\_\_\_\_

**Nom complet :** .....

**Fonction :** .....

**Signature :** .....

## DECLARATION ETHIQUE DU SOUMISSIONNAIRE

Date:

Appel d'offre N°:

Nom du soumissionnaire : \_\_\_\_\_

Adresse du soumissionnaire : \_\_\_\_\_

### CODE DE CONDUITE :

#### 1. Normes du travail

Les normes de travail de ce code sont fondées sur les conventions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT).

- *L'emploi est choisi librement*

Il n'y a pas de travail forcé, en servitude ou non volontaire de prisonniers. Il n'est pas exigé par l'employeur de déposer de caution ni de papier d'identité de la part des travailleurs et ceux-ci sont libres de quitter leur employeur après un préavis raisonnable.

- *La liberté d'association et le droit à la négociation collective sont respectés*

Les travailleurs, sans distinction, ont le droit d'adhérer ou de fonder le/au syndicat de leur choix et de négocier collectivement. L'employeur adopte une attitude ouverte envers les activités légitimes des syndicats. Les représentants des travailleurs ne soient pas discriminés et peuvent s'acquitter de leurs fonctions de représentation au travail. Lorsque le droit à la liberté d'association et à la négociation collective est restreint par la loi, l'employeur doit faciliter et ne pas gêner le développement de moyens parallèles d'association indépendante et libre et de négociation.

- *Les conditions de travail sont sûres et hygiéniques*

Un environnement de travail sûr et hygiénique doit être fourni, en gardant à l'esprit les connaissances générales en ce qui concerne le secteur et tout risque spécifique. Des mesures adéquates doivent être prises pour prévenir les accidents et les atteintes à la santé découlant de, liés à, ou survenant au cours du travail, en minimisant, autant qu'il est raisonnablement possible, les causes des risques inhérentes à l'environnement de travail. Les travailleurs recevront des formations à la sécurité et à la sûreté régulières et enregistrées, et ces formations devront être répétées pour les nouveaux travailleurs ou ceux étant réaffectés. Un accès à des installations sanitaires propres, à l'eau potable et, le cas échéant, à des installations sanitaires pour l'entreposage des aliments doit être fourni. L'hébergement, lorsqu'il est fourni, doit être propre, sûr et répondre aux besoins de base des travailleurs. La société qui respecte ces normes doit attribuer la responsabilité de la santé et de la sécurité du personnel à un représentant de la direction.

- *Le travail des enfants doit être proscrit*

Il ne doit pas y avoir de nouveau recrutement d'enfant. Les sociétés devront développer ou participer ou contribuer aux politiques et aux programmes qui prévoient la transition d'un enfant trouvé en situation de travail pour permettre à lui d'assister et de rester dans un parcours d'éducation de qualité jusqu'à ce qu'il devienne adulte.

Les enfants et les jeunes de moins de 18 ans ne peuvent être employés la nuit ou dans des conditions dangereuses. Ces politiques et procédures doivent être conformes aux dispositions pertinentes de l'Organisation Internationale du Travail (OIT).

- *Les salaires sont payés*

Les salaires et avantages sociaux versés pour une semaine de travail ordinaire satisfont, au minimum, les normes légales nationales ou de référence de l'entreprise. Dans tous les cas, les salaires devraient toujours être suffisamment élevés pour répondre aux besoins fondamentaux et fournir des revenus discrétionnaires. Tous les travailleurs doivent être munis d'informations écrites et compréhensibles sur leurs conditions de travail en ce qui concerne les salaires avant leur embauche, et sur les particularités de leur salaire pour la période de paie concernée, chaque fois qu'ils sont payés. Les retenues sur salaire comme mesures disciplinaires ne doivent pas être autorisées ni les retenues sur salaires non prévues par le droit national sans l'autorisation expresse et éclairée du travailleur concerné. Toutes les mesures disciplinaires doivent être enregistrées.

- *Les horaires de travail ne sont pas excessifs*

Les horaires de travail sont conformes aux lois nationales et aux normes industrielles, selon celles qui offrent la plus grande protection. En tout état de cause, les travailleurs ne doivent pas être tenus de travailler au-delà des horaires de travail locaux légaux sur une base régulière. Les heures supplémentaires sont volontaires, ne doivent pas dépasser les limites légales locales, ne seront pas exigées sur une base régulière et seront toujours rémunérées à un taux majoré.

- *Aucune discrimination n'est pratiquée*

Il n'y a pas de discrimination à l'embauche, la rémunération, l'accès à la formation, la promotion, le licenciement ou la retraite fondée sur la race, la caste, la nationalité d'origine, la religion, l'âge, le handicap, le sexe, l'état matrimonial, l'orientation sexuelle, l'appartenance syndicale ou l'affiliation politique.

- *Un emploi régulier est fourni*

Dans la mesure possible, le travail doit être effectué sur la base d'une relation de travail établie sur les lois et pratiques nationales. Les obligations envers les employés en vertu des lois de sécurité sociale ou du travail et des règlements découlant de la relation de travail régulière ne doivent pas être évitées grâce à l'utilisation de main-d'œuvre intérimaire, de sous-traitance ou de travail à domicile par arrangement, ou par le biais de programmes d'apprentissage où il n'y a pas de réelle intention de transmettre des compétences ou de fournir un emploi régulier, de même qu'aucune obligation ne doit être évitée grâce à l'utilisation excessive des contrats à durée déterminée d'emploi.

- *Aucun traitement cruel ou inhumain est autorisé*

Les sévices et châtiments corporels, la menace de violence physique, le harcèlement sexuel ou autre, et le harcèlement moral ou d'autres formes d'intimidation seront interdits.

## **B. Normes environnementales**

Les fournisseurs doivent au minimum se conformer à toutes les exigences réglementaires et légales relatives aux impacts environnementaux de leurs activités. Des normes de performance détaillées sont du ressort des fournisseurs, mais doivent porter sur au moins les éléments suivants :

- *Gestion des déchets*

Les déchets sont réduits au minimum et les articles recyclés chaque fois que cela est possible. Des contrôles efficaces des déchets relativement à la pollution de la terre, de l'air et de l'eau sont adoptées. Dans le cas des matières dangereuses, les plans d'intervention d'urgence sont en place.

- *Emballages et papier*

L'utilisation excessive et superflue de matériaux est à éviter, et les matériaux sont recyclés lorsque cela s'avère approprié.

- *Conservation*

Les processus industriels et les activités sont surveillés et modifiés au besoin pour assurer la conservation des ressources rares, telles que l'eau, la flore et la faune et les terres productives dans certaines situations.

- *Consommation d'énergie*

Tous les processus de production et de livraison, y compris l'utilisation du chauffage, de la ventilation, l'éclairage, les systèmes informatiques et les transports, sont fondés sur la nécessité de maximiser l'utilisation efficace de l'énergie et de réduire les émissions nocives.

- *Mesures de sécurité pour le transport et la manutention des marchandises*

Tous les processus de transport et de manutention sont fondés sur la nécessité d'optimiser les mesures de sécurité et de minimiser les risques de blessure pour les bénéficiaires de ZANMI LASANTE et le personnel ainsi que les employés des fournisseurs ou ceux de ses sous-traitants.

### **C. Comportement commercial**

La conduite du fournisseur ne doit pas violer les droits fondamentaux des bénéficiaires de ZANMI LASANTE.

Le fournisseur ne doit pas être engagé :

1. dans la vente d'armes
2. dans la vente d'armes à des gouvernements qui violent systématiquement les droits humains de leurs citoyens, ou là où il y a des conflits armés internes ou des tensions importantes, ou lorsque la vente d'armes peut compromettre la paix et la sécurité régionales.

### **D. Règle de passation des marchés et des réglementations ZANMI LASANTE**

Les Fournisseur doivent se conformer aux règles de passation des marchés et réglementations ZANMI LASANTE définis dans le Manuel de Prcedure Administrative, Comptables et Financiere Version revisee. En particulier, la politique d'achat de ZANMI LASANTE. (attribution du contrat). Ce faisant, les fournisseurs reconnaissent qu'ils ne se trouvent dans aucune des situations d'exclusion mentionnées.

### **Principes de fonctionnement**

La mise en œuvre du Code de conduite sera une responsabilité partagée entre ZANMI LASANTE et ses fournisseurs, informés par un certain nombre de principes de fonctionnement, qui sera revu de temps en temps.

**ZANMI LASANTE :**

1. Attribuera la responsabilité de veiller au respect du Code de conduite à un cadre supérieur.
2. Communiquera son engagement à mettre en œuvre le Code de conduite auprès des employés, des sympathisants et des bailleurs ainsi qu'à tous les fournisseurs de biens et services.
3. Mettra à disposition les ressources humaines et financières disponibles pour répondre à ses engagements pris, y compris la formation et des lignes directrices pour le personnel concerné.
4. Fournira des conseils et un soutien non financier raisonnable aux fournisseurs qui cherchent sincèrement à promouvoir et à mettre en œuvre les normes du Code de conduite dans leur propre entreprise et dans les chaînes d'approvisionnement pertinentes, compte tenu des ressources disponibles.
5. Adoptera des méthodes et des systèmes appropriés de surveillance et de vérification de l'exécution des normes.
6. Cherchera à maximiser les bénéfices tirés des ressources disponibles, par exemple en collaborant avec d'autres ONG, et en priorisant le traitement des cas les plus probables de non-conformité.

**ZANMI LASANTE attend de ses fournisseurs que :**

1. Ils acceptent la responsabilité des conditions de travail et environnementales dans lesquelles les services sont fournis par le fournisseur. Cela comprend tous les travaux sous contrat ou en sous-traitance ainsi que ceux menés par les travailleurs à domicile ou autres travailleurs externalisés.
2. Ils attribuent la responsabilité de la mise en œuvre du Code de conduite par un cadre supérieur.
3. Ils font une déclaration écrite d'intention concernant la politique de l'entreprise en ce qui concerne le Code de conduite et la façon dont celui-ci sera mis en œuvre, et en font part au personnel et aux fournisseurs ainsi que ZANMI LASANTE.

**Les deux parties :**

1. Exigeront la cessation immédiate des violations graves du Code et, lorsque celles-ci persistent, mettre fin à la relation d'affaires.
2. Chercheront à s'assurer que tous les employés sont conscients de leurs droits et participent aux décisions qui les concernent.
3. Éviteront toute discrimination à l'égard des entreprises des pays en développement.
4. Reconnaitront la réglementation officielle et l'inspection des normes du travail, et les intérêts légitimes des syndicats et des autres organisations représentatives.
5. Recourront à l'arbitrage en cas de différends non résolus.

**Application de la déclaration de principe**

L'impératif humanitaire est primordial. Lorsque la rapidité de déploiement est essentielle pour sauver des vies, ZANMI LASANTE achètera des biens et services nécessaires à partir de la source disponible la plus appropriée.

ZANMI LASANTE ne peut accepter ni les augmentations de coûts non maîtrisées, ni les baisses de qualité. ZANMI LASANTE accepte les coûts internes appropriés, mais travaillera avec ses fournisseurs pour parvenir à des normes éthiques dans la mesure du possible sans augmentation des coûts ni diminution de la qualité.

Je soussigné \_\_\_\_\_ accepte le Code de conduite ci-dessus et s'engage à respecter les normes du travail et environnementales spécifiées, à la fois dans ma propre société et celles de mes fournisseurs.

Nom & Poste du représentant autorisé du Soumissionnaire \_\_\_\_\_

Signature autorisée \_\_\_\_\_