

وظيفة الإدارة العقابية في ظل أحكام القانون 04/05 المتضمن قانون

تنظيم السجون وإعادة إدماج المحبوسين

Penal Administration Functions under Law No. 05/04 Containing the Prison Organization and Rehabilitation of Prisoners Law

أسماء كلانمر *

جامعة الجزائر 1؛ الجزائر

تاريخ الاستلام: 2022/03/28 تاريخ القبول: 2022/09/03 تاريخ النشر: 2023/03/02

ملخص:

إن الهدف المنشود من القانون رقم 04/05 هو تكريس مبادئ وقواعد لإرساء سياسة عقابية قائمة على فكرة الدفاع الاجتماعي والتي تجعل من العقوبة وسيلة لحماية المجتمع بواسطة إعادة التربية والإدماج الاجتماعي للمحبوسين، وسيرا في هذا الاتجاه كرست الإدارة العقابية الحديثة في الجزائر مبدأ احترام حقوق المحبوس، ورفضت كل أساليب المعاملة الإنسانية السيئة التي تمس بكرامته، واعتبرت ذلك من المسائل التي تشكل القاعدة الأساسية لوظيفة السجون.

الكلمات المفتاحية: الإدارة العقابية؛ وظيفة؛ المؤسسات العقابية؛ المحبوس؛ إعادة إدماج .

Abstract:

The intended purpose of Law No. 05/04 is to formulate principles and rules for establishing a criminal policy based on the idea of social defense, making punishment a means of protecting society through prisoner reeducation and social integration, and in this direction Algeria's modern The Prison Administration is committed to the principle of respecting the rights of prisoners. Considering that this is one of the issues that underlies the functioning of the prison, she rejects all methods of human abuse that detract from his dignity.

Keywords: criminal administration; work; correctional institutions; incarceration; reintegration.

* المؤلف المراسل.

مقدمة:

تطورت وظيفة الإدارة العقابية تبعا لتطور الغرض من العقوبة السالبة للحرية، ففي الماضي كانت العقوبات البدنية هي الجزاء الوحيد الذي يملكه المجتمع ضد مرتكب الجريمة، وهذه العقوبات تشمل الإعدام وبتز أحد أعضاء جسم المجرم أو تشويهه، ولما كان تنفيذ هذا النوع من العقوبات لا يتطلب احتجاز للمحكوم عليه، كانت مشاكل العقوبة تنتهي بالانتهاء من تنفيذها الذي لا يستغرق وقت طويل، كانت السجون في تلك الحقبة من الزمن مجرد أماكن يحتجز فيها المتهم انتظارا لمحاكمته وصدور الحكم عليه، أو يحجز فيها المحكوم عليه انتظارا لتنفيذ العقوبة البدنية عليه، وفي ظل هذه الفلسفة كان دور الإدارة العقابية هو حراسة المحكوم عليه وتسديد حاجاته الضرورية دون الاهتمام بشخصيته¹، ولذا فإن العاملين في الإدارة العقابية لم يكن يحسن اختيارهم، ولم تكن إدارة المؤسسة مزودة بالأخصائيين اللازمين لتنفيذ أي برنامج تأهيلي.

وعندما عرفت العقوبات السالبة للحرية طريقها إلى التشريعات الجنائية بدأ اهتمام الفلاسفة والفقهاء ورجال القانون بالسجون ومعاملة المساجين، فنادوا بضرورة إعادة النظر في هذه السجون وذلك بإجراء تغيير جذري فيها من حيث وظيفتها ودورها، ونتيجة لهذه الأفكار لم تعد وظيفة الإدارة العقابية تقتصر على مجرد حراسة المحكوم عليه ضمانا لإنزال الإيلام به، وإنما أصبح استغلال سلب الحرية لتهدية تمهيدا إلى تأهيله بما يفترضه ذلك من تطبيق أساليب فنية والاستعانة بالعديد من الخبراء المختصين².

¹ وردية طاشات، الرقابة على تنفيذ العقوبة السالبة للحرية، رسالة دكتوراه في القانون العام، جامعة الجزائر 1، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1، 2017، ص 168.

² أبو العلا عقيدة، أصول علم العقاب، دراسة تحليلية للنظام العقابي المعاصر مقارنا بالنظام العقابي الإسلامي، بدون مكان النشر، دار الفكر العربي، 1997، ص 294.

تعتبر الإدارة العقابية حديثة النشأة في الجزائر حيث نشأت بموجب الأمر 02/72 المؤرخ في 10/02/1972 المتضمن قانون تنظيم السجون وإعادة تربية المساجين¹ ولقد اعتمدت في نظام إدارتها وطرق تسييرها على المبادئ الإنسانية والقواعد الدولية الحديثة، ولقد كرست مبدأ احترام حقوق المحبوس ورفضت كل أساليب المعاملات الإنسانية السيئة التي تمس بكرامته².

كما أن الجزائر وإصرارا منها على تحسين ظروف السجن واحترام حقوق المحبوس لجأت إلى إلغاء الأمر 02/72 بالقانون رقم 04/05 المؤرخ في 06 فيفري 2005 المتضمن قانون تنظيم السجون وإعادة إدماج المحبوسين الذي تضمن أحكاما جديدة مستوحاة من الانعكاسات التي أفرتها البيئة الدولية في السنوات الأخيرة من ضرورة التكفل بحقوق الإنسان والارتقاء بها إلى مستويات مثلى، فمن خلال هذا القانون كرست فعالية الأجهزة والهيئات الإدارية بغرض تفعيل دورها في إصلاح وإدماج المحبوسين

ومن ثم فإن الهدف الأساسي من هذا الموضوع هو دراسة المبادئ التي يقوم عليها نظام إصلاح السجون في الجزائر، من خلال معرفة الوظيفة الحديثة للإدارة العقابية والإمكانيات المستخرجة لإنجاح عملية إدماج المحبوسين، وتبيان وتحليل الأساليب التي تبناها في أداءه لمهامه من حيث نوعيتها وفعاليتها، ومرجعية النصوص القانونية والتنظيمية التي يعتمدها.

¹ الأمر رقم 02 /72 المؤرخ في 25 ذي الحجة 1391 الموافق ل 10 فبراير 1972 المتضمن قانون تنظيم السجون وإعادة الإدماج الاجتماعي للمحبوسين، الجريدة الرسمية، العدد 15، الصادرة بتاريخ 22 فيفري 1972.

² علي جلولي، الإدارة العقابية ومبدأ إصلاح المسجون، مذكرة ماجستير في التنظيم السياسي والإداري، جامعة الجزائر، كلية العلوم السياسية والإعلام، 2002، ص 47.

أما الإشكالية التي انطلقنا منها لمعالجة هذا الموضوع تمثلت فيما يلي: ما مدى فعالية وظيفة الإدارة العقابية الحديثة بالنهوض بقطاع السجون وتحقيق أهداف السياسة العقابية الحديثة؟

أما فيما يتعلق بالمنهج العلمي الموظف في هذه الدراسة فإننا نرى أن طبيعة الموضوع الذي نتناوله يفرض علينا استعمال المنهج الوصفي التحليلي من خلال دراسة ووصف أجهزة الإدارة العقابية وتبيان مدى فعاليتها في تحقيق وظيفة الإدماج.

و لقد قسمنا موضوع الدراسة إلى محورين نتطرق في المحور الأول إلى الإدارة العقابية المركزية، ونعالج في المحور الثاني إدارة المؤسسة العقابية

المحور الأول: الإدارة العقابية المركزية

إن النظام العقابي السليم لا يعتمد فقط على وجود المؤسسة العقابية بتشكيل إداري معين، بل يعتمد أيضا على وجود إدارة عقابية مركزية تهتم على جميع المؤسسات العقابية داخل الدولة، وترسم هذه الإدارة المركزية السياسة العقابية، بصورة تصل معها إلى المعنى الأساسي للعقوبة وهو إعادة تأهيل نزلاء السجون¹.

تعتبر الإدارة العقابية في الجزائر حديثة حيث نشأت بموجب الأمر رقم 02/72 المتضمن قانون تنظيم السجون، وبذلك تكون قد استفادت من التجارب والنظريات التي عرفتتها النظم العقابية الحديثة في رسم السياسة العقابية، فاعتمدت أساسا على مبدأ إعادة

¹ محمد سعيد نمور، المعاملة العقابية للسجناء بين الواقع والطموح، مجلة اتحاد الجامعات العربية للدراسات والبحوث القانونية، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، العدد 06، أكتوبر 1997، ص 471.

التربية لإصلاح المحبوسين وتقومهم وإعادة إدماجهم في المجتمع والذي اعتبرته أفضل وسيلة لمكافحة ظاهرة الإجرام في الجزائر¹.

ونظرا للمهام المتعددة التي تسند للإدارة العقابية والدور المنتظر منها، برزت الحاجة إلى وجود إدارة عقابية مركزية يعهد إليها بمهمة الإشراف والرقابة على مجموع المؤسسات العقابية والمصالح الإدارية التابعة لها.

وعليه تقتضي دراستنا لهذا المحور التطرق أولا إلى التنظيم الهيكلي للإدارة العقابية المركزية وثانيا للمهام الرقابية للإدارة العقابية المركزية و ثالثا إلى دورها في تأهيل وإصلاح المحبوس.

أولا: التنظيم الهيكلي للإدارة العقابية المركزية

يقصد بالإدارة العقابية المركزية، تلك الإدارة التي تهيمن على كافة المؤسسات العقابية بالتفتيش عليها والتنسيق بينها، ووفقا لهذا التحديد تقوم الإدارة العقابية المركزية بدور بالغ الأهمية، حيث تضع السياسة العقابية العامة في ضوء النظريات العلمية الحديثة وما تقتضيه ظروف المجتمع، وتراقب سير العمل في المؤسسات العقابية لضمان تنفيذها لهذه السياسة، وتحدد لكل مؤسسة - وفقا لأحكام القانون - تخصصها وتوزيع فيما بينها المحكوم عليهم²

تأخذ الإدارة العقابية المركزية تسميات مختلفة باختلاف الدول، ففي الجزائر أطلق عليها اسم المديرية العامة لإدارة السجون وإعادة التربية في ظل الأمر 02/72 وذلك بموجب

¹ عمر خوري، السياسة العقابية في الجزائر، دراسة مقارنة، أطروحة دكتوراه في الحقوق، جامعة الجزائر 1، كلية الحقوق، 2008، ص 252.

² عادل يحيى، مبادئ علم العقاب الطبعة الأولى، القاهرة، دار النهضة العربية، 2005، ص 267.

المرسوم التنفيذي رقم 202/98 المؤرخ في 20 يونيو 1998¹، وتغيرت تسميتها إلى المديرية العامة لإدارة السجون وإعادة الإدماج وهذا بموجب القانون 04/05 وهذا بموجب المرسوم التنفيذي رقم 04 /393²، وهي السلطة المركزية التي تشرف على مراقبة وتسيير المؤسسات العقابية في الجزائر .

يدير المديرية العامة لإدارة السجون وإعادة الإدماج مدير عام يساعده 4 مديري دراسات (بينما كان العدد اثنان في المرسوم التنفيذي رقم 98-2002 ، ومصالحة مفتشية السجون، ويشمل هذا التنظيم على خمس مديريات (بينما كان عدد المديريات أربعة في المرسوم السالف الذكر) وهي مديرية شروط الحبس، مديرية أمن المؤسسة العقابية، مديرية البحث وإعادة الإدماج الاجتماعي للمحبوسين، مديرية الموارد البشرية. مديرية المالية والمنشآت والوسائل³.

1/- مديرية شروط الحبس:

تقوم مديرية شروط الحبس بالمهام التالية:

- متابعة الوضعية الجزائية للمحبوسين، وتسهر على تسييرهم ومسك الفهرس المركزي للإجرام واستغلاله وكذا متابعة نشاط كتابات الضبط القضائية بالمؤسسات العقابية.
- مراقبة ظروف الاحتباس في المؤسسات العقابية والمراكز المتخصصة لإعادة تأهيل الأحداث والورش الخارجية.
- السهر على احترام شروط النظافة والصحة في المؤسسات العقابية.

¹ المرسوم التنفيذي رقم 98 / 202 المؤرخ في 1998 يتضمن إحداث المديرية العامة لإدارة السجون وإعادة التربية وتنظيمها، الجريدة الرسمية العدد 45، الصادرة بتاريخ 21 يونيو 1998.

² المرسوم التنفيذي رقم 04 / 393، المؤرخ في 04 / 12 / 2004، المتضمن المديرية العامة لإدارة السجون وإعادة الإدماج، المنشور بالجريدة الرسمية المؤرخة في 05 / 12 / 2004، العدد 78.

³ المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 04 / 393 ، السالف الذكر.

تضم مديرية شروط الحبس 04 مديريات فرعية هي: المديرية الفرعية لتطبيق العقوبات، المديرية الفرعية لمعاملة المحبوسين، المديرية الفرعية للوقاية والصحة، المديرية الفرعية لحماية الأحداث والفئات الضعيفة.

2/- مديرية أمن المؤسسة العقابية:

تقوم مديرية أمن المؤسسات العقابية بالمهام التالية:

- إعداد برامج الوقاية من الأخطار بالمؤسسة العقابية.
- الإشراف على مخططات الأمن والتدخل ومراقبة المحبوسين في المؤسسات العقابية وفي ورش العمل في الوسط المغلق والمفتوح في الورش الخارجية وتقييم نجاعتها.
- المصادقة على مخططات التدخل في حالة الأزمات بالتنسيق مع مصالح الأمن المعنية.
- السهر على احترام تطبيق النظام الداخلي للمؤسسات العقابية.
- الإشراف على تسيير المعلومات المتعلقة بأمن المؤسسة العقابية والأملاك والأشخاص.
- السهر على الأمن وحفظ النظام والآداب داخل المؤسسات العقابية، وإجراء التحريات عند الاقتضاء

- السهر على ضمان السير الحسن لوسائل الإعلام والاتصال داخل المؤسسة العقابية.
- وتضم مديرية أمن المؤسسات العقابية مديرتين فرعيتين هما: المديرية الفرعية للوقاية والمعلومات، والمديرية الفرعية للأمن الداخلي لهياكل المؤسسات العقابية.

3/- مديرية الموارد البشرية والنشاط الاجتماعي:

تقوم مديرية الموارد البشرية والنشاط الاجتماعي بالمهام التالية:

- السهر على ترشيد استعمال الموارد البشرية.
- تسيير المسار المهني لموظفي إدارة السجون والأسلاك الأخرى الموضوعة تحت تصرفها.

- السهر على تطبيق برامج التكوين الأولي والتكوين المستمر.
- متابعة تسيير الشؤون الاجتماعية للموظفين لإدارة السجون وترقية النشاط الاجتماعي وتضم 03 مديريات فرعية: المديرية الفرعية للتوظيف والتكوين، المديرية الفرعية لتسيير الموظفين، المديرية الفرعية للنشاط الاجتماعي¹.

4/- مديرية المالية والمنشآت والوسائل:

تقوم مديرية المالية والمنشآت والوسائل بالمهام التالية:

- إعداد برامج المنشآت الواجب إنجازها وضمان تنفيذها ومراقبتها.
- إعداد تقديرات الميزانية الضرورية لسير وتجهيز الهياكل التابعة لإدارة السجون.
- تسيير الاعتمادات المالية المخصصة في إطار ميزانية التسيير والتجهيز.
- تحديد الاحتياجات وتقدير حجمها بما يخص التجهيز والوسائل العامة والضرورية لسير المصالح.
- تسيير الأموال المنقولة والعقارية وحظيرة السيارات.

تضم المديرية المالية والمنشآت والوسائل أربع مديريات فرعية: المديرية الفرعية للميزانية والمحاسبة، المديرية الفرعية للمنشآت القاعدية، المديرية الفرعية للإعلام الآلي المديرية الفرعية للوسائل العامة.

ثانيا: المهام الرقابية للإدارة العقابية المركزية.

تقوم الإدارة العقابية بمجموعة من المهام تتمثل أساسا في الإشراف والرقابة على قطاع السجون وذلك عن طريق تسيير مجموع المؤسسات العقابية التابعة لها، وكذا كافة المصالح

¹ انظر، المادة 07، المرسوم رقم 04 / 393، السالف الذكر.

والهيئات المكلفة بعالم السجون ، وتمثل هذه المهام في مراقبة تسيير المؤسسات العقابية والمساهمة في مراقبة تطبيق العقوبات السالبة للحرية والإشراف على مراقبة الأمن فيها.

1/- مراقبة تسيير المؤسسات العقابية:

تقوم الإدارة العقابية المركزية والمتمثلة في المديرية العامة لإدارة السجون وإعادة الإدماج بتسيير المؤسسات العقابية والإعتمادات المالية التي تخصصها الدولة لها ولمصالحها المركزية واللامركزية، كما يقع على عاتقها رسم السياسة العقابية على ضوء النظريات العلمية الحديثة، فهي التي تتولى مراقبة العمل في المؤسسات العقابية التابعة لها لتضمن تنفيذها لهذه السياسة في إطارها القانوني¹.

2/- المساهمة في مراقبة تطبيق العقوبة السالبة للحرية:

تتولى المديرية العامة لإدارة السجون بمراقبة تطبيق العقوبة السالبة للحرية عن طريق متابعة الإشكالات المتعلقة بتنفيذ الأحكام الجزائية والمنازعات الناتجة عنها، وتقوم بتطبيق الأحكام الجزائية والمنازعات الناتجة عنها وتقوم بتطبيق الأحكام الجزائية بغرض إصلاح المحبوسين، كما تسهر على تطبيق إجراءات العفو، وتتابع تسوية المنازعات المتعلقة بها، وهي التي تحضر وتنظم وتأمّر بالتحويلات الإدارية والطبية للمحبوسين بين المؤسسات العقابية، كما تنظم وتضمن تنفيذ تسليم المحبوسين المطلوبين لدى الجهات القضائية.

تعمل المديرية العامة للإدارة السجون جاهدة على توفير ظروف ملائمة للحبس وأنستها وتعمل على احترام كرامتهم وحقوقهم الأساسية، وهي التي تتولى متابعة ومراقبة الوضعيات الجزائية للمحبوسين وتسييرهم، وتمسك الفهرس المركزي للإجرام واستغلاله.

¹ محمود نجيب حسني، علم العقاب، القاهرة، دار النهضة العربية 1992، ص.247.

كما تقوم المديرية العامة لإدارة السجون أيضا بدراسة ملفات التحويل قصد العلاج وضمان متابعة المحبوسين المرضى، وتساهم مع القطاعات المعنية في إعداد وتنفيذ برامج الوقاية والتكفل بالأمراض الخاصة بالوسط العقابي¹.

3/- الإشراف على مراقبة الأمن في المؤسسات العقابية:

تقوم المديرية العامة لإدارة السجون بمراقبة نظام الأمن داخل المؤسسات العقابية واقتراح الإجراءات المناسبة للوقاية من الأخطار التي تمس أمنها، والقيام بالتحريات حول أمن المنشآت والتجهيزات ووسائل الاتصال، كما تتولى وضع مخططات التدخل في حالة الأحداث الكبرى ووضع تدابير مراقبة المحبوسين داخل المؤسسة العقابية والمشاركة في تحضير وتقييم دورات التكوين الخاصة بالأمن، وجمع المعلومات حول أمن المؤسسات العقابية، كما تتكفل معالجة المعلومات المتعلقة بحماية الأشخاص وأمن المنشآت والتجهيزات ونشرها على المصالح المعنية

تسهر المديرية العامة لإدارة السجون على الأمن الداخلي لهيكل المؤسسة العقابية والتجهيزات وكذا أمن المستخدمين والمحبوسين، كما تتكفل بوضع مخططات الأمن للمؤسسات العقابية وفقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما. فضلا عن ذلك تقوم بمتابعة التأطير الأمني لعمليات تحويل المحبوسين والسهر على تسيير التجهيزات والوسائل الأمنية وصيانتها ومتابعة الفئات الخاصة من المحبوسين، والمساهمة في تحضير برامج تأهيل المستخدمين المكلفين بالرقابة حسب الاحتياطات الأمنية والوسائل المستعملة داخل المؤسسة العقابية².

ثالثا: دور الإدارة العقابية في تأهيل وإصلاح المحبوس:

¹ انظر، المواد 2 و 4 من المرسوم التنفيذي رقم 04 / 393 السالف الذكر.

² وردية طاشات، المرجع السابق، ص 168

من أجل تحقيق الهدف المنشود من السياسة العقابية الحديثة والمتمثلة أساسا في تأهيل وإصلاح المحبوسين تتولى الإدارة العقابية ممثلة في المديرية العامة للإدارة السجون وإعادة الإدماج في السهر على تطبيق الأحكام الجزائية بغرض إصلاح المحبوسين، مع توفير الظروف الملائمة للحبس وأنستها، واحترام كرامة المحبوسين والحفاظ على حقوقهم، كما تسهر على وضع البرامج العلاجية، وإعادة تربية المحبوسين عن طريق التعليم والرياضة والتكوين والنشاطات الثقافية والرياضية في المؤسسات العقابية والورش الخارجية كما تتولى وضع مخططات أعمال التحضير لإعادة الإدماج الاجتماعي للمحبوسين، كما تسهر على الصحة والنظافة في المؤسسات العقابية والورش الخارجية و التأطير الفعال لمصالح إدارة¹

1/ في مجال العمل العقابي:

إطار عملية التكوين بغرض تأهيل المحبوس وإعادة إدماجه الاجتماعي تتولى الإدارة العقابية اسناد بعض المهام المفيدة له، والتي تساعد على إعادة إدماجه اجتماعيا وتفيده بعد انقضاء العقوبة، لهذا تضم المؤسسات العقابية أعمالا متنوعة كالأعمال الصناعية والزراعية والتدريب على تعلم الحرف، حتى يتمكن المحبوس من اختيار العمل الذي يكون متماشيا مع ميوله ورغباته، ولكي يتسنى له الالتحاق به بعد خروجه من المؤسسة العقابية.

ففي هذا المجال قد أنجزت الإدارة العقابية عدة مشاريع هامة خاصة في سنوات الستينات والسبعينات، نذكر منها: المساهمة في بناء وزارة العدل، وبناء محاكم ومساجد وعدد هام من المساكن، وتهيئة حديقة التسلية بين عكنون وبينام، واستصلاح واستغلال عدة مزارع

¹ المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 393 /04 ، السالف الذكر.

فلاحيية بولاية السعيدة ووهران والشلف والجزائر وأم البواقي وإنتاج كميات هامة من الحلفاء في عدة ورشات بولاية البيض والنعامة وسيدي بلعباس وتيارت¹.

2/- في مجال التعليم:

إدراكا لأهمية التعليم في إصلاح وتهذيب المحبوس لقد أولت الإدارة العقابية اهتماما كبيرا بمجال التعليم، ولقد أبرمت أول اتفاقية مع الجمعية الجزائرية لمحو الأمية "اقرأ" بتاريخ 2001/02/19، وأهم ما جاء في هذه الاتفاقية، فتح أقسام لمحو الأمية بالمؤسسات العقابية، وتأطيرها بمعلمين تابعين لجمعية "اقرأ"، مع تكفل هذه الأخيرة بإعداد تربصات بيداغوجية لأعوان إعادة التربية لتدريبهم على فنون التعليم².

المحور الثاني: إدارة المؤسسة العقابية

يلعب الجهاز العامل بالإدارة والمؤسسات العقابية دورا بارزا وأساسيا في تطبيق برنامج إعادة تربية المحبوسين لإعادة إدماجهم في المجتمع، ولقد تضاعف الدور الذي يؤديه هذا الجهاز في ظل الاتجاهات الإصلاحية المعاصرة، حيث لم يعد يؤدي دورا تقليديا في التحفظ على المحبوسين، بل أصبح يقوم بعمليات تقويمية وتأهيلية في غاية من الصعوبة والتعقيد، الأمر الذي جعله بحاجة إلى عناصر فنية وتخصصية ذات مستوى عالي من الكفاءة إلى جانب العناصر الأخرى التي تتولى تسيير الشؤون الإدارية والأمنية³.

¹ محمود شريف بسيوني، د. عبد العظم وزير، الإجراءات الجنائية في النظم القانونية العربية وحماية حقوق الإنسان، الطبعة الأولى، دار العلم للملايين، لبنان، 1991، ص 716، 718.

² انظر، الاتفاقية المبرمة بين وزارة العدل والجمعية الجزائرية لمحو الأمية "اقرأ" بتاريخ 2001/02/19.

³ مصباح الخيرو والدكتور بدرالدين عبد الله أمام، دور المؤسسات الإصلاحية في الوقاية من الجريمة، المجلة العربية للدفاع الاجتماعي، الرباط، جامعة الدول العربية العدد 15، يناير، 1983 ص 135.

وعليه تقتضي دراستنا لهذا المحور التطرق أولاً إلى التنظيم الهيكلي لإدارة المؤسسة العقابية، وثانياً: أسس نجاح إدارة المؤسسة العقابية في مهامها.

أولاً: التنظيم الهيكلي لإدارة المؤسسة العقابية.

على مستوى المؤسسة العقابية يتم توظيف مجموعة من الموظفين كل حسب كفاءته وتخصصه للقيام بالمهام الموكلة إليهم وهم:

1- مدير المؤسسة العقابية:

مدير المؤسسة العقابية هو رئيس جميع العاملين فيها، فهو المسؤول عن سير العمل في المؤسسة على الوجه المطابق للوائح والقوانين المنظمة لهذا العمل، واتسعت سلطات المدير بعد تطور أساليب المعاملة العقابية، فلم تقتصر على مراقبة مرؤوسيه وكفالة حفظ النظام في المؤسسة ولكنه امتد إلى الإشراف على تهذيب المحبوسين وإدارة النشاط الاقتصادي للمؤسسة العقابية¹.

وفيما يتعلق بدوره تجاه المساجين فإنه يراقب المراسلات التي تصدر عنهم أو ترد إليهم من طرف أقاربهم "المادة 73" قانون تنظيم السجون، كما أنه يتلقى شكاوي المحبوسين ويقيدها في سجل خاص، والنظر فيها والتأكد من صحة ما ورد فيها، واتخاذ كل الإجراءات القانونية في شأنها "المادة 79"، كما يمنح عطل استثنائية لا تتجاوز عشرة أيام للمحبوسين "المادة 125" والقيام بالتبليغ عن حالة وفاة المحبوس ووقائعها إلى المصالح المختصة، بوزارة العدل، والسلطات الإدارية والإدارة المختصة وعائلة المعني "المادة 65"، كما يصدر العقوبات التأديبية ضد من يخالف قواعد الانضباط والأمن بالمؤسسة "المادة 84"، كما أنه يقوم

¹ مصطفى التركي، سجون النساء، الطبعة الأولى، الرياض، أكاديمية نايف للعلوم الأمنية، 1997، ص 66.

بالتوقيع على اتفاقية تخصيص أيدي العاملة العقابية "المادة 103"، كما أنه يقترح الإفراج المشروط "المادة 137" واتخاذ بالتنسيق مع الطبيب وإذا اقتضى الأمر مع السلطات العمومية المؤهلة كل التدابير الضرورية للوقاية من ظهور وانتشار الأوبئة والأمراض المعدية "المادة 62"

2/- نائب المدير:

اقتضى التشعب والتنوع في اختصاصات مدير المؤسسة العقابية أن يعين له نائبا أو أكثر وقد غدا ضروريا وجود نائب مدير ذي اختصاص فني يشرف على الموظفين الفنيين في المؤسسة ويكون الخبير في الجوانب الفنية للمعاملة العقابية التي لا يكون بالضرورة مختصا بها .

وبالرغم من عدم وجود نصوص تشير إلى نائب المدير، فقد جرى العرف في بعض الدول على تعيينه وتحديد اختصاصاته بموجب قرار من الجهة المختصة¹، وبالرجوع للقانون 04/05 لم يحدد لنا اختصاصات نائب المدير، غير أنه من الناحية العملية في سجوننا فإن مهام نائب المدير تتمثل في استخلاف المدير عند غيابه والقيام بمهامه في هذه الحالة.

3/- الموظفون المتخصصون:

¹ عمر خوري، المرجع السابق، ص 240

بما أن المعاملة العقابية الحديثة متعددة الجوانب والأهداف، كان من الضروري حتى يحقق الجزاء الجنائي أغراضه، أن يوجد عدد من الموظفون يختص كل منهم بجانب من هذه المعاملة يتفق مع خبراته واختصاصاته¹.

وبالرجوع للمادة 89 من قانون تنظيم السجون يعين في كل مؤسسة عقابية مربون وأساتذة ومختصون في علم النفس، ومساعدات ومساعدون اجتماعيون يوضعون تحت سلطة المدير، ويباشرون مهامهم تحت رقابة قاضي تطبيق العقوبات، وتنحصر مهمتهم على حسب المادة 91 من نفس القانون في التعرف على شخصية المحبوس ورفع مستوى تكوينه العام، ومساعدته على حل مشاكله الشخصية والعائلية، وتنظيم أنشطته الثقافية والتربوية والرياضية.

4/ - العاملون:

لتحقيق الغرض المنتظر من تنفيذ السياسة العقابية والمتمثل في إعادة تربية المحبوسين وإصلاحهم لإعادة إدماجهم في المجتمع، لا بد أن تعهد هذه المهنة إلى أشخاص أكفاء ومؤهلين ومدربين ومكونين في هذا المجال² في هذا الإطار، صدر القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 04 فبراير 2004 يحدد برامج المسابقات على أساس الاختبارات والامتحانات المهنية للالتحاق بالأسلاك الخاصة بإدارة السجون³ كما صدر المرسوم التنفيذي رقم 167/08 في 07 جوان 2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين للأسلاك الخاصة بإدارة

¹ فوزية عبد الستار، مبادئ علم الإجرام والعقاب، الطبعة الرابعة، بيروت، دار النهضة العربية 2002، ص 338

² عمر خوري، المرجع السابق، ص 265 وما بعدها.

³ انظر، القرار الوزاري المشترك، المؤرخ في 04 فبراير 2004، يحدد برامج المسابقات على أساس الاختبارات والامتحانات المهنية للالتحاق بالأسلاك الخاصة بإدارة السجون.

السجون¹. حيث حدد هذا المرسوم الأحكام الخاصة المطبقة وكذا شروط الالتحاق بمختلف الرتب ومناصب الشغل المطابقة.

يمارس الموظفون الذين ينتمون إلى الأسلاك الخاصة بإدارة السجون مهامهم بالمؤسسات العقابية للبيئة المغلقة والبيئة المفتوحة والورشات الخارجية. ويمكنهم فضلا عن ذلك، أن يمارسوا مهامهم على مستوى المصالح المركزية لإدارة السجون ومؤسسات التكوين التابعة لها والمصالح المكلفة بإعادة الإدماج للمحبوسين². وتعد أسلاك خاصة بإدارة السجون الأسلاك التالية: سلك موظفي إعادة التربية. سلك موظفي التأطير، سلك موظفي القيادة³.

5/- الحراس:

لقد نص القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالإدارة العقابية على المهام المسندة للحراس في المادة 44 منه والتي تنص على أن أعوان الحراسة يتولوا حراسة المحبوسين وحفظ النظام والانضباط بالمؤسسة العقابية والورشات الخارجية، وكذا التأكد من حسن تنفيذ العمل العقابي.

6/- المفتشون:

يختص المفتشون بمراقبة سير العمل داخل المؤسسة العقابية، ومدى مطابقة تطبيق الوسائل العقابية للقانون⁴.

¹ المرسوم التنفيذي رقم 167/08، المؤرخ في 07 جوان 2008، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بإدارة السجون، الجريدة الرسمية الصادرة في 11 يوليو 2008، العدد 30.

² المادة 02، المرسوم التنفيذي رقم 167/08، السالف الذكر.

³ انظر، المواد 42، 43، 49، 58 من المرسوم التنفيذي رقم 167/08، السالف الذكر.

⁴ فوزية عبد الستار، المرجع السابق، ص 339

ونظرا للدور الكبير الذي تلعبه عملية التفتيش في المؤسسات العقابية تم إنشاء المفتشية العامة لمصالح السجون بموجب المرسوم التنفيذي رقم 06 / 284 المؤرخ في 21 أوت 2006¹ وهي هيئة مراقبة مكلفة بمهمة السهر على تفتيش وتقييم كافة المؤسسات العقابية والمراكز المتخصصة للأحداث وكذا مؤسسات البيئة المفتوحة والورشات الخارجية وكل المصالح والهيئات التابعة لإدارة السجون.

ثانيا: أساس نجاح إدارة المؤسسة العقابية في مهامها:

من متطلبات الإدارة العقابية الحديثة التركيز على تدعيم السجون بالموظفين المؤهلين ممن يتميزون بالروح الإنسانية ، ويملكون القدرة على إدارة فن المعاملة العقابية الحديثة ويؤمنون بالرسالة الإنسانية و الاجتماعية التي يقومون بها ولنجاح الإدارة العقابية في مهامها يجب أن تؤمن تخصص و التفرغ والصفة المدنية.

1- /التخصص والكفاءة:

لقد أكدت القاعدة 47 من قواعد الحد الأدنى لزوم أن يكون موظفو السجون في مستوى مناسب من التعليم والذكاء، وأن يتلقوا قبل إلحاقهم بالخدمة منهجا وتدريباً عاماً وتخصيماً وأن يجتازوا بنجاح اختبارات نظرية وعملية. ونظرا لأهمية المهام المسندة لموظفي السجون، فقد أحاط المشرع التوظيف بهذا القطاع مجموعة من الشروط وهو ما يظهر في نص المادة 06 من قانون تنظيم السجون والتي تنص على أنه: " تسهر إدارة السجون على حسن اختيار موظفي المؤسسة العقابية وتضمن ترقية دائمة لمستوى أداهم المهني".

¹ المرسوم التنفيذي رقم 06 / 284 المؤرخ في 21 أوت 2006 تضمن تنظيم المفتشية العامة لمصالح السجون وسيرها ومهامها، الجريدة الرسمية، العدد 53، المؤرخة في 30 أوت 2006.

ولتحقيق احترافية أكثر أوكلت هذه المهمة في الجزائر إلى المدرسة الوطنية لموظفي إدارة السجون، والتي أنشأت بموجب المرسوم التنفيذي رقم 10-312 بتاريخ 13 ديسمبر 2010 وتتولى هذه المدرسة التكوين المتخصص والتكوين قبل الترقية للموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بإدارة السجون والتي تكلف أساسا بتحسين مستوى وتجديد معلومات هؤلاء الموظفين¹.

2/ - التفرغ:

يتعين أن يتفرغ العاملون في المؤسسات العقابية لعملهم، فلا يجمعون بين عملهم وأي عمل آخر، وذلك راجع لأهمية العمل في هذه المؤسسات وتشعبه وتنوع الالتزامات المفروضة على القائم به مما يعني استغراقه كل وقته. وتتضح أهمية هذا المبدأ بالنسبة للوظائف الإدارية العليا كوظيفة مدير المؤسسة ونوابه.

خاتمة:

لقد كان لصدور القانون 04/05 المتضمن تنظيم السجون وإعادة الإدماج الاجتماعي للمحبوسين الفضل الكبير في إدراج رؤية عصرية لمسألة عصرنة الإدارة العقابية مواكبا في ذلك مجمل النصوص والمعاهدات الدولية التي صادقت عليها الجزائر، كما أن المشرع من خلال هذا القانون استحدث عدة أجهزة بغرض تدعيم سياسة إعادة الإدماج وتفعيل نشاطها، لأن الغاية المنشودة من هذه الإصلاحات هي مساعدة المحبوسين على العودة إلى المجتمع في أحسن الظروف ولكن ما يلاحظ من خلال دراستنا أن التجسيد

¹ المرسوم التنفيذي رقم 10/312 المؤرخ في 13/12/2010 المتضمن إنشاء المدرسة الوطنية لموظفي إدارة السجون تنظيمها وسيرها، الجريدة الرسمية، عدد 76 مؤرخ في 15/12/2010.

الفعلي والميداني لما هو منصوص عليه في قانون تنظيم السجون يبقى بعيد المنال، ولعل معدلات العود التي تعرف منحى تصاعديا مؤشرا على ذلك، فالعلة في عدم بلوغ السياسة المنتهجة من طرف الدولة لا تكمن في النصوص القانونية وما تتضمنه، وإنما تكمن في عدم تعزيز الجانب التطبيقي بالوسائل والإمكانيات الضرورية لإنجاح سياسة إعادة التربية والإدماج الاجتماعي للمحبوسين، ويمكن إرجاع فشل هذه السياسة ومن ثم المؤسسات العقابية في أداء وظيفتها إلى الأسباب التالية:

- اكتظاظ المؤسسات العقابية والذي يعد العامل والسبب الرئيسي لعرقلة عملية تأهيل وإصلاح المحبوسين وإعادة إدماجهم في المجتمع.
- صغر وضآلة المساحة المخصصة لحركة المحبوسين والتي لا تتجاوز 1.68 متر مربع مقارنة بالمعيار المعمول به دوليا وهو 12 متر مربع.
- عدم استجابة المؤسسات العقابية من حيث حجمها وشكلها وهندستها للمقاييس المعتمدة في الهندسة المعمارية الحديثة.
- النقص الكبير الموجود في الأسلاك الطبية والتربوية العاملة في إدارة السجون وتأثيره على تحقيق عملية الإصلاح.
- إغفال للمديريات الجهوية وبعض الأجهزة الاستشارية وهيئات البحث في شؤون العقاب والإصلاح.
- تعطل عمل أجهزة إعادة التربية والإدماج على مستوى المؤسسات العقابية، فبالنسبة إلى اللجنة الوزارية المشتركة للتنسيق والمركز الوطني للمراقبة والتوجيه فإن وجودها ينعدم في الواقع، وبخصوص لجنة تكييف العقوبات فإن نشاطها هزيل وغير منتظم.
- تماطل الإدارة العقابية في تسيير المؤسسات العقابية وموظفيها بسبب المركزية التي تعرفها، فرغم الجهود التي تبذلها وزارة العدل في عصره تسيير الإدارة العقابية، إلا أنها أغفلت

بعض المديریات الجهوية، وبعض الأجهزة الاستشارية وهيئات البحث في شؤون الإصلاح والعقاب.

لذلك نقترح ما يلي:

- التعجيل في بناء مؤسسات عقابية جديدة تستجيب للمقاييس الدولية من حيث الهندسة المعمارية وطاقة الاستيعاب لتسهيل عملية إعادة التربية داخل المؤسسة العقابية
- العمل على تحسين الهيئة البشرية كما وكيفا لمواجهة طموحات سياسة إعادة الإدماج، وذلك بمراجعة طرق اختيار المترشحين للالتحاق بالوظيفة في السجون، وتركيز على معايير الكفاءة والرغبة في العمل في المؤسسات العقابية.
- الأخذ بنظام اللامركزية في تسيير المؤسسات العقابية عن طريق إحداث مديريات جهوية تخفف العبء عن الإدارة المركزية من جهة، وتتكفل بمشاكل المحكوم عليه من جهة أخرى، مع التواصل الدائم مع اللجنة الوطنية الاستشارية لترقية حقوق الإنسان وحمایتها لمتابعة وبحث كافة الحالات التي تصلها عن أي انتهاكات يتعرض لها المحكوم عليه.