

انعكاسات حقوق السجين على الأداء الوظيفي لموظفي إدارة السجون

Implications of the prisoner's rights on the functional performance of prisons administration staff

عبد الكريم سعادة*

جامعة 8 ماي 1945 قالمة (الجزائر)، saada.abdelkarim@univ-guelma.dz

تاريخ الاستلام: 2023/02/01 تاريخ القبول: 2023/03/15 تاريخ النشر: 2023/03/31

ملخص:

باستقراء واقع الممارسة الميدانية داخل السجون الجزائرية يتبين لنا أن الجزائر قد قطعت أشواطاً معتبرة في تجسيد حقوق الإنسان وتكريسها على أرض الواقع داخل مؤسساتها العقابية، غير أن الجدير بالذكر هو أن تجسيد هذه الحقوق كان له العديد من الانعكاسات على الأداء الوظيفي لموظفي إدارة السجون. وعليه فإن هذه الدراسة تهدف إلى تسليط الضوء على بيان انعكاسات حقوق السجين على الأداء الوظيفي لموظفي إدارة السجون، حيث أن من بين أهم النتائج المتوصل إليها؛ هو مساهمة احترام حقوق السجين في تكريس مفهوم الأمن الدينامي من جهة، وصعوبة التوفيق بين احترام حقوق السجين وفرض قواعد النظام والانضباط من جهة أخرى.

الكلمات المفتاحية: السجون الجزائرية، حقوق السجين، موظفي إدارة السجون، الأداء الوظيفي، قواعد الانضباط.

Abstract:

The reality of field practice in Algerian prisons shows that Algeria has considerably in respect human rights in punitive establishment, but it is worth noting that embodiment of these rights had many repercussions on functional performance of prisons administration staff.

This study aims to shed light on the implications of prisoner's rights on functional performance of prison administration staff, Among the most important results obtained; It is the contribution of respect for rights of prisoner to consolidation of concept of dynamic security, and difficulty of reconciling between respecting the rights of the prisoner and imposing rules of order and discipline.

keywords: Algerian prisons, Prisoner's rights, prisons administration staff, functional performance, discipline rules.

1. مقدمة:

إن مسألة حقوق الإنسان بصفة عامة، وحقوق السجين بصفة خاصة تعتبر من بين أهم المسائل التي نالت حظا وافرا من الاهتمام من طرف المجتمع الدولي وخاصة مع تطور الفكر العقابي والسياسة العقابية الحديثة، وذلك من منطلق أن إصلاح السجين وتأهيله لا يتم إلا بمراعاة حقوقه والمحافظة على كرامته.

ومن هذا المنطلق اهتمت الأمم المتحدة بمعاملة السجناء معاملة إنسانية وأكدت على ضرورة احترام حقوقهم من خلال العديد من المواثيق والاتفاقيات الدولية ذات الصلة، ومن جهته سعى المشرع الجزائري إلى تجسيد وتكريس هذه الحقوق ضمن تشريعه الداخلي حرصا منه على مسايرة هذا التطور الحاصل على مستوى السياسة العقابية من جهة، وتنفيذا لالتزاماته الدولية المتعلقة باحترام حقوق الإنسان من جهة أخرى.

غير أن الملاحظ أن تجسيد فكرة حقوق الإنسان داخل المؤسسات العقابية وتكريسها بمفهومها المطلق على أرض الواقع يصطدم بواجب فرض قواعد الانضباط بين صفوف السجناء، وهذا حقيقة ما تثبته الممارسة الميدانية داخل المؤسسات العقابية، فصحيح أن احترام حقوق السجين يساهم وإلى حد بعيد في تأسيس سجون آمنة ومستقرة، ولكنه من جهة أخرى يضع موظفي إدارة السجون في موقف صعب جدا، فهم من جهة ملزمون بفرض قواعد النظام والانضباط داخل السجن إذ تعتبر هذه المهمة من بين أبرز وأهم المهام الحيوية التي تناط بهم، ومن جهة أخرى كان لابد عليهم كذلك احترام حقوق السجين وكفالتها وتكريسها على أرض الواقع أثناء تأديتهم لمهامهم تحت طائلة المسؤولية التأديبية وحتى الجنائية، مما زاد من صعوبة هذه المهام وأثر على أدائهم الوظيفي.

وعليه فإن هذه الدراسة تهدف إلى تسليط الضوء على بيان انعكاسات احترام حقوق السجين على الأداء الوظيفي لموظفي إدارة السجون، سواء فيما يتعلق بالجانب الإيجابي والمتمثل في تجسيد وتكريس فكرة أمن المؤسسة العقابية بصفة عامة، والأمن الدينامي بصفة خاصة على أرض الواقع، أو فيما يتعلق بالجانب السلبي المتمثل في صعوبة توفيق موظفي إدارة السجون بين فرض قواعد الانضباط داخل المؤسسة العقابية وفي ذات الوقت احترام حقوق الإنسان داخلها.

وعلى هذا الأساس فإن الإشكالية التي تطرح نفسها في هذه الدراسة هي:

* إلى أي مدى يؤثر احترام حقوق الإنسان وتكريسها داخل السجون الجزائرية على الأداء الوظيفي لموظفي إدارة السجون؟.

وللإجابة عن هذه الإشكالية فإننا اعتمدنا على المنهج الوصفي وذلك من خلال بيان المقصود بأمن المؤسسة العقابية وأهدافها والنقاط الحساسة المتواجدة داخلها، وكذلك التعريف بمختلف المفاهيم ذات الصلة على غرار الأمن الدينامي، كما اعتمدنا كذلك على المنهج التحليلي وذلك من خلال تحليل بعض النصوص القانونية المتعلقة بأمن المؤسسة العقابية بصفة خاصة في كل من قانون تنظيم السجون وإعادة الإدماج الاجتماعي للمحبوسين، وبعض المذكرات الوزارية ذات الصلة.

وذلك من خلال تقسيم دراستنا إلى محورين اثنين، نتناول في المحور الأول تجسيد أمن المؤسسات العقابية ضرورة ملحة، على أن نتناول من خلال المحور الثاني موظف إدارة السجون بين فرض قواعد الانضباط واحترام حقوق السجنين

2. تجسيد أمن المؤسسات العقابية ضرورة ملحة

إن المؤسسة العقابية هي مؤسسة تنفذ بها العقوبة السالبة للحرية¹ الأمر الذي يضيف عليها الصبغة الأمنية، ويتولى موظفو المؤسسة العقابية تحت سلطة المدير مهمة حفظ النظام والأمن داخلها، وفي سبيل القيام بهذه المهمة يجب أن تزود المؤسسات العقابية بالأسلحة والذخيرة، وجميع الوسائل الأمنية ووسائل الدفاع للتصدي للحالات الخطيرة الطارئة هذا من جهة.

كما تجدر الإشارة من جهة أخرى أن احترام حقوق السجنين وكفالتها يساهم كذلك في استقرار المؤسسة العقابية والمحافظة على أمنها وأمن نزلائها، الأمر الذي يجعلنا نقول أن أمن المؤسسة العقابية هو من النتائج الإيجابية لتجسيد حقوق الإنسان داخل المؤسسة العقابية.

1.2. أمن المؤسسات العقابية

يعرف الأمن بصفة عامة بأنه ذلك الوضع النفسي الذي يحس فيه الإنسان بالاطمئنان والاستقرار، وهو ناتج عن الاعتقاد والإحساس بأنه خارج إطار الخطر، أو ليس لديه ما يخاف منه أو عليه². ومن بين أهم المؤسسات التي يُعتبر الأمن فيها ضرورة ملحة هي المؤسسات العقابية، وذلك نظرا لخصوصيتها على غرار إيوائها لأخطر فئة من أفراد المجتمع ألا وهي فئة المجرمين هذا من جهة، ومن جهة أخرى لأن أمنها وسلامة نزلائها يعني أمن وسلامة المجتمع بالضرورة³.

1.1.2. مفهوم أمن المؤسسات العقابية

نتناول مفهوم أمن المؤسسة العقابية من خلال عنصرين أساسيين وهما تعريف أمن المؤسسة العقابية، وبيان أهدافها.

1.1.1.2. تعريف أمن المؤسسات العقابية

¹ - مصطفى شريك، نظام السجون في الجزائر نظرة على عملية التأهيل كما خبرها السجناء، أطروحة دكتوراه في علم الاجتماع، كلية الآداب والعلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة باجي مختار عنابة، الجزائر، 2009، ص 116.

² - حد كحيل أحمد، محاضرات في أمن المؤسسة العقابية، مطبوعة موجهة للطلبة الضباط لإدارة السجون، المدرسة الوطنية لموظفي إدارة السجون، ملحق مسيلة، 2013/2014، ص 18.

³ - حي أحمد، المعاملة العقابية للمحبوسين في مجال القانون الجنائي الدولي، أطروحة دكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران 2، 2017-2018، ص 193.

يقصد بأمن المؤسسة العقابية مجموع الوسائل؛ المادية والبشرية، والتدابير، والمقتضيات المستعملة من قبل المؤسسة العقابية وذلك لضمان بقاء الأشخاص الموضوعين رهن السجن داخل أسوارها، وذلك لأن فرارهم قد ينجم عنه أخطار كثيرة على الفرد وعلى المجتمع على غرار الانتقام من الضحية أو الشهود أو رجال القوة العمومية، ومن ثم تهديد الأمن العام¹.

إن أمن المؤسسة العقابية يقتضي أن يتم تصنيف السجناء حسب خطورتهم إلى ثلاثة مستويات:

- مستوى الأمن المنخفض.
- مستوى الأمن المتوسط.
- مستوى الأمن العالي.

وذلك حتى لا يختلط السجناء مع بعضهم البعض، حيث يخصص لكل مستوى جناح خاص، وتتم معاملة السجناء فيه معاملة تختلف عن معاملة سجناء المستويين الآخرين.

هذا ويقع على عاتق موظفي المؤسسة العقابية ضمان أمنها باتخاذهم لكافة إجراءات الحيطه والحذر وحسن استخدامهم للوسائل الموضوعية تحت أيديهم، وشعورهم بقدر المسؤولية الملقاة على عاتقهم وذلك تحت الإشراف المباشر لمدير المؤسسة العقابية.

غير أنه تجدر الإشارة أنه في حالة عدم التحكم في الأمن وحفظ النظام داخل المؤسسة العقابية بواسطة هؤلاء الموظفين وحدهم، فيجب حينها إخطار مصالح الأمن لاتخاذ كافة التدابير الوقائية اللازمة لمنع فرار السجناء مع إشعار وكيل الجمهورية والنائب العام فوراً وذلك طبقاً لمقتضيات نص المادة 37 من قانون تنظيم السجون وإعادة الإدماج الاجتماعي للمحبوسين.

2.1.1.2. أهداف أمن المؤسسة العقابية²

- إن أمن المؤسسة العقابية يهدف إلى تحقيق ما يلي:
- * جعل السجون أماكن آمنة للعاملين فيها وكذلك السجناء.
 - * تأمين حماية المجتمع بكل فئاته من أخطار فرار السجناء.
 - * تحاشي وتجنب الحوادث، وذلك بالتحسين الدوري لشبكة المعلومات داخل المؤسسة العقابية.
 - * ضمان النظام والاستقرار داخل المؤسسة العقابية وفقاً للقانون.
 - * التصدي لعمليات العصيان والتمرد أو الفرار.

¹ - حد كحيل أحمد، المرجع السابق، ص 18.

² - نفس المرجع، ص 19.

* حسن تطبيق برامج إعادة الإدماج وتوفير الوسط الملائم لذلك.

* اضطلاع المؤسسة العقابية بمهامها بصفة عامة.

2.1.2. النقاط الأمنية الحساسة داخل المؤسسة العقابية

إن المؤسسة العقابية انطلاقاً من كونها مؤسسة أمنية تعتبر نقطة حساسة بأكملها، إلا أنه هناك داخل هذه المؤسسة نقاط أكثر خطورة وحيوية عن غيرها وبالتالي يجب أن تحاط باحتياطات أمنية أكثر، وتأمينها في كل وقت من أوقات الليل أو النهار لما قد تشكله هذه النقاط من خطر على أمن المؤسسة العقابية وأمن نزلائها من موظفين ومحبوسين، وعليه ينبغي عدم التغافل عن حراستها¹.

1.2.1.2. مخزن الأسلحة والذخيرة

وهو المخزن الذي يوضع فيه كامل العتاد الأمني الخطير على غرار الأسلحة النارية والكهربائية، والقنابل المطاطية، وتلك المسيلة للدموع، وكذلك الذخيرة، هذا ويجب على هذا المخزن أن يكون محصناً جداً، وبعيدا عن حركة الأشخاص، وأن يوضع تحت مسؤولية المدير مباشرة وأن يتوفر على ظروف تخزين ملائمة بقصد ضمان صلاحية الأسلحة والذخيرة².

2.2.1.2. خزان المياه

إن الماء عنصر هام جدا في حياة أي إنسان بصفة عامة وفي المؤسسة العقابية بصفة خاصة بفعل تمركز عدد كبير من الأشخاص بها، فإنه يجب توفير كمية كبيرة من المياه سواء للشرب أو النظافة الجسدية ونظافة الأماكن وكذا محاربة الحرائق³. لهذه الغاية فإن جل المؤسسات العقابية عمدت إلى بناء خزانات للمياه، يشترط في بنائها أن تكون بعيدة عن متناول الأشخاص، كما يجب أن يعهد تسييرها وحراستها لعون أو أكثر من موظفي المؤسسة العقابية، ويشترط أن تقام رقابة مستمرة للمياه، وإجراء تحاليل دورية حفاظا على حياة وصحة الموظفين والسجناء على حد سواء.

3.2.1.2. الأبواب وخاصة الباب الرئيسي

إن أمن المؤسسة العقابية مرتبط ارتباطا وثيقا بالتحكم الفعال في الأبواب باعتبارها منافذ ونقاط عبور من وإلى المؤسسة العقابية، وتبعاً لذلك؛ من يسيطر على الأبواب ويتحكم فيها يسيطر على كامل الحركة داخل المؤسسة العقابية، وعليه يجب أن تكون هذه الأبواب محروسة باستمرار ومجهزة بأقفال محكمة الغلق تراقب يوميا⁴.

¹ - نفس المرجع، ص ص 19-20.

² - نفس المرجع، ص 21.

³ - نفس المرجع، ص ص 21-22.

⁴ - نفس المرجع، ص 23.

ويعتبر الباب الرئيسي للمؤسسة العقابية أخطر الأبواب على الإطلاق وتتضح أهمية الباب الرئيسي أكثر باعتباره المعبر الرئيسي والذي قد يكون الوحيد للدخول إلى المؤسسة العقابية أو الخروج منها، ومن ثم أحيط هذا الباب باحتياطات أمنية خاصة منها:

- أن يكون كبيراً ومدرعاً يصعب فتحه.
- محروساً باستمرار.
- مجهزاً بعدة أقفال كبيرة ومحكمة الغلق.
- يكلف به موظف أو أكثر وعادة ما يكونون من ذوي الرتب يتم اختيارهم من بين ذوي الخبرة والكفاءة المهنية واللياقة البدنية والهيئة الحسنة وحسن السيرة والسلوك، وحسن التعامل مع الجمهور.
- تسليح الموظف المكلف بمحارسته.
- فتح سجل تدون فيه كل صغيرة وكبيرة من الحركة اليومية، ويطلع ويوقع عليه مدير المؤسسة يومياً¹.

4.2.1.2. حظيرة السيارات

ويقصد بها المكان الذي يتم توقيف كل وسائل النقل من سيارات وشاحنات وسيارات الإسعاف وحافلات مزنزة به، ونظراً لأهميتها يجب حراستها جدياً وبصفة مستمرة وذلك لإمكانية استعمالها في الهروب من طرف السجناء، وكذلك نظراً للدور الحيوي الذي تلعبه وسائل النقل وخاصة سيارات الإسعاف.

5.2.1.2. المطبخ

إن المطبخ ونظراً لما يحتويه من معدات وآلات والتي يمكن أن تشكل تهديداً حقيقياً على أمن المؤسسة العقابية ونزلائها وخاصة بسبب التردد المستمر للسجناء على هذا المرفق الحيوي وما يمكن أن يتسرب له أو منه فإنه يجب أن تكون هناك مراقبة مستمرة وبقظة دائمة.

ويجب أن يكلف به عون أو أكثر يُنتارون بعناية من طرف مدير المؤسسة العقابية بناءً على اقتراح من طرف رئيس مصلحة المقتصد ورئيس مصلحة الاحتباس.

6.2.1.2. العيادة

إن عيادة المؤسسة العقابية هي مرفق هام وخطير في الوقت ذاته نظراً لأهمية الرعاية الصحية من جهة، ولما تحتويه هذه العيادة من مواد وأدوات خطيرة كالأدوية المهلوسة وكذا مختلف سكاكين الجراحة (Bistouri)، فضلاً عن العدد

¹ - المذكرة الوزارية رقم: 06-4578، المؤرخة في: 18 فيفري 2006، بخصوص فتح سجلات تنظيمية بالمؤسسة العقابية، الصادرة عن السيد وزير العدل حافظ الأختام، المدير العام لإدارة السجون وإعادة الإدماج.

الهائل من السجناء الذين ينتقلون إلى هذا المرفق يوميا قصد تلقي العلاج وإجراء مختلف الفحوصات، وبالتالي يجب أن تحاط هذه النقطة بعناية أمنية خاصة سواء من حيث التنظيم أو من حيث الحراسة والرقابة الدائمة عليها¹.

7.2.1.2. مختلف الورشات الداخلية

تتجلى أهميتها من ناحية الأدوات المستعملة في العمل اليومي من قبل السجناء والتي قد تشكل تهديدا خطيرا على أمن المؤسسة العقابية وأمن وسلامة نزلائها، وبالتالي وجب تسيير هذه الأدوات بكيفية محكمة والتأكد بصفة قطعية من استردادها عند نهاية العمل بها، ومن قبيل هذه الورشات نجد ورشة الصيانة، الحدادة، الخياطة، والنجارة.

إن المؤسسات العقابية وخاصة المغلقة منها هي مؤسسات تضطلع بمهام أمنية، يتولاها موظفون ينتمون لقطاع أمني ألا وهم موظفو إدارة السجون²، وتجدر الإشارة أن المهمة الملقة على عاتق هؤلاء هي مهمة شاقة توجب عليهم العمل في كل وقت من أوقات الليل أو النهار، غير أنه يلاحظ من الناحية العملية قيام العديد من موظفي المؤسسة العقابية بالتهاون واللامبالاة في إنجاز الأعمال الموكلة إليهم، مما قد يهدد أمن المؤسسة العقابية للخطر وما قد ينجر عليه من تهديد في حق المجتمع وخاصة إذا تمكن السجين من الهرب.

وعليه فموظفي السجون مدعوين إلى تولى كامل المسؤولية والشعور بقدرها كما وكيفا وبمدى حجم المهمة الشاقة والخطيرة في ذات الوقت الموكلة إليهم أمام المجتمع.

2.2. الأمن الدينامي

إن التطور الحاصل في مجال الأمن بصفة عامة وأمن المؤسسات العقابية بصفة خاصة في ظل مبادئ وقواعد احترام حقوق الإنسان وأnsنة السجون وصيانة كرامة السجين أنجب مصطلح حديث يسمى بالأمن الدينامي³، وعليه سنتطرق من خلاله أولا إلى مفهوم الأمن الدينامي، ثم نتطرق ثانيا إلى علاقته باحترام حقوق السجين.

1.2.2. مفهوم الأمن الدينامي

إن الحديث عن مفهوم الأمن الدينامي يجعلنا نقوم بتقسيم دراستنا في هذا العنصر إلى نقطتين مهمتين وهما تعريف الأمن الدينامي، وعناصر الأمن الدينامي.

1.1.2.2. تعريف الأمن الدينامي

¹ - حد كحيل أحمد، مرجع سبق ذكره، ص 26.

² - انظر المادة الثالثة (3) من المرسوم التنفيذي رقم: 08-167، المؤرخ في: 7 يونيو 2008، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتميين للأسلاك الخاصة بإدارة السجون، المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد 30، الصادرة في: 11 يونيو 2008، ص 6.

³ - حد كحيل أحمد، مرجع سبق ذكره، ص 32.

ويقصد بالأمن الدينامي خلق الظروف التي تُؤمّن المؤسسة العقابية، وخلق الفرص المواتية لحفظ النظام والانضباط داخلها، وخلق جو من الأمان والاستقرار والهدوء للعاملين بها والسجناء على حد سواء¹.

والأمن الدينامي مصطلح حديث كان نتيجة التطور والتقدم الذي شهدهما أمن المؤسسات العقابية في ظل احترام المواثيق الدولية بخصوص حقوق السجناء وضرورة تجسيدها على أرض الواقع، فالأمن الدينامي اليوم أصبح ضرورة ملحة لأمن المؤسسة العقابية.

كما تجدر الإشارة أن مختلف دول العالم أصبحت تركز عليه وتوليه أهمية خاصة نظرا لما يلعبه من دور بارز في أمن وسلامة المؤسسة العقابية، ومن ثم تأمين حماية المجتمع وحماية أفراده من التهديد الذي قد يشكله إن تمكن سجين من الفرار، ولاسيما إذا اتصف هذا السجين الفار بالخطورة الشديدة.

2.1.2.2. عناصر الأمن الدينامي

يتوقف نجاح الأمن الدينامي في المؤسسة العقابية على ضرورة توافر ثلاثة عناصر أو أسس وهي:

1.2.1.2.2. العنصر المادي (التقني)

ويقصد به تأمين كافة الشروط والوسائل المادية والعملية والمساعدة لخلق جو أمني ملائم، وذلك من خلال الأبنية والمواقع المدروسة جيدا للحد من خطر فرار السجين، أو العنف، أو فقدان السيطرة أو النظام أثناء ممارسة النشاطات المختلفة داخل المؤسسة العقابية، حيث يجب أن تكون الجدران والأسوار شاهقة، والأبواب مدرعة محكمة الغلق، وضرورة توافر منافذ الطوارئ أثناء نشوب حريق، وكذلك نظام الإنذار والاتصال وأجهزة المراقبة المرئية كالكاميرات، الألبسة الواقية، وسائل التفتيش والكاشفات²، إن هذا العنصر هو عنصر مهم جدا ويشترك فيه الأمن الدينامي مع أمن المؤسسة العقابية بمفهومه التقليدي.

إن موظفي المؤسسات مدعوون إلى حسن استغلال هذه الوسائل والتجهيزات، كما يجب على مصلحة الأمن الإشراف على تنظيف هذه الوسائل وصيانتها بشكل دوري مما يزيد من فاعليتها، كما يجب تجريب تلك الوسائل التي تحتاج إلى تجريب بصفة دورية للتأكد من صلاحيتها للاستعمال الفوري على غرار أجهزة الإنذار، أجهزة الاتصال، والكاشفات.

2.2.1.2.2. العنصر الإجرائي

إن العنصر الإجرائي للأمن الدينامي لا يقل أهمية على العنصر التقني، ويقوم على ثلاثة أسس أساسية وهي:

¹ - نفس المرجع، ص 32.

² - نفس المرجع، ص 33.

* التدابير الأمنية الوقائية لمنع وقوع أي حادث داخل المؤسسة العقابية وخاصة ما يتعلق منها بالصيانة الدورية والمستمرة لوسائل العنصر المادي.

* التخطيط للطوارئ وذلك من خلال المراجعة السنوية للمخطط الأمني للمؤسسة العقابية بالتنسيق مع جميع الفاعلين، مع ملاحظة أن هذا المخطط يجب أن يكون سهلاً للفهم وأن يتم التدريب عليه لفهم تطبيقه من الجانب العملي.

* الإلمام بالتعليمات ومذكرات العمل التي يشترط فيها أن تكون واضحة، مفهومة، وأن يتم شرحها أمام الموظفين المعنيين بها، حتى يصبحوا مقتنعين بفاعليتها، وكذلك يجب التدريب عليها للتأكد من إلمام العاملين بها في ذات الوقت.

إن العنصر الإجرائي يلعب دوراً هاماً في منع وقوع أي حادث داخل المؤسسة العقابية وخاصة عمليات التمرد والفرار لذا يجب أن ينظر إليه باعتباره جانباً جوهرياً في أمن السجون¹، وفي أحيان كثيرة يتعلم موظفو السجون كيفية أداء مهمة أمنية من خلال تلك الإجراءات، وبما أن الذاكرة البشرية يمكن أن تخون أي موظف فمن المرجح جداً أن ينسى كيفية أداء مهمة لا تتكرر كثيراً، ومن هنا تنشأ الحاجة إلى الجانب الإجرائي كعنصر للأمن الدينامي، فينبغي أن تتوفر في كل مؤسسة عقابية قائمة إجراءات مفهومة بوضوح تصف كيف ومتى ينبغي للموظف أن ينفذ وظيفة معينة، وتزداد أهمية هذا الجانب مع التوسع في استخدام التكنولوجيا².

3.2.1.2.2. طاقم السجن وعلاقته بالسجناء واستقاء المعلومات

ويقصد به سلوك موظفي المؤسسة العقابية وعلاقتهم مع السجناء، ويجب أن يكتسي طابع مهني مبني على معرفة جيدة بالسجناء وظروفهم وقدراتهم في جو من الثقة والاحترام المتبادل، يسمح لهم بملاحظة الإشارات والتنبيهات التي قد تدل على أمور غير اعتيادية أو أوضاع خطيرة، وكذا الحصول على معلومات للتنبؤ عن وقوع الحوادث أو الحد من نتائجها.

وتجدر الإشارة أن طاقم السجن وعلاقته بالسجناء هو أهم عنصر في الأمن الدينامي، وفي ذات الوقت هو ما يميزه عن أمن المؤسسة العقابية بمفهومه التقليدي، وعليه لا يمكن أبداً إنكار الدور الهام والناجع لطاقم السجن في الحفاظ على أمن المؤسسة العقابية.

إن أمن المؤسسة العقابية في عصرنا الحديث لا يقوم إلا بضرورة تفعيل الأمن الدينامي، وهذا الأخير لا يقوم إلا إذا توافرت ثلاثة عناصر أساسية، ولا يمكن أبداً التغافل عن أي عنصر من هذه العناصر.

2.2.2. علاقة الأمن الدينامي باحترام حقوق السجن

إن استهجان التعذيب وصيانة كرامة السجن باعتباره إنسان يساهم في حفظ النظام والأمن داخل المؤسسة العقابية إلى حد بعيد، حيث كلما تم احترام وتجسيد حقوق الإنسان داخل أسوار المؤسسة العقابية كلما كانت هذه المؤسسة يسوده

¹ - نفس المرجع، ص 34.

² - شين براينز، الأمن الدينامي واستقصاء المعلومات الاستخباراتية في السجون، ترجمة جونا يوسف، د.د.ن، د.ب.ن، 2017، ص 20.

الأمن والاستقرار، وكذلك تجدر الإشارة أن برامج إعادة الإدماج تساهم هي الأخرى في تحقيق الأمن¹.

إن الممارسة العملية لطالما أثبتت أنه كلما كان هناك اتصال منتظم لموظفي المؤسسة العقابية مع السجناء وكان هذا الاتصال مبني على الاستماع إلى انشغالات السجناء والاستماع إلى مشاكلهم والسعي في حلها في حدود ما يسمح به القانون كلما كانت المؤسسة العقابية آمنة من الحوادث الفجائية.

إن طبيعة العلاقة بين الموظفين والسجناء هي مسألة حيوية بالنسبة للأمن الدينامي، فنجد مثلا أن الطريقة التي يتحدث بها الموظفين إلى السجناء، وكيفية إجراء عمليات التفتيش ومدى احترام خصوصية السجناء عند مطالبتهم بخلع ملابسهم أمام غيرهم من السجناء أو حتى الموظفين، وما إذا كانت هناك قيود تُفرض دون داع وعلى نحو مذل، ومدى احترام الخصوصية في المراحيض هي كلها مؤشرات تدل على مدى احترام إنسانية وكرامة وحقوق السجناء، ثم إن استعمال عبارات تحقيرية عند الحديث مع السجناء أو إخضاعهم لإجراءات أو ممارسات روتينية مذلة دون أي مبرر أمني يُشكل خرقا لحقهم الأساسي في أن يعاملوا معاملة إنسانية باحترام كرامتهم المتأصلة ومن ثم يمكن أن يشكل ذلك تهديدا خطيرا لأمن المؤسسة العقابية من جانب السجناء².

إن احترام حقوق السجنين بالإضافة إلى مهارات التواصل مع الآخرين عنصران هامين للتطبيق الفعال للأمن الدينامي، لذا لا بد أن يتوافر لدى جميع الموظفين المتعاملين مع السجناء مستوى عال من مهارات التواصل مع الآخرين، وكذلك مستوى تدريب لائق على احترام حقوق الإنسان داخل السجون علما بأن عملهم يكون شاقا ومكثفا لكنه في الوقت ذاته مثمر جدا على جانب أمن المؤسسة العقابية³.

وعليه ينبغي دائما بناء علاقات مستدامة مع السجناء، والتشديد على أهمية هذه العلاقات مرارا وتكرارا من خلال السبل المتبعة في تقييم الموظفين وتنمية مهاراتهم وانتقائهم وتدريبهم جيدا على احترام حقوق الإنسان داخل السجون، وفي ذات الوقت أن يكونوا قادرين على الموازنة بين مقتضيات الأمن واحترام هذه الحقوق، وكذلك تنمية روح المسؤولية عندهم وتوعيتهم بضرورة وأهمية سلوكهم المتزن والعقلاني عند تطبيق أحد التدابير التأديبية على السجناء.

3. موظف إدارة السجون بين فرض قواعد الانضباط واحترام حقوق السجنين

من النقاط السلبية التي أثرت على فرض قواعد الانضباط على جميع السجناء داخل أجنحة المؤسسة العقابية هو تجسيد حقوق السجنين بصفة مطلقة، الأمر الذي جعل من موظف إدارة السجون يعاني الأمرين معا، فهو من جهة ملزم قانونا بفرض قواعد النظام والانضباط على جميع السجناء الأمر الذي يحتاج إلى عزيمة وصرامة، وهو في الوقت ذاته ملزم

¹ - نفس المرجع، ص 21.

² - نفس المرجع، ص 23.

³ - أندرو كويل، مقارنة حقوق الإنسان في تسيير السجون، ترجمة تازروي فاروق، الطبعة الثانية، المركز الدولي لدراسات السجون، لندن، إنجلترا، 2009، ص 189.

قانوننا أيضا باحترام حقوق السجين التي كفلتها له المواثيق الدولية ذات الصلة وكرسها التشريع الجزائري، مع ملاحظة أن ما زاد من صعوبة فرض قواعد الانضباط هو عدم نجاعة النظام التأديبي المطبق على السجين.

وعليه سنتعرض بالدراسة أولا إلى النظام التأديبي المطبق على السجين على أن نتعرض ثانيا للتعارض بين فرض قواعد الانضباط واحترام حقوق السجين.

1.3. النظام التأديبي المطبق على السجين

يقصد بالنظام التأديبي مجموعة التدابير التأديبية التي يتم اتخاذها في حق السجين الذي يخالف النظام الداخلي للمؤسسة العقابية بخصوص الواجبات المفروضة عليه، وقد أشار إليه القانون رقم: 05-04، المتضمن قانون تنظيم السجون وإعادة الإدماج الاجتماعي للمحبوسين من المادة 83 إلى المادة 87 منه¹، ولكن لا بد من الإشارة أنه يجب قبل بيان هذه التدابير التأديبية الإشارة أولا إلى واجبات السجين باعتبار أن مخالفتها هي سبب تطبيق التدابير التأديبية في حق السجين.

1.1.3. واجبات السجناء

لقد حدد المشرع الجزائري واجبات السجناء في القسم الثالث من الفصل الثاني الذي يحمل عنوان أوضاع المحبوسين من الباب الثالث المعنون بالمؤسسات العقابية وأوضاع المحبوسين، وذلك في المواد 80 و 81 و 82 من قانون تنظيم السجون وإعادة الإدماج الاجتماعي للمحبوسين، وتتمثل هذه الواجبات في:

1.1.1.3. احترام قواعد الانضباط

ألزمت المادة 80 من قانون تنظيم السجون وإعادة الإدماج الاجتماعي للمحبوسين جميع السجناء بضرورة احترام قواعد الانضباط بقولها: "يجب على المحبوس أن يحترم قواعد الانضباط..."، غير أن المادة لم تحدد صراحة ما المقصود بقواعد الانضباط أو ما هي هذه القواعد، غير أنه بالرجوع للنظام الداخلي للمؤسسة العقابية نجد أن هذه القواعد تتمثل عموما في: أداء العمل المكلف به، الخضوع لإجراء المناداة، احترام موظفي المؤسسة العقابية، عدم التدخين داخل القاعة أو الزنزانة².

إن قواعد الانضباط يمكن أن تحدد كذلك بموجب مذكرات العمل الصادرة سواء عن المديرية المركزية أو عن مدراء المؤسسات العقابية، وبالتالي فهي أمر نسبي وليس ثابت، ويختلف من مؤسسة عقابية إلى أخرى وذلك حسب ظروف كل مؤسسة على حدا.

¹ - القانون رقم: 05-04، المؤرخ في: 6 فبراير 2005، المتضمن قانون تنظيم السجون وإعادة الإدماج الاجتماعي للمحبوسين، الجريدة الرسمية، عدد 12، الصادرة في: 13 فبراير 2005، ص 10.

² - انظر المادة 80 من القانون رقم: 05-04، نفس المرجع.

ولكن تجدر الإشارة أن هذه القواعد تساهم في حفظ الأمن والاستقرار داخل المؤسسة العقابية، وبالتالي يعاقب كل سجين يخالف هذه القواعد، مع ملاحظة أنه توجد هناك يوميا مخالفات وخروقات بالجملة من طرف السجناء لهذه القواعد.

2.1.1.3. الحفاظ على شروط الأمن والصحة والنظافة

تلمز المادة 80 ذاتها من قانون تنظيم السجون السجناء أن يحافظوا على شروط الأمن والصحة والنظافة داخل المؤسسة العقابية وذلك على مستوى كل مرافقها سواء القاعات أو الزنانات أو الأبنية أو الأروقة أو المطبخ أو العيادة أو أقسام الدراسة، مع الملاحظة أن هذا الواجب يعود بالفائدة على السجناء أنفسهم بالدرجة الأولى للحفاظ على أمن المؤسسة العقابية، ونظافتها بما ينعكس إيجاباً على أمن السجناء وسلامتهم وصحتهم.

غير أنه يجب الإشارة أن مهمة الرقابة تقع بالطبع على موظفي المؤسسة العقابية كل فيما يخصه وفي حدود المهام الموكلة إليه، ولكن لا بد من التنويه أن الإشكالية تكون في تلك المؤسسات العقابية القديمة وخاصة الموروثة منها عن الحقبة الاستعمارية التي وبالرغم من العمل على فرض قواعد الأمن والنظافة والصحة على السجناء داخلها إلا أنه تبقى هناك العديد من النقائص، والأمر منوط أساساً بالبناء القديم للمؤسسة العقابية في حد ذاتها، وهذا ما يزيد من صعوبة المهمة على عكس المؤسسات العقابية الحديثة.

3.1.1.3. التزام السجناء المسخرين بالمحافظة على نظافة وحسن سير المصالح

حيث يُعين على مستوى كل مؤسسة عقابية عدداً معيناً من السجناء للعمل في إطار السخرة في مختلف مرافق المؤسسة، وخاصة للحفاظ على نظافة المصالح الإدارية وأجنحة الاحتباس والقيام بمختلف الأعمال المتعلقة بحسن سير هذه المصالح.

وتجدر الإشارة أن تعيين السجناء للقيام بهذه الأعمال لا يكون عفويًا أو تلقائيًا بل لا بد من مراعاة العديد من الاعتبارات على غرار صحة السجين المكلف بهذه الأعمال ووضعته الجزائية وقدرته البدنية وكفاءته¹، حيث لا يجوز قانوناً تشغيل جميع السجناء في سخرة المؤسسة، بل لا بد من شروط وإجراءات يجب مراعاتها.

وفي هذا الصدد صدرت عن المديرية العامة لإدارة السجون وإعادة الإدماج مذكرة وزارية² توضح التعليمات التي لا بد من التقيد بها أثناء تعيين السجناء في أعمال السخرة لاسيما فيما يتعلق بما يلي:

¹ - المنظمة الدولية للإصلاح الجنائي، دليل موظفي السجون للتدريب على حقوق الإنسان، مكتب الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، عمان، الأردن، 2009، ص 67.

² - المذكرة الوزارية رقم: 19-4065، المؤرخة في: 03 جوان 2019، بخصوص استخدام المحبوسين في أعمال السخرة، الصادرة عن السيد وزير العدل حافظ الأختام، المدير العام لإدارة السجون وإعادة الإدماج.

- منع استعمال أي محبوس غير محكوم عليه نهائياً.
 - منع استخدام المحبوسين الباقي من عقوباتهم أكثر من 04 أشهر.
 - منع استعمال المحبوسين القاطنين في منطقة مقر المؤسسة.
 - منع استخدام المحبوسين المتابعين في قضايا الإرهاب والمخدرات والمهلوسات، والجرائم التي تمس بالاقتصاد .
 - عرض ملفات المحبوسين المقترحين للعمل بالسخرة على لجنة تطبيق العقوبات قبل مباشرتهم العمل.
- وقد شددت ذات المذكرة على ضرورة التقيد بما جاء فيها تحت طائلة التدابير التأديبية، وقد تم إعلام كل من فرق التدقيق الأمني¹، والمفتشية العامة لمصالح السجون وتمكينهم من نسخة من هذه المذكرة لتكون محل مراقبة من طرفهما.
- غير أنه لا بد من التنويه بأن التطبيق الصارم لما جاء في هذه المذكرة وتجسيدها على أرض الواقع أوقع المؤسسات العقابية في مشكلة عدم وجود السجناء الذين يتوفر فيهم شرط باقي العقوبة وعلى هذا الأساس رفع مدراء المؤسسات العقابية انشغالات بهذا الخصوص، لتراجع المديرية المركزية المذكرة سالفه الذكر وبالفعل صدرت مذكرة وزارية أخرى² بذات الشأن قامت بتعديل المذكرة السابقة فيما يخص شرط باقي العقوبة حيث أجازت تشغيل السجناء الباقي من عقوباتهم ثلاث (3) سنوات فأقل بالنسبة للعمل داخل الاحتباس، على أن يتم تشغيل السجناء الباقي من عقوباتهم عشرة(10)أشهر فأقل بالنسبة للعمل خارج الاحتباس وفي محيط المؤسسة ومدخلها، وفي كل الأحوال يجب أن يكون السجن قد أمضى نصف العقوبة المحكوم بها عليه، وألا يكون متابعاً في القضايا الخطيرة على غرار قضايا الإرهاب والتخريب والمتاجرة في المخدرات والمؤثرات العقلية والجرائم الماسة بالاقتصاد الوطني.

4.1.1.3. الخضوع للتفتيش³

يلتزم السجناء بالخضوع للتفتيش ابتداءً من اليوم الأول الذي يتم إيداعهم فيه المؤسسة العقابية، والتفتيش يقع على جسم السجين ويقع كذلك على ثيابه وغيرها من أغراضه، كما يمكن أن يقع التفتيش أيضاً على كل مكان يمكن للسجين أن يصله، هذا ويمكن تفتيش السجين في كل آن وحين، ولا يمكن التحجج بأن هذا منافياً لكرامته الإنسانية.

وتجدر الإشارة أن التفتيش هام وضروري جداً لتحقيق أمن المؤسسة العقابية، كما يجب أن يكون دقيقاً والتركيز على الأماكن التي قد يمكن للسجين إخفاء أشياء فيها.

¹ - يقصد بفرق التدقيق الأمني مجموعة من موظفي القيادة التابعين للمديرية العامة لإدارة السجون والذين يحملون رتبة ضباط إعادة التربية على الأقل يتم تشكيلهم في فرق متعددة، يقومون بزيارات تفقدية للمؤسسات العقابية لتدقيق الأمن على مستوى هذه المؤسسات وتسجيل النقائص في مختلف مرافقها، وفي النهاية يخرجون بتقرير كتابي مشفوع بمجموعة من التوصيات.

² - المذكرة الوزارية رقم: 19-4069، المؤرخة في: 26 جوان 2019، تعدل المذكرة الوزارية رقم: 19-4065، المؤرخة في: 03 جوان 2019، بخصوص استخدام المحبوسين في أعمال السخرة، الصادرة عن السيد وزير العدل حافظ الأختام، المدير العام لإدارة السجون وإعادة الإدماج.

³ - انظر المادة 82 من القانون رقم: 04-05، مرجع سبق ذكره.

2.1.3. عدم نجاعة التدابير التأديبية

إن مخالفة السجين للنظام الداخلي للمؤسسة العقابية وعدم قيامه بالواجبات المفروضة عليه قانون يجعله يقع تحت طائلة التدابير التأديبية المحددة قانوناً.

إن النظام التأديبي المطبق على السجين، كان محل حديث العديد من المواثيق الدولية ذات الشأن فعلى سبيل المثال لا الحصر نجد القواعد الأممية النموذجية الدنيا لمعاملة السجناء¹ قد تحدثت عن التدابير التأديبية المطبقة على السجناء من القاعدة 36 إلى القاعدة 46 منها ووضحت الشروط والإجراءات والكيفيات والضمانات المتعلقة بهذه التدابير، حيث نجد القاعدة 36 تنص على: " يجب الحفاظ على الانضباط والنظام دون تجاوز الحد اللازم من القيود لضمان سلامة الاحتجاز وتسيير شؤون السجن بأمان وتحقيق حياة مجتمعية جيدة التنظيم"، وتضيف القاعدة 37 بعض ضمانات تطبيق التدابير التأديبية ويتعلق الأمر بشرعية هذه التدابير حيث تنص بقولها: " تكون الأمور التالية مرهونة دوماً بما تأذن به أحكام القانون أو اللوائح التنظيمية للسلطة الإدارية المختصة:

أ - السلوك الذي يشكل مخالفة تأديبية.

ب - أنواع الجزاءات التأديبية التي يجوز فرضها ومدتها.

ج - السلطة المختصة بتوقيع هذه العقوبات.

د - أي شكل من أشكال الفصل غير الطوعي عن عموم نزلاء السجن؛ مثل الحبس الانفرادي، والعز والتفريق، ووحدات الرعاية الخاصة أو الإقامة المقيدة، سواء كان ذلك من باب العقوبة التأديبية أو المحافظة على النظام والأمن، بما في ذلك إصدار سياسات وإجراءات تحكم استخدام ومراجعة تطبيق أي شكل من أشكال الفصل غير الطوعي أو رفعه".

نكتفي بهذين القاعدتين فقط لأن الحديث عن بقية القواعد يطول ويطول جداً، ولكن نشير أن بقية القواعد من 38 إلى 46 تبين الشروط والإجراءات والضمانات المتعلقة بالتدابير التأديبية².

انعكست هذه القواعد على التشريع الجزائري طبعاً وحاول المشرع الجزائري تجسيد هذه التدابير بشروطها وضماناتها وبالفعل هذا ما نلمسه في المواد من 83 إلى 87 من قانون تنظيم السجون وإعادة الإدماج الاجتماعي للمحبوسين المواد

¹ - القواعد النموذجية الدنيا لمعاملة السجناء المعتمدة بموجب قراري المجلس الاقتصادي والاجتماعي على التوالي رقم 663 ج (د- 24) المؤرخ في: 31 جويلية 1957، و 2076 (د- 62) المؤرخ في: 11 مايو 1977، موصى باعتمادها من قبل مؤتمر الأمم المتحدة الأول لمنع الجريمة ومعاملة المجرمين المنعقد بجنيف سنة 1955، المراجعة و المعدلة بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة رقم: 70- 175 المؤرخ في: 17 ديسمبر 2015 التي أصبحت تسمى "قواعد نلسن مانديلا".

² - أندرو كويل، مرجع سبق ذكره، ص 256.

التي تضمنها القسم الرابع الذي كان بعنوان النظام التأديبي والتابع للفصل الثاني المعنون بأوضاع المحبوسين من الباب الثالث الذي كان تحت عنوان المؤسسات العقابية وأوضاع المحبوسين.

فتنص المادة 83 من قانون تنظيم السجون على هذه التدابير بقولها: "كل محبوس يخالف القواعد المتعلقة بسير المؤسسة العقابية، ونظامها الداخلي، وأمنها وسلامتها، أو يخل بقواعد النظافة والانضباط داخلها يتعرض للتدابير التأديبية حسب الترتيب الآتي:

• تدابير من الدرجة الأولى:

1- الإنذار الكتابي.

2- التوبيخ.

• تدابير من الدرجة الثانية :

1- الحد من حق مراسلة العائلة لمدة لا تتجاوز شهرين (2) على الأكثر.

2- الحد من الاستفادة من المحادثة دون فاصل ، ومن الاتصال عن بعد لمدة لا تتجاوز شهرا (1) واحدا.

3- المنع من استعمال الحصص القابلة للتصرف من مكسبه المالي ، فيما يلزم من حاجات شخصية لمدة لا تتجاوز شهرين (2).

• تدابير من الدرجة الثالثة:

1- المنع من الزيارة لمدة لا تتجاوز شهر (1) واحدا، فيما عد زيارة المحامي.

2- الوضع في العزلة لمدة لا تتجاوز ثلاثين (30) يوما.

يحدد النظام الداخلي للمؤسسة العقابية الأخطاء ويُصنفها حسب التدابير التي تقابل كل منها".

وتجدر الإشارة أن التدابير التأديبية سالفه الذكر لا تُتخذ إلا بموجب مقرر مسبب لمدير المؤسسة العقابية، ويجب حين إصدار التدبير التأديبي ضد سجين ما أن يتم تبليغه بمقرر التأديب فور صدوره بواسطة مصلحة كتابة الضبط القضائية. ويجب التنويه أن السجن لا يمكنه التظلم إلا من تدابير الدرجة الثالثة فقط وذلك خلال مدة 48 ساعة من تبليغه بالمقرر على أن يحال التظلم على قاضي تطبيق العقوبات للنظر فيه في أجل 05 أيام من تاريخ إخطاره مع الملاحظة أن التوقيف ليس له أثر موقف¹.

وإذا كان التدابير التأديبي المطبق هو الوضع في العزلة، فإنه لا يمكن تنفيذه إلا بعد استشارة الطبيب والأخصائي النفساني اللذين يقدمان رأييهما بخصوص: هل تسمح الصحة البدنية والنفسية بوضع السجن تحت تدبير العزلة التأديبية أو لا؟، كما يظل السجن الموضوع في العزلة محل متابعة طبية مستمرة.

¹ - انظر المادة 84 من القانون رقم: 05-04، مرجع سبق ذكره.

وبالرجوع لنص المادة 83 من قانون تنظيم السجون سألفة الذكر والتي حدّدت درجات التدابير التأديبية وصنّفتها إلى ثلاث درجات، تتدرج بتدرج الأخطاء التي يرتكبها السجين، وإذا حاولنا إسقاطها على واقع المؤسسات العقابية تبين لنا عدم نجاعة هذه التدابير وهذا ما سنحاول توضيحه كالآتي:

* حيث يلاحظ أنّه وبالنسبة لتدابير الدرجة الأولى أن المشرع الجزائري حصرهما فقط في الإنذار الكتابي والتوبيخ وهما حقيقةً تدبيرين شكليين فقط ليس إلا، ولطالما أثبتت الممارسة العملية داخل المؤسسات العقابية عدم نجاعة هذين التدبيرين، فكيف يمكن لهذين التدبيرين التأثير على السجين وإجباره على احترام النظام الداخلي للمؤسسة؟ إن الجواب على هذا السؤال يجعلنا نميز بين صنفين من السجناء وهما:

- معتادو الإجرام، وهذا الصنف من السجناء لا تنفع معهم إطلاقاً تدابير الدرجة الأولى نظراً لعدم كفاية الردع الذي تتضمنه.

- الابتدائيون؛ وهنا يمكن القول أن هذا النوع من التدابير له فعالية مؤقتة فقط إلى غاية احتكاكهم بنوعية السجناء معتادي الإجرام وهنا يزول تأثير هذه التدابير.

ومن هنا نستخلص أن هذين التدبيرين عاجزين تماماً عن فرض الانضباط بين صفوف السجناء وهذا ما يؤكد واقع الممارسة اليومية في المؤسسات العقابية.

* ويلاحظ بالنسبة لتدابير الدرجة الثانية أن المشرع الجزائري حددها بثلاثة أنواع من التدابير وهي:

- الحد من حق السجين في مراسلة العائلة لمدة لا تتجاوز شهرين على الأكثر، غير أن استقراء الواقع العملي يُبيّن أن غالبية السجناء لا يرسلون أهاليهم أصلاً، وبالتالي فإن حرمانهم من هذا الحق لا يقدم الردع الكافي لغالبية السجناء من أجل احترام نظام المؤسسة العقابية.

- الحد من الاستفادة من المحادثة دون فاصل ومن الاتصال عن بعد، لمدة لا تتجاوز شهر(1) واحد، ولكن بالرجوع إلى الممارسة العملية نلاحظ أن الأصل في الزيارة هي أنها تُجرى مع وجود فاصل، وما المحادثة دون فاصل إلا استثناءً فقط عن الأصل وهو قليل الحدوث ومنحه يتم بموافقة مدير المؤسسة العقابية، وأما الاتصال عن بعد فليس متوفر في عدد كبير جداً من المؤسسات العقابية الأمر الذي يجعلنا نجزم بعدم نجاعة هذا التدبير.

- المنع من استعمال الحصّة القابلة للتصرف من مكسبه المالي لمدة لا تتجاوز شهرين، وأن هذا التدبير قليل جداً أين يلجأ إليه رئيس الاحتباس.

* ويلاحظ بالنسبة لتدابير الدرجة الثالثة أنهما أقصى وأشد التدابير التأديبية التي يمكن أن يخضع لها السجين المرتكب لمخالفة ويتمثل هذان التدبيران في:

- المنع من الزيارة لمدة لا تتجاوز شهر واحد فيما عدا زيارة المحامي، ويلاحظ من الناحية العملية أن السجين له الحق في الزيارة مرة واحدة فقط كل مدة 15 يوما أي بمعنى أنه يمنع من الزيارة مرتين فقط هذا في حالة حرمانه من الزيارة لمدة شهر.

غير أنه يلاحظ من الناحية العملية أن مقرر التأديب غالبا ما يكون بحرمانه من الزيارة لمدة 15 يوما فقط أي بمعنى حرمانه لمرة واحدة فقط، ما يجعلنا نقول أن الردع الذي يحققه هذا التدبير غير كافي، كما أننا نرى بأن حرمان السجين من تلقي زيارة أهله يتضمن عقابا لأهله أيضا، ومن أهم ما يجب التنويه إليه أن هناك فئات معينة من السجناء عادة لا يتلقون زيارة من أهاليهم كالأجانب مثلا، أو من يكون بعيدا عن مقر سكنه حيث نادرا أينما يتلقى زيارة من أهله، الأمر الذي يجعلنا نجزم بعدم كفاية هذا التدبير لردع هذه الفئة من السجناء.

- أما بخصوص تدبير العزلة التأديبية كأقصى التدابير التأديبية وأكثرها شدة على الإطلاق، فنجد أن المشرع قد أحاطه بمجموعة من الضمانات جعلت منه لا يحقق الردع المرجو منه، حيث لا يمكن مثلا إصدار مقرر الوضع تحت العزلة التأديبية إلا بعد أخذ رأي كل من طبيب المؤسسة العقابية وكذلك الأخصائي النفسي¹، ويجب التنويه أنه لا يمكن وضع السجين في العزلة التأديبية إلا بعد استقباله من طرف مدير المؤسسة وسماعه على محضر رسمي عن سبب مخالفته²، كما يجب تمكين السجين الموضوع في العزلة التأديبية من الحاجيات الضرورية الآتية³:

- الأغطية والأفرشة كاملة .
- الفسحة في الهواء الطلق صباحا ومساءً.
- الوجبة الغذائية كاملة.
- الاستحمام والحلاقة.
- توفير التهوية الطبيعية والإنارة والتدفئة ودورة المياه داخل الزنانات مع ضرورة الاعتناء بنظافة الأماكن والمتابعة الطبية والنفسانية .
- تغيير الملابس الداخلية والبذلة العقابية بصفة منتظمة⁴.

كما تجب الإشارة أن المديرية العامة لإدارة السجون وإعادة الإدماج وسعيها منها في أنسنة ظروف العزلة التأديبية قد كلفت فوج عمل يضم أخصائيين نفسانيين بدراسة مدى تأثير العزلة التأديبية على سلوك السجين، وقد أثبتت هذه الدراسة

¹ - انظر المادة 85 من القانون رقم: 04-05، نفس المرجع.

² - المذكرة الوزارية رقم: 08-104، المؤرخة في: 27 سبتمبر 2008، بخصوص معاملة المحبوسين الموضوعين في العزل التأديبي، الصادرة عن السيد وزير العدل حافظ الأختام، المدير العام لإدارة السجون وإعادة الإدماج.

³ - المذكرة الوزارية رقم: 13-6256، المؤرخة في: 04 سبتمبر 2013، بخصوص معاملة المحبوسين الموضوعين بالعزل التأديبي، الصادرة عن السيد وزير العدل حافظ الأختام، المدير العام لإدارة السجون وإعادة الإدماج.

⁴ - المذكرة الوزارية رقم: 14-4602، المؤرخة في: 08 جوان 2014، بخصوص معاملة المحبوسين الموضوعين بالعزل التأديبي، الصادرة عن السيد وزير العدل حافظ الأختام، المدير العام لإدارة السجون وإعادة الإدماج.

أنه كلما طالت مدة عزل السجين زاد في ظهور الانطوائية و العدوانية لديه، وهو ما يبرر لجوء عدد كبير من السجناء أثناء العزل إلى محاولة الانتحار بسبب صعوبة التأقلم مع العزلة كما يطرح إشكال صعوبة التأقلم مجدداً مع الجماعة بعد انتهاء مدة التدبير التأديبي .

وعلى هذا الأساس أصدرت ذات المديرية مذكرة تحت رقم 18-2373، بخصوص كيفية تنفيذ عقوبة العزل التأديبي ضد المحبوسين المؤرخة في: 2018/04/07 والتي جاء في فقرتها الأخيرة ما يلي: " ... وعليه فالمطلوب مراعاة ظروف المحبوس النفسانية عند ارتكابه المخالفة والعمل على تأقلمه في الوسط الذي يعيش فيه وربط مدة العقوبة بالغاية المرجوة منها على أن لا تتجاوز 15 يوم كأقصى حد"¹، وحقيقةً وابتداءً من هذا التاريخ أصبحت المؤسسات العقابية لا تصدر تدبير العزلة التأديبية بحق السجين لأكثر من 15 يوماً، وكذلك قد وفرت جميع ما يحتاجه السجين من متطلبات تهيئة الزنزانة ومستلزمات النظافة واستفادته من الوجبة الغذائية الكاملة.

ولكن تجدر الإشارة في هذا المقام أن هذه المذكرة الوزارية وبجعلها أقصى حد يمكن تطبيقه في تدبير العزلة التأديبية هو 15 يوماً تكون بذلك قد خالفت نص المادة 83 من القانون رقم: 04-05 التي جعلته 30 يوماً، وعليه نرى بأن هذه المذكرة قد خرقت قاعدة تدرج القواعد القانونية².

وباستقراء واقع المؤسسات العقابية القديمة التي تشهد اكتظاظاً في عدد السجناء ونقصاً في القاعات والزنزانات نجد أن الزنزانة الواحدة والتي من المفروض أن تُخصص لسجين واحد فقط موضوع تحت العزلة التأديبية نجدها تضم من 03 إلى 05 سجناء بسبب النقص الفادح في عدد الزنزانات.

إن ما سبق بيانه من ضمانات وكيفية تطبيق تدبير العزلة التأديبية قد جرّده حقيقة من الردع الذي يمكن أن يحققه من أجل فرض الانضباط بين صفوف السجناء باعتباره أقصى وأشد قسوة من التدابير الأخرى، بل إننا نجد بعض من السجناء يطلبون بأنفسهم وضعهم تحت العزلة التأديبية هرباً من اكتظاظ القاعات.

وباستقراء نص المادة 86 من قانون تنظيم السجون وإعادة الإدماج الاجتماعي للمحبوسين، فإنه يمكن وقف تنفيذ التدبير التأديبي مهما كانت درجته أو رفعه أو تأجيل تنفيذه، وذلك في حالة ما إذا قد حسّن السجين من سلوكه أو من أجل متابعة دروس أو تكوين مهني أو لأسباب صحية أو لحادث عائلي طارئ أو بمناسبة الأعياد الدينية أو الوطنية.

وباستقراء الممارسة العملية نجد حقيقة أن مدراء المؤسسات العقابية يلجؤون في العديد من الأحيان وخاصة بمناسبة الأعياد الدينية على رفع التدابير التأديبية وخاصة العزل التأديبي والحرمات من الزيارة باعتبارها أشد التدابير قسوة.

¹ - المذكرة الوزارية رقم: 18-2373، المؤرخة في: 07 أبريل 2018، بخصوص كيفية تنفيذ عقوبة العزل التأديبي ضد المحبوسين، الصادرة عن السيد وزير العدل حافظ الأختام، المدير العام لإدارة السجون وإعادة الإدماج.

² - انظر المادة 83 من القانون رقم: 04-05، مرجع سبق ذكره.

وأخيرا تجدر الإشارة أن هناك نوعية من السجناء لا ينفذ معهم أي تدبير من التدابير التأديبية مما قد يشكل خطرا على حفظ النظام والأمن داخل المؤسسة العقابية، لأن تلك التدابير التأديبية عاجزة وغير مجدية حيالهم وبالتالي يتم تحويلهم إلى مؤسسات عقابية أخرى تتوفر على الأجنحة المدعمة أمنيا¹.

إن خلاصة حديثنا عن التدابير التأديبية المطبقة على السجناء، هو التأكيد مرة أخرى على عدم هذه التدابير لتحقيق الغاية المرجوة منها، وفرض الانضباط داخل المؤسسة العقابية، ونرى بضرورة إعادة النظر فيها وتكييفها أكثر مع واقع السجناء الجزائريين لأن الأمر يتعلق بالذهبيات أكثر من تعلقه بأي شيء آخر، مما يجعلنا نؤكد على ضرورة قسوة هذه التدابير من أجل تحقيق الغاية منها.

إن عدم نجاعة التدابير التأديبية جعل موظفي إدارة السجون عاجزين على فرض قواعد الانضباط الذي يعتبر من المهام الأساسية الملقاة على عاتقهم، مما يجعل البعض منهم يلجأ إلى انتهاج أسلوب الترضية رغبة منهم في تحقيق بعض الانضباط وهو ما يشكل خطرا على أمن المؤسسة العقابية.

2.3. التعارض بين فرض قواعد الانضباط واحترام حقوق السجين

هناك حالة من عدم الارتياح تكون دائما قائمة بين فرض قواعد الانضباط واحترام المعايير الدولية لحقوق الإنسان في السجون، بل إن كل منهما كنظامين منفصلين يقومان على علاقة متضادة، فإما أن يكون الأقوى هو فرض قواعد الانضباط والأضعف هو تجسيد حقوق السجين بصيغة مطلقة أو العكس.

1.2.3. ملامح التعارض بين فرض قواعد الانضباط واحترام حقوق السجين

حقيقة تثبت الممارسة الميدانية في المؤسسات العقابية - في إطار ما يسمى بالسياسة العقابية الحديثة القائمة على فكرة التفريد العقابي واحترام حقوق الإنسان - أنه قد يقع تعارض بين سلطة موظفي المؤسسة العقابية باعتبارهم ممثلي الدولة في السجون مكلفين بفرض النظام والأمن وفقا لما تقتضيه النصوص القانونية وبين حق السجين في ضرورة احترام حقوقه المنصوص عليها في المواثيق الدولية والتي التزمت الجزائر بتنفيذها بانضمامها إلى هذه المواثيق وجسدها تشريعها العقابي الداخلي، ومن بين أهم ملامح التعارض بين فرض قواعد الانضباط واحترام حقوق السجين نجد:

* صياغة الدولة الجزائرية لنصوصها القانونية العقابية بما يتماشى ونصوص المواثيق الدولية ذات الشأن، مما يتبعه إلزام موظفي إدارة السجون بالتطبيق الصارم لهذه النصوص ولاسيما ما يتعلق منها باحترام حقوق الإنسان في السجون، وهذا قد يُخد من فرض قواعد الانضباط داخل المؤسسات العقابية مع العلم بأنه من الأولويات الحيوية لقطاع السجون.

* السماح للمنظمات الدولية المشتغلة في مجال حقوق الإنسان على غرار اللجنة الدولية للصليب الأحمر² والمنظمة

¹ - انظر المادة 87 من القانون رقم: 05-04، مرجع سبق ذكره.

² - Catherine gendre, *le cibr en Algérie*, 02^{emé} édition, Genève, suisse, p53.

الدولية للإصلاح الجنائي بالقيام بزيارات تفقدية للسجون الجزائرية¹، والإطلاع على مدى احترام موظفي إدارة السجون لحقوق السجناء²، وهذا يُحَدُّ أيضا من أداء موظفي إدارة السجون فيما يتعلق بفرض قواعد الانضباط بين صفوف السجناء ناهيك عن مساسه بمبدأ سيادة الدولة³.

* العقوبات الإدارية والمتابعات القضائية التي يتعرض لها بعض موظفي إدارة السجون الذين تحصل لهم مواقف مع بعض السجناء في سبيل فرض قواعد الانضباط عليهم، مما يغير ذهنية موظف إدارة السجون ويجعله يتهاون في فرض الأمن وقواعد الانضباط خشية تعرضه للمتابعات الإدارية والقضائية في حالة اعتدائه على بعض حقوق السجناء.

2.2.3. التوفيق بين فرض قواعد الانضباط واحترام حقوق السجنين

عندما يفكر الناس في السجون عادة ما يفكرون في مظهرها المادي؛ جدران وسياج ومبنى بأبواب مغلقة ونوافذ بأعمدة حديدية، والحقيقة هي أن أهم مظهر في السجن هو البعد الإنساني، بما أن السجن تُعنى أساسا بالأشخاص، وأهم مجموعتين من الأشخاص في السجن هم السجناء والموظفين الذين يرعونهم، ومفتاح التسيير الجيد للسجن يكمن في طبيعة العلاقة بين هاتين المجموعتين⁴.

حيث كلما كانت هذه العلاقة مبنية على احترام حقوق السجنين كلما كانت متينة وقوية وهادفة إلى سجون آمنة ومستقرة، بالمقابل يجب على السجناء احترام قواعد النظام والانضباط والقيام بالواجبات المفروضة عليهم والتي تقتضيها القوانين سارية المفعول، وبما أن السجون هي مؤسسات أمنية بالدرجة الأولى وتضم أخطر فئة من فئات المجتمع فإنه بالطبع يجب أن تكون آمنة ومستقرة لأن أمنها واستقرارها يعني أمن واستقرار المجتمع وأفراده، ومن هنا نجد أن الكثير من الفلاسفة والمفكرين نادوا بضرورة إصلاح نظام السجون بحيث تكون العقوبة وسيلة لتقويم المجرم أخلاقيا واجتماعيا، والعمل على إعادة تأهيله في إطار سياسة جنائية إنسانية⁵.

¹ - **cicr, découvrez le cicr**, 08^{ème} édition, Généré, suisse, p39.

² - Comité international de la croix – Roge , **quelques faits et chiffres**, 22-01-2023, 15h00, <https://www.icrc.org/fr/document/Algérie-faits-chiffre>

³ - هيثم مناع ، **حقوق الإنسان وحدود السيادة الوطنية، الطبعة الأولى**، الأهالي للطباعة و النشر والتوزيع ، دمشق، سوريا، 2000، ص ص 277 - 278.

⁴ - المنظمة الدولية للإصلاح الجنائي، **المواثيق الدولية و إدارة العدالة**، مكتب الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، عمان، الأردن، 2016، ص 75.

⁵ - مصطفى شريك وكريمة عجرود، **علم السجون: قراءة سوسيوولوجية في المقاربات العلمية**، المجلة الجزائرية للأبحاث والدراسات، جامعة محمد الصديق بن يحي جيجل، المجلد 4، العدد 2، أبريل 2021، ص 142.

إن موظفي السجون يقع على عاتقهم فرض قواعد الانضباط داخل المؤسسات، وهي مهمة شاقة جدا¹ وما يزيد من صعوبة هذه المهمة هي ضرورة احترام موظفي السجون لحقوق الإنسان كما تضمنتها المواثيق الدولية ذات الشأن، ما يُستخلص منه أن الموظف هو الحجر الأساس في هذه المهمة.

إنه عادة ما لا تستطيع إدارة السجون انتقاء سجنائها فعليها قبول من يرسل إليها من طرف السلطة القضائية، لكن يمكنها اختيار موظفيها، ومن الأساسي اختيار الموظفين بعناية وتكوينهم بشكل مناسب والإشراف عليهم ودعمهم، فالعمل في السجن يتطلب الكثير، فهو يتطلب العمل مع رجال ونساء من مختلف الذهنيات²، سلبت منهم حريتهم، وقد يعاني الكثير منهم من اضطرابات عقلية وإدمان وتنقصهم المهارات الاجتماعية والتربوية للتواصل، ويأتون من مجموعات مهمشة في المجتمع، وقد يشكل بعضهم تهديدا على العامة في حين قد يكون البعض منهم خطيرا، عدائيا، وبعضهم يحاول جاهدا الفرار، إذ لا أحد منهم يرغب أن يكون في السجن³.

إن مهمة التوفيق بين فرض قواعد الانضباط واحترام حقوق السجناء ملقاة أيضا على عاتق موظفي إدارة السجون ولكن بالمقابل يجب على الدولة توفير المناخ الملائم والظروف المناسبة حتى يمكن لموظفي إدارة السجون النجاح في مهمة التوفيق وذلك بالسهر على توفير ما يلي:

* بناء مؤسسات عقابية وفقا للمعايير الدولية وتكون مزودة بأجنحة الأمن العالي.

* تفعيل مصلحة التقييم والتوجيه وتكليفها باقتراح التدابير التأديبية الناجمة حسب كل حالة باعتبارها المصلحة المكلفة بدراسة شخصية المحبوس وتقييمها، ومع ضرورة تعميم هذه المصلحة في كافة المؤسسات العقابية.

* إنشاء فرقة تدخل يكون مقرها كل مؤسسة عقابية متواجدة في مقر المجلس القضائي، باعتبار أن الفرق المتواجدة حاليا لا تغطي كافة المؤسسات العقابية.

* العمل على الرفع من مستوى أداء الموظفين وذلك من خلال تحسين برامج التكوين وبرمجة خطة للتكوين المستمر لتدريب الموظفين على قواعد حقوق الإنسان.

* حسن انتقاء الموظفين على اختلاف رتبهم بكل عناية، والسهر باستمرار على ترسيخ القناعة لديهم، ولدى الرأي العام بأن هذه المهمة هي خدمة بالغة الأهمية واجتماعية بالدرجة الأولى.

وبالمقابل فإنه يجب على موظفي إدارة السجون الذين يكونون باحتكاك دائم مع السجناء بحكم مكان تعيينهم أن يقوموا بهذه المهمة بكل صدق وأمانة مستحضرين قدر المسؤولية العظيمة الملقاة على عاتقهم، وأن يُحسنوا التصرف في

1- Joseph Louis Albinana I olmos, les droits des condamnés, séminaire international sur la modernisation du système pénitentiaire en Algérie, séminaire organisé par le ministère de la justice en collaboration avec le PNUD/ ONU, la salle des conférences de l' hôtel Aurassi, Alger, Algérie, les 19 et 20 janvier 2004, office national des travaux éducatifs, p117.

2- Riccardo Turrini Vita, les conditions d'incarcération adaptées aux besoins spécifiques des détenus, séminaire international sur la modernisation du système pénitentiaire en Algérie, séminaire organisé par le ministère de la justice en collaboration avec le PNUD/ ONU, la salle des conférences de l' hôtel Aurassi, Alger, Algérie, les 19 et 20 janvier 2004, office national des travaux éducatifs, p73.

3- أندرو كويل، مرجع سبق ذكره، ص 273.

المواقف التي يمرون بها يوميا وأن يتحكموا في أنفسهم، والتصرف بحكمة بإتباع الإجراءات القانونية المحددة مُحترمين السُّلم الوظيفي، وألا يستخدموا وسائل العنف والقوة إلا في الحالات التي يرون فيها بأن جميع الوسائل والطرق السلمية قد فشلت في كبح جماح السجنين مع ضرورة تحرير تقرير كتابي إلى السيد مدير المؤسسة لوضعه في الصورة.¹

4. الخاتمة:

في نهاية هذه الدراسة يتبين لنا أن التجربة والممارسة الميدانية داخل السجون الجزائرية لا طالما أبرزت أن العمل في هذه الأخيرة ليس بالأمر السهل فهو يتطلب صبرا وعزيمة وكفاحا مستمرا من جهة، ومن جهة أخرى يحتاج إلى حكمة وتروي من أجل حسن التصرف في المواقف اليومية التي تحدث داخل أسوار هذه السجون، خاصة وأن موظفي إدارة السجون يتعاملهم مع السجناء فإنهم بذلك يتعاملون مع أشخاص قادمين من مختلف فئات المجتمع بمختلف الذهنيات التي يحملونها، ولذلك كان لزاما على موظفي السجون التحلي بسمات وصفات وأخلاقيات تمكنهم من حسن التصرف عند تعاملهم مع السجناء مما يسهل عليهم أداء مهمتهم داخل السجن.

هذا وتعتبر مهمة فرض قواعد الأمن والنظام والانضباط داخل السجون من بين أبرز وأهم المهام الملقاة على عاتق موظفي السجون، غير أن الممارسة الميدانية داخل هذه المؤسسات العقابية لا طالما أثبتت أن فرض هذه القواعد يصطدم باستمرار مع احترام حقوق السجنين بمفهومها المطلق، الأمر الذي زاد من صعوبة تجسيد هذه المهمة على أكمل وجه على أرض الواقع، ولاسيما إذا ما استحضرننا عدم نجاعة العديد من التدابير التأديبية المطبقة على السجناء.

توصلنا في نهاية دراستنا إلى عدة نتائج نوضحها كالاتي:

- إن احترام حقوق الإنسان داخل السجون يعتبر من بين أبرز الالتزامات القانونية الدولية التي تقع على عاتق الجزائر في إطار انضمامها وتصديقها على العديد من المواثيق والاتفاقيات الدولية ذات الشأن.
- حرص المشرع الجزائري على توفير الحماية القانونية لحقوق السجنين ضمن تشريعاته الداخلية والسهر على تكريسها على أرض الواقع.
- اصطدام مسألة تجسيد حقوق الإنسان داخل السجون مع فرض قواعد الأمن والنظام والانضباط بين صفوف السجناء الأمر الذي زاد حقيقة من صعوبة وظيفة موظفي السجون.
- إن احترام حقوق السجنين والسهر على تكريسها على أرض الواقع في إطار الأداء اليومي داخل السجون من شأنه أن يساهم وإلى حد بعيد في تأسيس سجون آمنة ومستقرة تحت مسمى الأمن الدينامي.

- عدم نجاعة التدابير التأديبية الموقعة على السجناء المخالفين للنظام الداخلي للمؤسسات العقابية الأمر الذي يشكل عائقاً أمام فرض قواعد الانضباط داخل السجون.

كما أننا نقترح عدة توصيات نوجزها ذكراً كما يلي:

- القضاء على ظاهرة الاكتظاظ داخل السجون لما تشكله من عائق كبير أمام تكريس حقوق السجين على أرض الواقع نظراً للعديد من المشاكل التي تطرحها هذه الظاهرة على غرار: الرعاية الصحية، النظافة، التعليم والتمهين.

- ضرورة الإسراع في بناء مؤسسات عقابية جديدة لتعويض المؤسسة القديمة وكذلك الإسراع في تدشين المؤسسات العقابية العالقة بما الأشغال.

- إعطاء عناية كبيرة لبرامج إعادة الإدماج على غرار التعليم، والتكوين، ومحو الأمية، والتهديب الديني والخلقي، نظراً لما تتضمنه هذه البرامج من فكرة الإصلاح وبالتالي إحساس السجناء بالمسؤولية، الأمر الذي من شأنه أن يوجه سلوكهم نحو الأفضل وما يتبعه من احترام النظام الداخلي للمؤسسة العقابية وما قد ينعكس على ذلك من تسهيل مهمة موظفي إدارة السجون في حفظ الأمن والنظام.

- ضرورة المساواة بين جميع السجناء في الحقوق داخل المؤسسات العقابية، وعدم التمييز بينهم، كما يجب تعميم فكرة احترام حقوق الإنسان بين صفوف موظفي إدارة السجون كونها تساعد على الإصلاح والتأهيل.

- ضرورة إعادة النظر في النظام التأديبي المطبق على السجناء بما يتماشى أكثر مع شخصية كل محبوس من جهة، وتحقيق فكرة الردع من جهة أخرى.

- العمل قدر الإمكان وباستمرار على تحسين مستوى الأداء الوظيفي لموظفي إدارة السجون وفقاً لبرامج التكوين المستمر، وعقد ملتقيات وطنية ودولية ودورات تكوينية في هذا الإطار.

- ضرورة العمل على تحفيز موظفي إدارة السجون وذلك عن طريق تحسين المستوى المعيشي لهم، واعتماد نظام المكافآت والعلاوات، نظراً للظروف الصعبة والشاقة التي يؤديون فيها مهامهم.

5. قائمة المراجع:

1- أندرو كويل، مقارنة حقوق الإنسان في تسيير السجون، ترجمة تازروتي فاروق، الطبعة الثانية، المركز الدولي لدراسات السجون، لندن، إنجلترا، 2009، ص 189.

2- هيثم مناع، حقوق الإنسان وحدود السيادة الوطنية، الطبعة الأولى، الأهالي للطباعة والنشر والتوزيع، دمشق، سوريا، 2000، ص ص 277-278.

3- حد كحيل أحمد، محاضرات في أمن المؤسسة العقابية، مطبوعة موجهة للطلبة الضباط لإدارة السجون، المدرسة الوطنية لموظفي إدارة السجون، ملحق مسيلة، 2013/2014، ص 18.

- 4- حي أحمد، المعاملة العقابية للمحبوسين في مجال القانون الجنائي الدولي، أطروحة دكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران 2، 2017-2018، ص 193.
- 5- المنظمة الدولية للإصلاح الجنائي، دليل موظفي السجون للتدريب على حقوق الإنسان، مكتب الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، عمان، الأردن، 2009، ص 67.
- 6- المنظمة الدولية للإصلاح الجنائي، المواثيق الدولية و إدارة العدالة، مكتب الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، عمان، الأردن، 2016، ص 75.
- 7- مصطفى شريك وكريمة عجرود، علم السجون: قراءة سوسولوجية في المقاربات العلمية، المجلة الجزائرية للأبحاث والدراسات، جامعة محمد الصديق بن يحي جيجل، المجلد 4، العدد 2، أبريل 2021، ص 142.
- 8- مصطفى شريك، نظام السجون في الجزائر نظرة على عملية التأهيل كما خبرها السجناء، أطروحة دكتوراه في علم الاجتماع، كلية الآداب والعلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة باجي مختار عنابة، الجزائر، 2009، ص 116.
- شين براينز، الأمن الدينامي واستقصاء المعلومات الاستخبارية في السجون، ترجمة جونا يوسف، د.د.ن، د.ب.ن، 2017، ص 20.
- 9- القانون رقم: 05-04، المؤرخ في: 6 فبراير 2005، المتضمن قانون تنظيم السجون وإعادة الإدماج الاجتماعي للمحبوسين، الجريدة الرسمية، عدد 12، الصادرة في: 13 فبراير 2005، ص 10.
- 10- المرسوم التنفيذي رقم: 08-167، المؤرخ في: 7 يونيو 2008، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بإدارة السجون، المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد 30، الصادرة في: 11 يونيو 2008، ص 6.
- 11- المذكرة الوزارية رقم: 06-4578، المؤرخة في: 18 فيفري 2006، بخصوص فتح سجلات تنظيمية بالمؤسسة العقابية، الصادرة عن السيد وزير العدل حافظ الأختام، المدير العام لإدارة السجون وإعادة الإدماج.
- 12- المذكرة الوزارية رقم 08-104، المؤرخة في: 27 سبتمبر 2008، بخصوص معاملة المحبوسين الموضوعين في العزل التأديبي، الصادرة عن السيد وزير العدل حافظ الأختام، المدير العام لإدارة السجون وإعادة الإدماج.
- 13- المذكرة الوزارية رقم 13-6256، المؤرخة في: 04 سبتمبر 2013، بخصوص معاملة المحبوسين الموضوعين بالعزل التأديبي، الصادرة عن السيد وزير العدل حافظ الأختام، المدير العام لإدارة السجون وإعادة الإدماج.
- 14- المذكرة الوزارية رقم 14-4602، المؤرخة في: 08 جوان 2014، بخصوص معاملة المحبوسين الموضوعين بالعزل التأديبي، الصادرة عن السيد وزير العدل حافظ الأختام، المدير العام لإدارة السجون وإعادة الإدماج.
- 15- المذكرة الوزارية رقم: 18-2373، المؤرخة في: 07 أبريل 2018، بخصوص كفاءات تنفيذ عقوبة العزل التأديبي ضد المحبوسين، الصادرة عن السيد وزير العدل حافظ الأختام، المدير العام لإدارة السجون وإعادة الإدماج.

- 16- المذكرة الوزارية رقم: 19-4065، المؤرخة في: 03 جوان 2019، بخصوص استخدام المحبوسين في أعمال السخرة، الصادرة عن السيد وزير العدل حافظ الأختام، المدير العام لإدارة السجون وإعادة الإدماج.
- 17- المذكرة الوزارية رقم: 19-4069، المؤرخة في: 26 جوان 2019، تعدل المذكرة الوزارية رقم: 19-4065، المؤرخة في: 03 جوان 2019، بخصوص استخدام المحبوسين في أعمال السخرة، الصادرة عن السيد وزير العدل حافظ الأختام، المدير العام لإدارة السجون وإعادة الإدماج.
- 18- القواعد النموذجية الدنيا لمعاملة السجناء المعتمدة بموجب قراري المجلس الاقتصادي و الاجتماعي على التوالي رقم 663 ج (د- 24) المؤرخ في: 31 جويلية 1957، و 2076 (د- 62) المؤرخ في: 11 مايو 1977، موصى باعتمادها من قبل مؤتمر الأمم المتحدة الأول لمنع الجريمة ومعاملة المجرمين المنعقد بجنيف سنة 1955، المراجعة و المعدلة بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة رقم: 70- 175 المؤرخ في: 17 ديسمبر 2015 التي أصبحت تسمى " قواعد نلسن مانديلا".

19- Catherine gendre, **le cicr en Algérie**, 02^{ème} édition, Genève, suisse, p53.

20- CICR, **découvrez le cicr**, 08^{ème} édition, Généré, suisse, p39.

21- Comité international de la croix – Roge , **quelques faits et chiffres**, 22-01-2023, 15h00, <https://www.icrc.org/fr/document/Algérie-faits-chiffre>

22- Joseph Louis Albinana I olmos, les droits des condamnés, séminaire international sur la modernisation du système pénitentiaire en Algérie, séminaire organise par le ministère de la justice en collaboration avec le PNUD/ ONU, la salle des conférences de l' hôtel Aurassi, Alger, Algérie, les 19 et 20 janvier 2004, office national des travaux éducatifs, p117.

23- Riccardo Turrini Vita, les conditions d'incarcération adaptées aux besoins spécifiques des détenus, séminaire international sur la modernisation du système pénitentiaire en Algérie, séminaire organise par le ministère de la justice en collaboration avec le PNUD/ ONU, la salle des conférences de l' hôtel Aurassi, Alger, Algérie, les 19 et 20 janvier 2004, office national des travaux éducatifs, p73.