

الأمن الإنساني داخل المؤسسات العقابية بين متطلبات الوظيفة وأخلاقيات المهنة

Human security with in penal institutions between job requirements and professional ethics

يوسفي مباركة

مخبر بحث الحقوق والعلوم السياسية جامعة الأغواط

me.yousfi@lagh-univ.dz

نوي وليد*

مخبر بحث الحقوق والعلوم السياسية جامعة الأغواط

w.noui@lagh-univ.dz

تاريخ إرسال المقال: 2023 /02 /16 تاريخ قبول المقال: 2023 /02 /28 تاريخ نشر المقال: 2023 /03 /19

الملخص:

يقول نيلسون مانديلا: "يقال أن المرء لا يعرف أمة ما من الأمم إلا إذا دخل سجونها، فالحكم على الأمم لا ينبغي أن يرتكز على معاملتها لمواطنيها، ولكن على معاملتها لمن في المستويات الدنيا". تتص المادة الأولى من قواعد الأمم المتحدة النموذجية الدنيا لمعاملة السجناء (قواعد نيلسون مانديلا) على أنه: "يعامل كل السجناء بالاحترام الواجب لكرامتهم وقيمتهم المتأصلة كبشر، ولا يجوز إخضاع أي سجين للتعذيب أو المعاملة أو العقوبة القاسية أو اللا إنسانية أو المهينة، وتوفر لجميع السجناء حماية من ذلك كله، ولا يجوز التذرع بأي ظروف باعتبارها مسوغا له، ويجب ضمان سلامة وأمن السجناء والموظفين ومقدمي الخدمات والزوار في جميع الأوقات".
الكلمات المفتاحية: السجناء؛ المعاملة؛ أمن السجناء

* المؤلف المرسل.

الأمن الإنساني داخل المؤسسات العقابية بين متطلبات الوظيفة وأخلاقيات المهنة**Abstract :**

The United Nations Standard Minimum Rules for the Treatment of Prisoners (the Nelson Mandela Rules).

Nelson Mandela says: "It is said that a person does not know a nation unless he enters its prisons, judging a nation should not be based on its treatment of its citizens, but on its treatment of those at lower levels."

Rule 1 ALL prisoners shall be treated with the respect due to their inherent dignity and value as human beings, No prisoner shall be subjected to, and all prisoners shall be protected from, torture and other cruel, inhuman or degrading treatment or punishment, for which no circumstances whatsoever may be invoked as a justification, The safety and security of prisoners, staff, service providers and visitors shall be ensured at all times.

Keywords : prisoners ; torture ; transaction ; inhumanity ; prisoner security.

مقدمة :

الواقع أن الاهتمام بالأمن الإنساني للمجرمين ، بدأت بذوره الأولى منذ اكتشاف أن ممارسات سوء المعاملة والإيذاء النفسي و الجسدي ،لم يحقق الغاية المرجوة من الإصلاح بل حطم القوى الجسدية والنفسية للمذنبين ،وساعد إلى حد كبير في ارتفاع حدة السلوك الإجرامي وتوسيع رقعة الإجرام بدلا من تقليصها،هذا ما فرض التخلص من أساليب ونصوص الفكر الجنائي القديم ، ومواكبة التطور الحديث للسياسة العقابية الحديثة ،والتي تهدف إلى أنسنة المعاملة العقابية في جميع مراحلها،من بداية التنفيذ العقابي إلى غاية الإفراج النهائي على المحكوم عليهم والغاية من كل هذا هو الحفاظ على حقوق الفرد المحبوس وكرامته وإنسانيته ،بتوظيف كل المبادئ الأساسية للمعاملة العقابية وتوفي الغطاء البشري والمادي في عملية تحقيق موائمة إنسانية بين الموظف والمحبوس تكريسا لما تمليه المعاهدات الدولية المناهضة لحقوق الإنسان والدستور الجزائري في تعديله الأخير ركز على الحقوق والحريات الفردية و ألح على حماية حقوق الفرد من أي شكل من أشكال العنف وسوء المعاملة الإنسانية ، وكذا الارتقاء بالسلوك الإنساني وتحسينه ، ولعل أكبر دليل على هذا كله ،كرس المشرع الجزائري نظرة إصلاحية تمحورت حول عصرنة منظومته التشريعية والمؤسسات العقابية ،وفي ظل هذا الإطار صدر قانون رقم 04/05 الذي جاء بسياسة عقابية جديدة قائمة على إصلاحات عديدة منها توسيع صلاحيات إدارة السجون في أمن المؤسسات وعصرنتها،وتوسيع طاقات الاستيعاب عن طريق فتح مؤسسات جديدة وتوسيع وتحسين سجون الفترة الاستعمارية ، وتبين من خلال نصوصه أن مبدأ إصلاح السجون وسلامة أمنها ووظيفة أساسية لعمل السجون ووضع جهاز إداري يتمثل في المديرية العامة لإدارة السجون وإعادة

الأمن الإنساني داخل المؤسسات العقابية بين متطلبات الوظيفة وأخلاقيات المهنة

الإدماج الاجتماعي للمحبوسين حديثة وقامت بعصرنتها لإنجاح عملية الإصلاح والإدماج الاجتماعي للمحبوسين .

في ظل حتمية حداثة العدالة الجنائية الذي انتهجتها الدولة منذ سنة 2009، ركزت على خمس محاور كبرى كان الجانب الأوفر تطوير المؤسسات العقابية وتحديثها والسهر على تقديم أحدث المعاملات العقابية وفق ما تفرضه القواعد النموذجية الدنيا لمعاملة المساجين وفق حكمة رشيدة مبنية على احترام حقوق الإنسان، وذلك لتحقيق نتيجة تفادي الوضعية الصراعية وتحقيق هدف الأمن الإنساني بطابعه الجديد في السياسة العقابية الحديثة قصد إعادة إصلاح وإدماج المحبوسين هذا كله لن يأتي إلا في ظل مؤسسات عقابية آمنة وهذا بتضافر كل المجهودات التي من شأنها أن تساهم بطريقة مباشرة أو غير مباشرة، تعود بالإيجاب على المؤسسة والموظف والمحبوس والعمل باحترافية لتفادي وقوع الحوادث والأزمات.

إشكالية الدراسة: تبنى المشرع الجزائري بموجب القانون 04/05 المتضمن قانون تنظيم السجون وإعادة الإدماج الاجتماعي للمحبوسين ، إصلاحات في أحكام المادة الأولى منه والهدف هو تكريس مبادئ وقواعد إرساء سياسة عقابية قائمة على فكرة الدفاع الاجتماعي التي تجعل من تطبيق العقوبة وسيلة لحماية المجتمع بواسطة إعادة التربية والإدماج الاجتماعي للمحبوسين، والإشكالية التي نحاول الإجابة عليها في هذا المقال تتمثل في كيف تحقق المؤسسة العقابية الأمن الإنساني؟

أهداف الدراسة :

-تسليط الضوء على متطلبات وجود الأمن الإنساني داخل المؤسسات العقابية مع ما يوائم الوظيفة التي يسهر عليها موظفون مؤهلون وما تمليه عليهم أخلاقيات المهنة اتجاه مهامهم -كما تهدف إلى نجاعة ودور الأمن الإنساني في تحقيق أرقى المعاملات العقابية الحديثة وتخليص المؤسسات العقابية من آثار الأزمات والحوادث التي كان يفرضها الاتجاه التقليدي في تسيير أمن وسلامة الأشخاص داخل المؤسسة العقابية.

خطة الدراسة: للإجابة على الإشكالية المصاغة سابقا تم اقتراح الخطة التالية:

المبحث الأول: المؤسسة العقابية ومتطلبات الأمن الإنساني.

المبحث الثاني : الأمن الإنساني بين متطلبات الوظيفة وأخلاقيات المهنة.

المبحث الأول : المؤسسة العقابية و متطلبات الأمن الإنساني

المؤسسات العقابية هي تلك المؤسسات أو الأماكن أو المنشآت المعدة لإيواء الجناة ،قصد تنفيذ العقوبات السالبة للحرية المحكوم بها عليهم ،فهو مرفق اجتماعي مهمتها إلى جانب الدور الأمني في حراسة المحبوسين الذي تلعبه ،نجدها كذلك توفر لهم نظاما تربويا يعتمد مناهج خاصة للتأهيل والتكوين

الأمن الإنساني داخل المؤسسات العقابية بين متطلبات الوظيفة وأخلاقيات المهنة

لإعادة إدماجهم اجتماعيا، معتمدة على أساليب المعاملة العقابية التي تعد الوسيلة التي يمكن من خلالها إما إصلاحهم وتأهيلهم ، وإما أن تحولهم إلى عدو دائم للمجتمع الذي عزلهم وأهانهم باسم مكافحة الجريمة (1).

فقبل أن تعرف المؤسسات العقابية بشكلها الحالي ،كانت عبارة عن أماكن يوضع فيها الجناة انتظارا لمحاكمتهم أو التخلص منهم نهائيا ، وهي عبارة عن أماكن مظلمة تتخذ من الكهوف أو المغارات مكانها ،أو عبارة عن حفر عميقة تحت الأرض تفتقد لأدنى شروط الحياة ،يتم فيها عزل الجناة عن العالم الخارجي وليس لها أي غرض تهدف إليه،وبتطور المجتمعات الإنسانية وتطور السياسة العقابية الحديثة تطورت معه المؤسسات العقابية وأغراضها ،فأصبحت أماكن يوضع فيها الجناة تتوفر على جميع شروط الحياة ،وأصبحت أماكن للعلاج والإصلاح وتأهيل المسجونين لإعادة إدماجهم في المجتمع.(2)

المطلب الأول -التعريف بالمؤسسة العقابية :

قبل التطرق إلى المؤسسات العقابية سوف نقوم بوضع تعريف للسجن باعتباره هو أول مؤسسة كانت تمارس فيها العقوبة .

-أ-تعريف السجن لغة :

يأتي معنى السجن في اللغة بألفاظ متعددة ،سجن ،حبس ،ووقف أمسك أثبت ،حيث يقول الفيروز أبادي في القاموس في باب حبس :الحبس :المنع والمحبس كمقعد وحبسة يحبسه، وقال في مادة سجن :سجه والسجن بالكسر المحبس وصاحبه سجان والسجين المسجون .

ويقول ابن منظور في لسان العرب في مادة حبس ، حبسه يحبسه حبسا فهو محبوس وحبس واحتسبه أمسكه عن وجهه ، والحبس ضد التخلية إلى أن قال :والحبس والمحبسة والمحبس اسم الموضع ، وقال في مادة سجن السجن الحبس.(3)

ويقول الزبيدي في تاج العروس مادة حبس :الحبس المنع والإمساك وهو ضد التخلية،المحبس كمقعد ،حبسه ،يحبسه من حد ضرب حبسا فهو محبوس وحبس ،وقال في مادة سجن سجنه يسجنه سجننا حبسه

(1) -عزالدين وداعي،رعاية نزلاء المؤسسة العقابية في الجزائر في ظل المواثيق الدولية لحقوق الانسان ،رسالة دكتوراه،كلية الحقوق،جامعة الحاج لخضر 01 باتنة ،سنة 2016-2017،ص50.

(2) -عز الدين وداعي ،المرجع نفسه.

(3)-شربين عبد الحميد تبيه ،السجون في ميزان العدالة والقانون .د.طمنشأة المعارف الإسكندرية 2008 ص 06.

الأمن الإنساني داخل المؤسسات العقابية بين متطلبات الوظيفة وأخلاقيات المهنة

، والسجن بالكسر المحبس ، وما يفهم من معنى السجن هو المنع عن التصرف أما مقدار المنع ونوعه فغير ملحوظ⁽⁴⁾

ب- السجن في القرآن والسنة النبوية :

-السجن في القرآن:

لقد نص القرآن الكريم على أن السجن قديم ، حيث قال سبحانه وتعالى حكاية عن يوسف عليه السلام أنه دخل السجن ولبت فيه بضع سنين ، قال تعالى : "قلبت في السجن بضع سنين"⁽⁵⁾ ، كما تناولت القصة القرآنية المجيدة حكاية ووصف حال عليه السلام في هذا السجن وعلاقته برفاقه والحوارات المشتركة بينهم ، وقال تعالى : "ودخل معه السجن فتيان قال أحدهما إني أراني أعصر خمرا وقال الآخر إني أراني أحمل فوق رأسي خبزا تأكل الطير منه نبئنا بتأويله إنا نراك من المحسنين"⁽⁶⁾ ، وكيف كان خروجه من السجن ، وكيف كان خروجه من السجن ، وكيف أنه وبعد خروجه من السجن تقلد منصبا مهما ، وقد أقر القرآن الكريم لعقوبة السجن في سياق سرد تلك القصة لمن صدر عنه خطأ الإنكار لاستخدام تلك العقوبة ، في غير محلها فيعاقب بها الأبرياء ، أو أن يساء إلى نزلاء السجون في معيشتهم أو أبدانهم أو كرامتهم أو يحال بينهم وبين المجتمع ، كما أشارت الآيات إلى بعض الحقوق الطبيعية التي يجب أن يتمتع بها السجناء مثل الحق في الطعام والشراب وحقه في التعبير عن نفسه.⁽⁷⁾ وفي القرآن الكريم من الآيات الأخرى ما يستدل من خلالها على مشروعية السجن منها قوله تعالى : "إنما جزاء الذين يحاربون الله ورسوله ويسعون في الأرض فسادا أن يقتلوا أو يصلبوا أو تقطع أيديهم وأرجلهم من خلاف أو ينفوا من الأرض ذلك لهم خزي في الدنيا ولهم في الآخرة عذاب عظيم"⁽⁸⁾.

ووجه الاستدلال قوله تعالى "أن ينفوا من الأرض" حيث فسر النفي بالسجن ، ذلك أن النفي من جميع الأرض محال ، والنفي إلى بلد آخر فيه إيذاء لأهل هذا البلد ، وهو ليس نفيًا من جميع الأرض بل من بعضها ، فلم يبق إلا الحبس .⁽⁹⁾

-نسرين عبد الحميد ثبييه ، المرجع نفسه ، ص 07. (4)

-الآية الثالثة والأربعون من سورة يوسف. (5)

-الآية السادسة والثلاثون من سورة يوسف. (6)

-علي عز الدين الباز ، نحو مؤسسات عقابية حديثة ، مكتبة الوفاء القانونية ، مصر ، ط 1، 2016 ، ص 28. (7)

-الآية الثالثة والثلاثون من سورة المائدة. (8)

-أحمد الدائلي ، أحكام السجون بين الشريعة والقانون ، دار الكتب للطبوعات بيروت ، الطبعة الثالثة 1987 ، ص 17 وما بعدها . (9)

الأمن الإنساني داخل المؤسسات العقابية بين متطلبات الوظيفة وأخلاقيات المهنة**-مشروعية السجن من السنة النبوية :**

ورد في السنة النبوية أحاديث كثيرة تبين أن الرسول صلى الله عليه وسلم حبس في التهمة حتى يتبين أمر المتهم ، وهو ما يسمى الآن بالحبس الاحتياطي ، كما حبس صلى الله عليه وسلم في غير التهمة ومن الأحاديث التي تبين ذلك ما روي أن الرسول صلى الله عليه وسلم حبس رجلا في تهمة بدم يوما وليلة ، وما روي عن ابن عمر رضي الله عنه ، أن النبي صلى الله عليه وسلم قال : "إذا أمسك الرجل وقتله الآخر يقتل الذي قتل ، ويحبس الذي أمسك "، وفي الحديث دليل على أنه ليس على الممسك سوى حبسه ، ومدة الحبس راجعة إلى نظر الحاكم.

هذه الأحاديث النبوية تشير إلى جواز حبس الفرد عن المجتمع بجعله حبيس غرفة أو مكان أو قيد ، وهناك نوع آخر من الحبس طبقه النبي صلى الله عليه وسلم على بعض أصحابه وهم الثلاثة الذين تخلفوا عن غزوة تبوك ، فقد ورد أن النبي صلى الله عليه وسلم أمر أصحابه ألا يكلمهم أحد أو يقترب منهم أو يخالطهم ، فكانوا يسيرون في الطرقات على أرجلهم وبأبدانهم لكنهم لا يجدون أنفسهم مع الناس ، فقد انعزل عنهم الناس وان كانوا يرونهم ويسمعونهم ، وهو نوع من الحبس أشد وطأة من الحبس الانفرادي في زنزانة (10)

-تعريف السجن في الاصطلاح الفقهي:

اشتهر السجن كموضع للعقاب في كثير من الجرائم والسجن كعقوبة ومن هنا فقد عرف الفقهاء السجن باعتبار أنه نوع من الحبس بتعريفات متعددة.

عرفه صاحب البدائع فقال :السجن هو عبارة عن منع الشخص من الخروج إلى أشغاله ومهامه الدينية والاجتماعية (11)

أما مفهوم الحبس في الاصطلاح الفقهي فيندرج مفهومه ضمن مفهوم السجن في الاصطلاح السابق ذكره

-التعريف الاصطلاحي للسجن :

وردت عدة تعاريف للسجن في المدارس والنظريات المختلفة ، فقد عرفته المدرسة الوظيفية بأنه بناء مقلع يوضع فيه الأشخاص المتهمون في انتظار محاكمتهم أو تنفيذ الأحكام الصادرة ضدهم .(12)

-علي عز الدين الباز علي ، المرجع نفسه ، ص 29 وما بعدها .(10)

-جمعة زكرياء السيد محمد ، أساليب المعاملة العقابية للسجناء في القانون الجنائي والفقهاء الإسلامي ،دراسة مقارنة ط ، 1 مكتبة الوفاء القانونية ، الإسكندرية ، 2013.(11)

-عبد الله عبد العزيز اليوسف ، واقع المؤسسات العقابية والإصلاحية وأساليب تحديث نظمها الإدارية في العالم العربي ، دار الفكر العربي ، بدون مكان النشر ، 1999 ، ص 175.(12)

الأمن الإنساني داخل المؤسسات العقابية بين متطلبات الوظيفة وأخلاقيات المهنة

ويقصد كذلك بمصطلح السجن هو تلك المؤسسات المعدة خصيصا لاستقبال المحكوم عليهم بعقوبات مقيدة الحرية وسالبة لها، حيث يحرمون من الخروج أو متابعة الحياة بشكل عادي وفي أجواء طليقة والحيلولة دون ممارسة أي نشاط ما، وعادة ما يرتبط بالسجون عدة مفاهيم وتسميات مثل الإصلاحيات أو مراكز التأديب، أو دور الإصلاح والتهذيب أو التقويم أو مؤسسات إعادة التربية.⁽¹³⁾

حيث نجد أن كل من "رينتشارد ستار" و"بروس" ولوفورد في تعريفهم للمؤسسات الإصلاحية، أنها تشير الى التطبيق الأساسي والرسمي للعقوبة التي يفرضها المجتمع، كما تعرف كذلك على أنها: "عبارة عن كيان بنائي منظم يظم أشخاصا مرتبطين ببعضهم البعض ومتفاعلين في نشاط أو أنشطة بعينها لتحقيق أهداف محددة هي في العادة أهداف محددة"، وتعرف كذلك على أنها: "الأماكن التي خصصها المجتمع لإيداع المحكوم عليهم بأحكام قانونية سالبة للحرية بغية إصلاحهم وتهذيبهم وتأهيلهم"⁽¹⁴⁾، كما يمكن تعريف المسجون على أنه: "الشخص الذي ارتكب جريمة أو أكثر مخالفا لذلك نصا في القانون عمدا ومودعا في إحدى المؤسسات العقابية".⁽¹⁵⁾

كما جاء تعريف المحبوس في المادة 07 من قانون تنظيم السجون وإعادة الإدماج الاجتماعي للمحبوسين على أنه "يقصد بكلمة محبوس في مفهوم هذا القانون كل شخص تم إيداعه بمؤسسة عقابية تنفيذيا لأمر، أو حكم أو قرار قضائي"، ويصنف المحبوسون إلى:

1- محبوسين مؤقتا، وهم الأشخاص المتابعون جزائيا، والذين لم يصدر بشأنهم أمر، أو حكم، أو قرار قضائي نهائي.

2- محبوسين محكوم عليهم، وهم الأشخاص الذين صدر في حقهم حكم أو قرار أصبح نهائيا.

3- محبوسين تنفيذيا لإكراه بدني.⁽¹⁶⁾

مصطفى شريك، أنظمة السجون، لمدارس والنظريات المفسرة لها، مجلة الفقه والقانون المأخوذة من الموقع الإلكتروني [http://www.file:///c:/users/admin/downloads/1-soyoun77%20\(1\).pdf](http://www.file:///c:/users/admin/downloads/1-soyoun77%20(1).pdf).

—أحسن مبارك طالب، العمل الطوعي لنزلاء المؤسسات الإصلاحية، الطبعة الأولى، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض 2003، ص22، 23.⁽¹⁴⁾

—محمد حسن غانم، ديناميات صورة السلطة لدى المسجونين، مجلة الثقافة النفسية ببيروت العدد 19، المجلد 05، جوان 1994، ص75.⁽¹⁵⁾

—قانون رقم 04/05 المؤرخ في 27 ذي الحجة 1425 هـ الموافق 06 فبراير سنة 2005 المتضمن قانون تنظيم السجون وإعادة الإدماج الاجتماعي للمحبوسين، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 12، مؤرخة في 13 فبراير 2005.⁽¹⁶⁾

الأمن الإنساني داخل المؤسسات العقابية بين متطلبات الوظيفة وأخلاقيات المهنة

الفرع الأول : التعريف بالمؤسسة العقابية :**أولا - المفهوم الموسع للمؤسسة العقابية :**

يشمل المفهوم الواسع للمؤسسة العقابية كل الأنظمة العقابية المطبقة على المحكوم عليهم بعقوبات جزائية، فالمؤسسة هنا ترد بمعنى النظام système، في حين تعادل كلمة مؤسسة بالفرنسية أو بالانجليزية كلمة institution.

والنظام عبارة عن مجموعة عناصر مادية وبشرية تؤلف فيما بينها وحدة ذات أداء معين لتحقيق أهداف محددة. (17)

تخضع المؤسسة لنظام أساسي يراعي تركيبتها ويحدد وسائلها وأهدافها ووظائفها كل حلقة من حلقاتها مع ما تفرضه من تكامل وتنسيق في أدائها، وبغية التعرف على النظام المؤسسي .

ولد في عالمنا الحالي علم تحليل الأنظمة فساعد كثيرا في فهم العمل المؤسسي وفي تقدير أهمية التنظيم الداخلي في المؤسسات وتقييم الأداء والإنتاج وتحقيق الأهداف ضمنها ، كما ساهم بشكل فعال في تحديد مواقع السلطة ضمن المؤسسة وصناعة القرار من قبل المسؤولين فيها والعلاقة البشرية والمادية القائمة بينهم وبين تابعيهم. (18)

وبناء على هذا المفهوم فإن جل التدابير العقابية التي تتخذها المحاكم الجزائية بحق المذنبين وبكافة أنواعها حلقات مرتبطة بالمؤسسة العقابية.

وإذا كان السجن يمثل الصورة الأكثر بروزا ضمن المؤسسات العقابية ، إلا أنه ليس الحلقة الوحيدة ضمنها ، فالمراكز المخصصة للنساء وللأحداث ومؤسسات البيئة المفتوحة وشبه المفتوحة والورشات الخارجية بدائل العقوبة وطرق العلاج العقابي كل واحدة منها تشكل حلقة من حلقات المؤسسة العقابية والتي هي بدورها خاضعة لفلسفة ولوجه نظام العدالة الجنائية في دولة معينة. (19)

ثانيا- المفهوم الضيق للمؤسسة العقابية :

تتمتع المؤسسة العقابية بكيان مؤسسي لها نظامها كما لها بنيته وهيكلتها وعناصرها المادية والبشرية ووظائفها وأساليب أدائها لهذه الوظائف ، كما لها مجتمعها الداخلي الذي يضم موظفيها ونزلائها ، ولكل

-مصطفى العوجي، التأهيل الاجتماعي في المؤسسات العقابية ، مؤسسة بحسون للنشر والتوزيع بيروت ، لبنان الطبعة الأولى ص 28. (17)

-بن طيب سعيد ، رزيوي هوارية ، مركز المحبوسين ورسالة إعادة الإدماج الاجتماعي في ميزان حقوق الإنسان ، مذكرة التخرج لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء الدفعة 16 فترة التكوين 2005-2008 ص 10. (18)

-بن طيب سعيد ، رزيوي هوارية ، المرجع نفسه ص 10. (19)

الأمن الإنساني داخل المؤسسات العقابية بين متطلبات الوظيفة وأخلاقيات المهنة

منهم نظرتة إلى هذه المؤسسة ونظرتة لنفسه ضمن هذه المؤسسة ولتفاعله معها كنسق حياتي مفروض بحكم نظامها⁽²⁰⁾.

ما يسجل على هذا المفهوم أنه عرف المؤسسة العقابية من خلال عناصرها ووظائفها وعرفها العرب والمسلمون على أنها مكان لحجز من تحوم حوله الشبهات بأنه ارتكب جرما ريثما يحاكم ويعاقب بإنزال العقوبة الجسدية به⁽²¹⁾.

تشير إلى أن العقوبة الجسدية هي العقوبة التي كانت سائدة في المجتمع العربي الأول، فكان السجن عبارة عن تدبير وقائي يحتجز بموجبه السجن إلى أن يقدم إلى المحكمة ويحكم عليه، وكان هذا الحجز في المسجد أو في دهليز، وكان يوكل إلى المدعى أمر حراسة السجن لمنعه من الفرار والاختلاط بالناس إلى أن قام عمر بن الخطاب بشراء أرض بمكة واتخذها حبسا، ومن ثم قام علي بن أبي طالب ببناء سجن من قصب وسماه نافعا، وجاء على لسان ابن قيم الجوزية "أعلم أن الحبس الشرعي ليس هو مكان ضيق وإنما هو تعويق الشخص ومنعه من التصرف حيث شاء، سواء بيتا أو مسجدا أو كان بتوكيل نفس الغريم أو وكيله عليه أو ملازمته له"⁽²²⁾.

وبالرجوع إلى المشرع الجزائري فإن العقوبات السالبة للحرية التي تطبق على المحكوم عليه تهدف أساسا إلى إصلاحه وتأهيله وليس عقابه، ويتم ذلك داخل المؤسسة العقابية، والتي عرفها المشرع الجزائري بموجب قانون تنظيم السجون وإعادة الإدماج الاجتماعي للمحبوسين رقم 04/05 المؤرخ في 06 فيفري 2005 كما يلي: "المؤسسة العقابية هي مكان للحبس تنفذ فيه وفقا للقانون العقوبات السالبة للحرية، والأوامر الصادرة عن الجهات القضائية، والإكراه البدني عند الاقتضاء"⁽²³⁾.

نستشف من هذا التعريف الذي أورد المشرع الجزائري في الباب الثالث المعنون بالمؤسسات العقابية وأوضاع المحبوسين، أن المؤسسة العقابية هي ذلك المكان المعد بصفة قانونية خصيصا لاستقبال طائفة المحكوم عليهم بعقوبات سالبة للحرية، من أجل تنفيذها تحت إشراف إدارة المؤسسة والأعوان المؤهلين لذلك، وتسمى هذه الأماكن بالسجن أو مراكز التأديب وتأخذ أشكال معينة كالبيئة المفتوحة أو البيئة المغلقة وعليه، فالمؤسسة العقابية كهيكل تنظيمي تحكمها ثلاث جوانب رئيسية:

- جانب قانون تنظيمي .

-مصطفى العوجي، المرجع نفسه، ص 30. (20)

-أحمد بهنسي، العقوبة في الفقه الإسلامي، مكتبة دار العروبة سنة 1961 ص 192. (21)

-أحمد بهنسي، المرجع نفسه، ص 193. (22)

-أنظر المادة 01/25 من القانون 04/05 المتضمن قانون تنظيم السجون، المرجع السابق. (23)

الأمن الإنساني داخل المؤسسات العقابية بين متطلبات الوظيفة وأخلاقيات المهنة

-جانب مادي هيكلي.

-جانب بشري إنساني (24).

وبالرجوع إلى تعريف المؤسسة العقابية الذي أورده المشرع في الأمر 02/72 المتعلق بتنظيم السجون وإعادة تربية المساجين في مادته الرابعة والتي تنص على أن: "مؤسسة السجون هي مركز للاعتقال تابع لإدارة العدل يوضع فيه الأشخاص المعتقلون طبقاً للقانون" (25).

وبمقارنته مع التعريف الذي أورده المشرع الجزائري في قانون تنظيم السجون وإعادة الإدماج الاجتماعي للمحبوسين المستحدث يمكن القول أنه حسن ما فعل المشرع عندما تخلى عن التعريف السابق، الذي يوحي من خلال كلمات الاعتقال والمعتقلين بالقهر وأساليب المعاملة القاسية واستبعاد الجانب الإنساني في تنفيذ العقوبة، وهو الجانب المنافي للتوجيهات العامة لحقوق الإنسان بينما التعريف الوارد في القانون المستحدث مستمد أساساً من أن تطوراً مهماً في موقع المؤسسات العقابية في الجزائر إذ تغيرت المفاهيم التي كانت سائدة سابقاً حول هذه المؤسسات ووظيفتها وفلسفة وجودها، ذلك أن المجتمع المعاصر بالرغم من تطور المفاهيم المحيطة بالأسلوب الإجرامي وبالظاهرة الإجرامية ووقوفه على أسبابها والعوامل المهيأة لها، مازال يعتمد المؤسسة العقابية بمفهومها الشامل كإحدى الوسائل التي يوضحها في سياسته الوقائية والإصلاحية، والتي يجب أن تقوم على تنظيم إداري محكم، ذلك أن المؤسسة العقابية في الجزائر كهيكل تنظيمي تسير وفق تنظيم تعهد فيه المهمة الأساسية لمدير المؤسسة العقابية الذي يتولى مهمتي الإدارة والإشراف، وكذا مهمة تسيير المحبوس، ومراقبة وتوجيه كتابة الضبط للمؤسسة ومراقبة مصلحة المقتصد (26)، ومصلحة المحاسبة ومصلحة الإدارة العامة، وكذا مصلحة الإدماج ومصلحة الاحتباس والأمن ومصلحة العيادة بقسميها الصحي والنفسي.

الفرع الثاني: المبادئ التي تقوم عليها المؤسسات العقابية والاهتمام بمبانيها .

سوف نعرض في النقطة الأولى المبادئ التي تقوم عليها المؤسسات العقابية، والنقطة الثانية نعرض إلى الاهتمام بمباني المؤسسات العقابية كالاتي بيانه :

-بن طيب سعيد، رزيوي هوارية، المرجع السابق ص 11. (24)

-الأمر رقم 72 المؤرخ في 25 ذي الحجة عام 1391 هجرية الموافق لـ 10 فيفري 1972 ميلادية المتضمن قانون تنظيم السجون وإعادة التربية (25)

-بن طيب سعيد، رزيوي هوارية، المرجع نفسه، ص 11. (26)

أولا: المبادئ التي تقوم عليها المؤسسات العقابية :

في إطار ممارسة الوظيفة الإصلاحية للمؤسسات العقابية ، أصبحت هذه الأخيرة تعتمد على مجموعة من المبادئ التي هي

1- أن مصلحة المجتمع ومصلحة الفرد المنحرف واحدة لا تتجزأ:

إن الدفاع الاجتماعي الذي أقرته الجماعة للحفاظ على مصالحها يكون في مواجهة السلوك المجرم ولا يكون في مواجهة الفرد المنحرف ، الذي هو جزء من هذا المجتمع ، وأن الجريمة ليست الجاني وإنما السلوك الصادر منه ، وهو ما يمتاشي مع فكرة التقويم والإصلاح ، ومنه فإن المؤسسات العقابية لا تقوم على التعذيب و الإهانة إلى جانب تماشي جميع هياكلها وأساليبها مع مبادئ الدفاع الاجتماعي.

2 - أن حماية المجتمع تقتضي حماية السجين من العود الإجرامي :

إن حماية المجتمع تأتي من حماية السجين من عودته للإجرام مرة ثانية وإصلاحه، والقضاء على عوامل الإجرام الكامنة لديه بكافة الوسائل المتاحة والمفيدة لحالته لعودته إلى حظيرة المجتمع مرة ثانية ، ولا يكون إلا بالاقتصاص منه نتيجة لما ارتكبه من سلوكيات مجرمة ، ولا بعزله أو تعذيبه أو اهانتته⁽²⁷⁾

3 - تفريد المعاملة العقابية :

تفريد المعاملة العقابية هو تشخيص حالة الشخص المنحرف للوصول إلى سبب انحرافه ، ثم بعد ذلك تحديد العلاج المناسب له بوضع برنامج علاجي لإصلاحه وتقويمه ، الذي يؤدي في النهاية إلى إزالة عوامل الإجرام منه والقضاء على الخطورة الإجرامية لديه ، وعدم ارتكابه للسلوك المجرم من جديد⁽²⁸⁾

ثانيا: الاهتمام بمباني المؤسسات العقابية

يعتبر الاهتمام بهياكل ومباني المؤسسات العقابية من أهم عناصر عملية التطوير والتحديث للمؤسسات العقابية ، باعتبار أنها تمثل الوعاء الذي تتم فيه عمليات إعادة التأهيل والإصلاح للسجناء ، ولقد أدى التغير الذي طرأ على النظرة الفلسفية للعقاب إلى تغير الدور المناط بالمؤسسات العقابية ذاتها بشكل جزري ، سواء من حيث الوظائف أو حتى على مستوى بناء تلك المؤسسات ، كما تطلبت الفلسفة العقابية الحديثة ضرورة السماح لمؤسسات اجتماعية أخرى بمساعدة المؤسسات العقابية في تنفيذ هذه السياسة الإصلاحية الجديدة.

عزالدين وداعي ، رعاية نزلاء المؤسسات العقابية في الجزائر في ظل المواثيق الدولية لحقوق الإنسان ، أطروحة دكتوراه تخصص علم الاجرام وعلم العقاب ، كلية الحقوق ، جامعة باتنة 01، الحاج لخضر ، السنة الجامعية 2016-2017 ، ص 60.⁽²⁷⁾
-احسن مبارك طالب،النظم الحديثة في ادارة المؤسسات العقابية والإصلاحية ،د،ط أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية ،الرياض

د،ت،ن،ص،24⁽²⁸⁾

الأمن الإنساني داخل المؤسسات العقابية بين متطلبات الوظيفة وأخلاقيات المهنة

يقصد بمباني المؤسسات العقابية هنا المعنى الواسع من مبان ومرافق وأثاث وتجهيزات لازمة لمعيشة النزلاء داخل المؤسسات العقابية (29).

وعلى ذلك فإنه و بمجرد التفكير في إنشاء مؤسسة عقابية لابد وقبل البدء في تنفيذ هذا البناء أن يتم التصميم على أسس فنية وهندسية متطورة تتوافر فيها كافة الشروط الصحية، التي تساعد النزلاء على التحول الحقيقي خلال فترة الإيداع بالمؤسسة العقابية، وفي نفس الوقت تساعد الإدارة العقابية القائمة على عملية الإشراف على المؤسسة على القيام بدورها تجاه النزيل مع تحقيق السيطرة على المؤسسة العقابية. (30)

ثالثا: الشروط والمعايير الحديثة لبناء المؤسسات العقابية

بمقتضى النظرة الحديثة لإصلاح المنظومة العقابية، وجعل ظروف الحبس فيها تحمل طابعا إنسانيا وتحفظ كرامة المحبوسين، عدم إغفال المهمة الأساسية للسجن المتمثلة في تقييد الحرية وردع المجرمين، بحيث يظهر ذلك جليا في مواصفات السجن وهيكلته وهندسته ومرافقته. (31)

ولما كانت المؤسسة العقابية تشكل مجتمعا قائما بذاته، فقد بات من الضروري أن تأخذ تصاميم السجون بعين الاعتبار خصوصيات المجتمع المغلق الأهل بالسكان وكل ما يتطلبه ذلك من مرافق ضرورية للحياة المعاصرة من محلات للنوم والصحة والعلاج والعزل والعمل والدراسة، وممارسة الأنشطة الرياضية والثقافية والترفيهية ومرافق النظافة والاعتسال واستقبال الزوار، ومراعاة الفصل بين فئات المحبوسين وتصنيفهم حسب السن وطبيعة وخطورة الأفعال المنسوبة إليهم ومدى تعودهم وانتكاسهم في الإجرام، وتسهيل مهامهم من خلال تصميم مباني هذه المؤسسات مع وجوب مراعاة كل الاحتياطات الأمنية، وخاصة في حالة الكوارث الطبيعية والحرائق، لتصميم مخارج نجاة خلال تلك الكوارث، وسوف نتناول الشروط والمعايير الحديثة لبناء المؤسسات العقابية من خلال النقاط الآتية: (32)

رابعا: موقع المؤسسة العقابية

البداية الصحيحة عند بناء المؤسسات العقابية تكون بحسن اختيار موقع السجن، ويفضل أن يكون الموقع المختار خارج الكتلة السكنية، لأن ذلك يحقق توافر المكان المتسع الذي يسمح بممارسة الأنشطة الرياضية وأعمال الزراعة وإنشاء الورش للمساجين.

-علي عز الدين الباز علي، المرجع السابق ص 102. (29)

-علي عز الدين الباز علي، المرجع نفسه ص 103. (30)

-علي عز الدين الباز، المرجع نفسه، ص 104. (31)

-علي عز الدين الباز علي المرجع السابق، ص 105. (32)

الأمن الإنساني داخل المؤسسات العقابية بين متطلبات الوظيفة وأخلاقيات المهنة

وجميع السجون يجب أن يراعى في اختيار مواقعها أن تكون في بقعة جيدة للتهوية . كذلك يراعى عند اختيار مواقع السجون مراعاة إعداد خريطة لتوزيع السجون على مستوى الدولة ، يراعى فيها تعداد السكان بكل منطقة من المناطق ومعدل ارتفاع الجريمة بها ونوعها على أن يتم ذلك على أسس علمية ودراسة وافية ووفق هذه الخريطة يتم الإعداد والتخطيط لبناء السجون الجديدة على حسب احتياجات كل منطقة.⁽³³⁾

خامسا :تصميم المؤسسات العقابية من الداخل

بعد اختيار الموقع المناسب للمؤسسة العقابية تأتي مرحلة تصميم السجون التي لا بد فيها و أن تتفق هندسة أبنية السجون وتتناسب مع الفلسفة العقابية الحديثة ، ونظرا لأن السجون كانت تضم العديد من المجرمين الخطيرين كالقتلة وتجار المخدرات ، فقد أصبحت غير مناسبة ولا تتماشى مع الأفكار الحديثة في علم العقاب ، لذا لا بد من التفكير في إنشاء سجون حديثة تتوافر فيها كل مقومات الحياة الحديثة والكرامة وتتفق مع الخطوط العامة للسياسة العقابية الحديثة و أبعادها المختلفة ، سواء الفنية منها أو الهندسية أو الإدارية أو البشرية .⁽³⁴⁾

المطلب الثاني :الأمن الإنساني داخل المؤسسة العقابية.

نصت المادة 25 من قانون تنظيم السجون وإعادة الإدماج الاجتماعي للمحبوسين 04/05 على أن "المؤسسة العقابية هي مكان للحبس ينفذ فيه وفقا لقانون العقوبات السالبة للحرية والأوامر الصادرة عن الجهات القضائية والإكراه البدني عند الاقتضاء".⁽³⁵⁾

كما نصت القاعدة 56 من القواعد الدنيا لمعاملة السجناء على أن : "تهدف المبادئ التوجيهية التالية إلى تبيان الروح التي ينبغي أن يؤخذ بها في إدارة السجون والأهداف التي يجب أن تسعى إليها ، طبقا للبيان الوارد في الملاحظة التمهيدية رقم 1 من هذا النص .

وتنص القاعدة (27) على مايلي : "يؤخذ بالحزم في المحافظة على الانضباط والنظام ، ولكن دون أن يفرض من القيود أكثر مما هو ضروري لكفالة الأمن وحسن انتظام الحياة المجتمعية ."

-علي عز الدين الباز ، المرجع نفسه ، ص 106.105⁽³³⁾

-علي عز الدين الباز ، المرجع نفسه ، ص 107.⁽³⁴⁾

-أنظر المادة 25 من القانون 04/05.⁽³⁵⁾

الأمن الإنساني داخل المؤسسات العقابية بين متطلبات الوظيفة وأخلاقيات المهنة

وتمثل هذه القاعدة واجبا مطلقا تلتزم به كل إدارات السجون باعتباره شرطا ضروريا لتطبيق كل القواعد الأخرى ، ولا شيء أهم من ضرورة ضمان أن تكون كل السجون بيئات آمنة للنزلاء ولأفراد طاقم السجن وللمجتمع.

وتتص المادة (3) من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان على أنه: "لكل فرد الحق في الحياة والحرية وسلامة شخصه".

وعلى هذا فان الواجب الأول الذي يجب أن تهتم به كل إدارة عقابية هو أن تكون السجون آمنة للنزلاء الذين أجبروا على الإقامة فيها ، ولأفراد طاقم السجن الذين يعملون داخلها.

حيث يجب أن يكون النزلاء وأفراد طاقم السجن بمأمن من أي نوع من العنف أو التهديدات التي يمكن أن تواجه الحياة والصحة مهما كان مصدرها ، كما أن للمجتمع الحق في أن يتوقع أن يكون أفراده بمأمن من الأعمال الضارة التي يمكن أن تلحق بهم من نزلاء المؤسسات العقابية ، وبالتالي فان جعل السجون بيئة آمنة عن طريق استخدام قدر أدنى من القيود هو أمر ضروري من أجل احترام المادة (3) من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان ومن أجل التطبيق السليم للقواعد النموذجية الدنيا لمعاملة السجناء.⁽³⁶⁾

من خلال ما تم ذكره يتضح لنا أن إدارة السجون وعلى رأسها المؤسسات العقابية ، دورها يكمن في توفير الأمن وذلك من خلال تنفيذ العقوبات السالبة للحرية من الأشخاص الذين ارتكبوا جرائم في حق المجتمع ومن ثم فهي تساهم بفعالية في استتباب الأمن في المجتمع هذه الغاية والمهمة التي تسعى إليها كل المجتمعات ولأجل تحقيق هذه المهمة العامة.

الفرع الأول: الأمن الآني والأمن المستقبلي

لقد تطور مفهوم الأمن في المؤسسات العقابية شأنه شأن الأمن على جميع الأصعدة الاقتصادية والسياسية والعالمية وغيرها، أما موضوع الأمن الإنساني العقابي الذي هو محور دراستنا خرج عن مفهومه التقليدي الذي يخضع فيه المحبوس بروحه وجسده لإدارة المؤسسة وهذا من خلال تضيق المجال على المحبوس وشل حركته أدى بالضرورة إلى ضغط نفسي نجم عنه أزمات وحوادث خطيرة من بينها (الفرار وإيذاء الذات والتمرد والعصيان ، الصراع والتشاحن الدائم بين الموظف والمحبوس كل هاته العوامل أدت بالتفكير بجدية إلى ضرورة إيجاد سبل من شأنها تقليص الضغط النفسي الذي يؤدي إلى تسهيل المهام على العاملين في أداء مهامهم في جو أكثر أمان دون اللجوء إلى استعمال القوة والعداء بينهم وبين المحبوسين.

(36) - دليل القواعد الدنيا لمعاملة السجناء، المنظمة الدولية للإصلاح الجنائي، 1994-2004، ص36-37

الأمن الإنساني داخل المؤسسات العقابية بين متطلبات الوظيفة وأخلاقيات المهنة

أولا: الأمن الآني

وذلك بالقبض الجسدي على الأشخاص الذين ارتكبوا جرما والمحكوم عليهم بعقوبات سالبة للحرية والذين باتوا يشكلون خطرا على الجميع.

ثانيا: الأمن المستقبلي

وذلك بإعادة هؤلاء الأشخاص بعد انقضاء مدة العقوبة إلى المجتمع أفراد صالحين بعد إعادة تأهيلهم وفق برامج تأهيلية.

ثالثا: الأمن بالمفهوم الحديث .

يهدف الأمن بالمفهوم الحديث أساسا إلى :

-جعل السجون أماكن آمنة للعاملين فيها والسجناء.

-حماية المجتمع من الأخطار.

-تفادي وقوع الحوادث.

-التصرف اتجاه الحوادث عند وقوعها بطريقة محترفة ،تحترم من خلالها مبادئ حقوق الانسان

والتوانين المعمول بها.⁽³⁷⁾

المطلب الثاني: ماهية الأمن العقابي الإنساني

تم حصر الأمن الإنساني لوقت طويل في أمن حدود الدول ، ولكن بعد الاحتجاجات الشعبية التي عرفتها الدول المستقلة عن الاتحاد السوفياتي ،تطور هذا المفهوم للاهتمام بالفرد في مختلف مناحي الحياة اليومية.

الجزائر حاولت مواكبة التطور الحاصل على الصعيد الدولي لمفهوم الأمن الإنساني ، ولكنها مازالت متأخرة نسبيا في تكريسه ، حيث ما زالت تركز على المفهوم التقليدي للأمن الإنساني وه الاهتمام بأمن الحدود ،بدليل الميزانية الكبيرة الموجهة لوزارة الدفاع مقابل بقية القطاعات الأخرى.⁽³⁸⁾

(37) -حكيم بن شادي،الدورة التكوينية الخاصة برؤساء مصالح الأمن بالمؤسسات العقابية ،مؤسسة إعادة التأهيل البروقية ،المديرية العامة لإدارة السجون واعدة الإدماج الاجتماعي .

(38) -لزهر خشايمية ،سمير حدادي،مفهوم الأمن الإنساني :بين القانون الدولي والقانون الداخلي الجزائري،حوليات جامعة قلمة للعلوم الاجتماعية والإنسانية،المجلد 15،العدد 02،ديسمبر 2021،ص 224.

الأمن الإنساني داخل المؤسسات العقابية بين متطلبات الوظيفة وأخلاقيات المهنة

الفرع الأول: تعريف الأمن الإنساني :

أولاً: التعريف اللغوي للأمن الإنساني:

جاء لفظ الأمن في علم اللغة :مصدره أمن –الأمن والأمانة –بمعنى :وقد أمنت فأنا آمن ، وأمنت غيري من الأمن والأمان ضد الخوف، وهو بذلك :اطمئنان النفس وزوال الخوف ومنه الإيمان والأمانة (39) .

ثانياً: التعريف الفقهي للأمن الإنساني :

تم لفت الانتباه إلى مفهوم الأمن الإنساني من قبل "محبوب الحق" وهو اقتصادي باكستاني ومنظر في مجال التنمية البشرية وذلك في "تقرير التنمية البشرية الصادر عن "برنامج الأمم المتحدة الإنساني" لسنة 1994، الذي سعى للتأثير في قمة العالم لسنة 1998 للأمم المتحدة للتنمية البشرية في كوينهاغن بدولة الدنمارك (40) .

أعطى كوفي عنان ، الأمين العام السابق للأمم المتحدة ، رؤيته للأمن الإنساني وفق المنظور الواسع بأن : "الأمن الإنساني بمعانيه الواسعة ...، انه يشمل حقوق الإنسان ،الحكم الراشد ،الحق في التعليم والرعاية الصحية ، وضمان امتلاك كل فرد لفرص حتى يفجر طاقته...التحرر من الحاجة ،التحرر من الخوف ، ومنع الصراعات والتحرر من الفاقة والتحرر الخوف وضمان المستقبل سترث بيئة طبيعية صحية" . (41)

عرفت louis frechette،مساعدة كوفي عنان ،الأمين السابق للأمم المتحدة ،الأمن الإنساني على أنه : "كل الأشياء التي يحبها الرجال والنساء في العالم أينما كانوا ،من غذاء كاف ومأوى مناسب وصحة جيدة وتعليم للأولاد وحماية من العنف،سواء أكان منشأة الأفراد أم الطبيعة ،إلى جانب وجود الدولة التي لا تمارس أي نوع من القسر على مواطنيها إلا بموجب القانون" . (42)

بالرغم من اختلاف التعريفات السابقة في التطرق إلى مفهوم الأمن الإنساني ،أين تناولنا كل وفق منظوره الخاص ،إلا أنها تتفق في مجملها على عنصر أساسي واحد وهو الإنسان ،الذي يرتبط أمنه

(39) -مصطفى شريك ،كريمة عجرود،اسهام المؤسسات العقابية في تحقيق الأمن الاجتماعي ،مجلة دراسات سيكولوجية الانحراف ،المجلد 06،العدد 01،السنة 2021،ص 19.

(40) -حسين باسم عبد الأمير ،الأمن الإنساني وعلاقته بالتنمية البشرية ،مجلة أهل البيت ،جامعة أهل البيت ،كربلاء ،العراق،العدد 24،2019،ص536.

(41) -وسيلة قنوفي ،حق الإنسان في الأمن :بين مقارنة الأمن الإنساني ومبادئ القانون الدولي،أطروحة دكتوراه ،كلية الحقوق والعلوم السياسية ،جامعة محمد لمين دباغين (سطيف2)،الجزائر ،2017،2016،ص 57.

(42) -حولة يوسف ،أمل يازجي ،المن الإنساني وأبعاده في القانون الدولي ،مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية ،سوريا،المجلد 28،العدد 2،2012،ص 528.

الأمن الإنساني داخل المؤسسات العقابية بين متطلبات الوظيفة وأخلاقيات المهنة

إضافة بشكل أساسي بتوفر شروط العيش الكريم من صحة، تعليم، سكن.... الخ، وغيرها من متطلبات الحياة.⁽⁴³⁾

الفرع الثاني: مفهوم الأمن الإنساني في القانون الداخلي الجزائري

الجزائر كأحد أشخاص القانون الدولي وكعضو في منظمة الأمم المتحدة، فهي تعتمد ذات المفاهيم التي تتبناها المنظمة الأممية وخاصة تلك التي صادقت عليها، وهذا ما تؤكدته المادة 150⁽⁴⁴⁾، من التعديل الدستوري لسنة 2016، والذي أعقبه التعديل الدستوري لسنة 2020.⁽⁴⁵⁾

وفي نفس الوقت السياق تبنت الجزائر مختلف الأفكار المتعلقة بالأمن الإنساني التي تعتمدها الجامعة العربية والاتحاد الإفريقي وكذا اتحاد المغرب العربي الكبير -المجمد حاليا بسبب الخلافات السياسية هاته الكيانات تشكل العد التارخي والجغرافي للجزائر، وهو الأمر الذي حرصت على تأكيده ديباجة التعديل الدستوري لسنة 2016، والتي تشكل جزءا لا يتجزأ من الدستور.⁽⁴⁶⁾

في هذا الإطار عملت الجزائر ضمن قانونها الأسمى وهو الدستور على التأكيد على مختلف أبعاد الأمن الإنساني دون التطرق له بالاسم، ويتجلى هذا من خلال تخصيصها لفصل كامل من التعديل الدستوري لسنة 2016 وهو الفصل الرابع المعنون ب: "الحقوق والحريات"، من الباب الأول الوارد تحت: "المبادئ العامة التي تحكم المجتمع الجزائري".

كرس الفصل الأول من الباب الثاني الوارد في التعديل الدستوري لسنة 2020 أبعاد الأمن الإنساني عبر تضمينها لخطوطه العريضة في الوثيقة الدستورية، منها تلك المتعلقة بالجانب الاجتماعي للأمن الإنساني على غرار المساواة أمام القانون، فقد نصت المادة 37 من دستور أعلاه على أن: "كل المواطنين سواسية أمام القانون، ولهم الحق في حماية متساوية ولا يمكن أن يتذرع بأي تمييز يعود سببه إلى المولد، أو العرق، أو الجنس، أو الرأي، أو أي شرط أو ظرف آخر، شخصي أو اجتماعي."⁽⁴⁷⁾

(43) -لزهر خشايمية، سمير حدادي، المرجع السابق، ص 226.

(44) -تنص المادة 150 من التعديل الدستوري لسنة 2016 على: "المعاهدات التي يصادق عليها رئيس الجمهورية، حسب الشروط المنصوص عليها في الدستور، تسمو على القانون".

(45) -مرسوم رئاسي رقم 20-442، مؤرخ في 30 ديسمبر سنة 2020، يتعلق بإصدار التعديل الدستوري المصادق عليه في استفتاء أول نوفمبر سنة 2020، الجريدة الرسمية، العدد 82، الصادر في 30 ديسمبر سنة 2020.

(46) -لزهر خشايمية، سمير حدادي، المرجع نفسه، ص 230.

(47) -أنظر المادة 37 من دستور سنة 2020، المرجع السابق.

الأمن الإنساني داخل المؤسسات العقابية بين متطلبات الوظيفة وأخلاقيات المهنة

كما نصت المادة 38 من نفس الدستور على أن: "الحق في الحياة لصيق بالإنسان، يحميه القانون، ولا يمكن أن يحرم أحد منه إلا في الحالات التي يحددها القانون".⁽⁴⁸⁾

والمادة التي تعني موضوعنا هذا هي المادة 39 من الدستور أعلاه والتي عبرت بصريح اللفظ عن الأمن الإنساني في صورته العقابية حيث نصت على أن: "تضمن الدولة عدم انتهاك حرمة الإنسان، يحظر أي عنف بدني أو معنوي أو أي مساس بالكرامة، يعاقب القانون على التعذيب، وعلى المعاملات القاسية، واللا إنسانية أو المهينة، والاتجار بالبشر".⁽⁴⁹⁾

كما نصت المادة 41 و43 و44 و45 على إنسانية المتابعة والمحاكمة العادلة والمعاملة الإنسانية عند الاعتقال.⁽⁵⁰⁾

الفرع الثالث: مفهوم الأمن العقابي (الدينامي).

هو ذلك الوضع النفسي الذي يحس به الإنسان بالاطمئنان، وهو ناتج عن الاعتقاد والإحساس بأنه خارج إطار الخطر وهو نتيجة للإحساس أنه ليس لديه ما يخاف منه.

وفي المؤسسة العقابية، يعمل الجميع على تهيئة جميع الظروف التي تؤمن الإطار والفرص المواتية لحفظ النظام وهناك ثلاث عناصر تشكل حجر الأساس في توفير الأمن العقابي.⁽⁵¹⁾

أولاً: العنصر البشري.

يعتبر العنصر البشري هو الأساس في هذه المعادلة ذلك أن نجاح أي عمل أو مشروع يتوقف على كفاءة وأمانة وصدق الأشخاص المكلفين بتنفيذه، حيث تقع مهمة حفظ النظام والأمن داخل المؤسسة العقابية على

(48) -أنظر المادة 38 المرجع نفسه.

(49) -أنظر المادة 39، المرجع نفسه.

(50) -تنص المادة 41 على أنه: "كل شخص بريئاً حتى تثبت جهة قضائية إدانته، في إطار محاكمة عادلة".

-المادة 43 تنص على أن: "لا إدانة إلا بمقتضى قانون صادر قبل ارتكاب الفعل المجرم.

-المادة 44 تنص على أنه: "لا يتابع أحد، ولا يوقف أو يحتجز، إلا ضمن الشروط المحددة بالقانون، وطبقاً للأشكال التي نص عليها.

-يتعين إعلام كل شخص موقوف بأسباب توقيفه،

-الحبس المؤقت إجراء استثنائي، يحدد القانون أسبابه ومدته وشروط تمديده،

-يعاقب القانون على أعمال وأفعال الاعتقال التعسفي.

-المادة 45 تنص على أن: "يخضع التوقيف للنظر في مجال التحريات الجزائية للرقابة القضائية، ولا يمكن أن يتجاوز مدة ثمان

وأربعين (48) ساعة،

-يملك الشخص الذي يوقف للنظر حق الاتصال فوراً بأسرته.....يحدد القانون كليات تطبيق هذه المادة

(51) -حكيم بن شادي، المرجع السابق، ص5.

الأمن الإنساني داخل المؤسسات العقابية بين متطلبات الوظيفة وأخلاقيات المهنة

عائق موظفيها ،بجميع رتبهم ومراكز عملهم وبحسن استعمال الوسائل والتدابير الأمنية وإتباع التدابير الأمنية الفعالة ، والمراقبة الذكية واليقظة والملاحظة الفعلية لأن تطور الإجرام بشتى أنواعه (الإجرام المنظم ،شبكات الإرهاب،عصابات المخدرات والتهريب....الخ)،لا يمكن مواجهتها إلى بموظفين مؤهلين (فكريا ،مهنيا ،جسمانيا)، وذوي كفاءة عالية.

ثانيا :العنصر المادي (التقني).

يقصد بها جميع الشروط المادية والعملية المساعدة على خلق جو آمن من خلال البيانات المدروسة بشكل يحد من خطر الفرار أو العنف والهجوم الخارجي ، ويسهل عملية إنسانية المحافظة على استتاب الأمن ومداولته اليومية ليلا ونهار ،والسهر على حفظ النظام الداخلي ،داخل المؤسسة والمحافظة على الوسائل والتجهيزات التقنية التي تمكن الموظفين من مباشرة عملهم الأمني.(إجراء التفتيشات اليومية ، ومراقبة حركات المحبوسين داخل وخارج الاحتباس مع توفير المراقبة اللصيقة وخاصة ،الموظفين الأكفاء السهر على وضعهم في أماكن العمل التي تتطلب الجدية والمهارة كالأجنحة ذات المستوى العالي والورشات ،وكل هذا تحقيقا للأمن الإنساني وأسننة المعاملة العقابية التي تسهر على تحقيقها المؤسسات العقابية.

ثالثا:العنصر الإجرائي .

السهر دوما من الإدارة العقابية وخصوصا مصلحتي الاحتباس والأمن على العمل معا كوحدة واحدة لاتتجزأ وذلك بوضع الإجراءات والتدابير التي تسمح بضمان حفظ النظام والأمن وتفاذي وقوع الحوادث وإعداد مخططات للتدخل في حالة وقوع أزمات بواسطة التعليمات التي تسديها الإدارة المركزية، بخصوص المحافظة على العنصر البشري والسهر على الجاهزية الكاملة في التصدي لأي حادث أو طارئ من شأنه المساس بأمن وسلامة الأشخاص والممتلكات .

وبعبارة أخرى هو المعاملة المخصصة للمحبوس ، والتي تحدها النصوص القانونية والتنظيمية واللوائح بعد إخضاعها للمراقبة والملاحظة والتوجيه ،من خلال برامج تهذيب السلوك الاجتماعي ،برامج التكوين المهني والتعليم وبرامج النشاطات الثقافية والرياضية .

إنن نستنتج أن الأمن الإجرائي يسمح لنا بمايلي :

-الإلمام بالقواعد والتعليمات الأساسية والروتينية.

-شرح واضح للتعليمات بشكل مفهوم ومقبول من قبل العاملين في السجن ، وتنفيذ هذه التعليمات .

-التدريب أو التأكد من إلمام العاملين والتزامهم بالتعليمات المتفق عليها .

-التخطيط للطوارئ.

الأمن الإنساني داخل المؤسسات العقابية بين متطلبات الوظيفة وأخلاقيات المهنة

رابعاً: آليات تفعيل الأمن العقابي الإنساني :

-أسنة ظروف الاحتباس.

-إقامة علاقات ايجابية لاسيما بين السجناء والأعوان والمدرسين والطاقم الطبي.

-الاتصال والاستماع لمشاكل وإشغالات المساجين اليومية وتسجيلها في سجل الاستقبالات سواء من طرف مدير المؤسسة العقابية ،أو رئيس الاحتباس أو مسؤول الأمن أو طبيب المؤسسة أو الانشغالات التي يسهر عليها كل من رئيس مصلحة كتابة الضبط القضائية المتمثلة في المعارضة والاستئناف والتكفل بمسار المحاكمة وملف الجزائي للمحبوس ، كما يسهر رئيس مصلحة إعادة الإدماج على التعريف بالأنظمة إعادة الإدماج والعقوبات البديلة ومعظم النشاطات اليومية سواء تعليمية أو تكوينية أو برامج ثقافية وترفيهية ورياضية ،كما يساعد على إحاطة كل محبوس بملف الخطة الفردية ومعظم احتياجاته ومن ذلك إعداد برنامج أسبوعي يساير الحياة اليومية للمحبوس داخل المؤسسة العقابية بما يتماشى وظروف المؤسسة العقابية والسهر على المحافظة على توفير الأمن والسكينة للمحبوس وللمؤسسة.

خامساً: آثار الأمن العقابي الإنساني :

1-على المحبوس: يشكل الشعور بالأمن العقابي الإنساني ،إحساساً لدى المحبوس يولد له الشعور بالأمان والاطمئنان ،والابتعاد عن التفكير السلبي وعن القيادة السلبية تجاه من معه من مساجين ،وتغيير سلوكه والتحكم في الغضب وتعلم السيطرة عليه والعمل على المحافظة على المؤسسة وجميع وسائلها والإحساس أنه فرد من العائلة تحت بيت واحد والتفكير فيما بعد الإفراج.

2-على الموظف: يشكل الإحساس بالأمن العقابي الإنساني شعور الموظف بأداء مهامه بدون ضغط وبمرونة تامة تجعل منه مبدع في مهامه ويقض لكل ما يجري من حوله ، ينتج بضرورة عنه حبه وأمانه بالمهمة الموكلة إليه ومن ثم يستطيع تجسيد برامج التأهيل والإدماج المسطرة بغية جعل هذا المحبوس مواطن صالحاً في المستقبل.⁽⁵²⁾

2-على المؤسسة :

يشكل الأمن العقابي الإنساني تحقيق الأمن والاستقرار ونجاح عملية المعاملة العقابية ومن ثمة نجاح سياسة إعادة الإدماج وتأهيل السجين وإصلاحه في ظروف إنسانية ساعدت المؤسسة والسجين على الوصول إلى بر النجاح والابتعاد عن العود إلى عالم الجريمة وأنفاق الإجرام ،والمساهمة في تحقيق الاستقرار بعيداً عن إثارة الفوضى والتمرد والعصيان وكثرة الحوادث اليومية ، كل هذا يحققه الأمن

⁽⁵²⁾ -حكيم بن شادي ،المرجع السابق ،ص.11.

الأمن الإنساني داخل المؤسسات العقابية بين متطلبات الوظيفة وأخلاقيات المهنة

العقابي الإنساني الذي يحافظ على سلامة كل الأشخاص العاملين في المؤسسة والحفاظ على ممتلكاتها ووسائلها المادية.

المبحث الثاني : الأمن الإنساني بين متطلبات الوظيفة وأخلاقيات المهنة.

إن وظيفة إدارة السجون كما سبقت الإشارة في المقدمة تتسم بالاحتكاك مع فئات مختلفة خاصة منها فئات المساجين و قد تولدت عبر الزمن مجموعة من القواعد و الأعراف تحول الكثير منها إلى نصوص قانونية تربط علاقة موظف إدارة السجون مع شريحة المساجين و كذلك الهيئات و الأشخاص الذين لهم علاقة مع محيط السجن.

المطلب الأول :متطلبات الوظيفة.

تنص المادة الأولى من مدونة لقواعد سلوك الموظفين المكلفين بإنفاذ القوانين على أن : "على الموظفين المكلفين بإنفاذ القوانين ،في جميع الأوقات أن يؤديوا الواجب الذي يلقيه القانون على عاتقهم ، وذلك بخدمة المجتمع وبحماية جميع الأشخاص من الأعمال غير القانونية ،على نحو يتفق مع علو درجة المسؤولية التي تتطلبها مهنتهم " .(53)

الفرع الأول :أساليب التعامل داخل المؤسسة

نصت المادة 02 من مدونة لقواعد سلوك الموظفين المكلفين بإنفاذ القوانين على أن : "يحترم الموظفون المكلفون بإنفاذ القوانين ،أثناء قيامهم بواجباتهم ،الكرامة الإنسانية ويحمونها ، ويحافظون على حقوق الإنسان لكل الأشخاص ويوطنونها".(54)

أولاً : علاقة موظف إدارة السجون برؤسائه.

لقد حددت الكثير من النصوص القانونية المسيرة لقطاع الوظيف العمومي و لقطاع السجون علاقة الموظف برؤسائه و كيفية التعامل معهم حيث فرضت عليه ضرورة الطاعة للتعليمات و الأوامر التي يصدرها أثناء ممارسة مهمة ومن بين هذه النصوص القانونية نذكر القانون 11/90 في الفقرة الثالثة من المادة 07 منه التي تصدرها السلطة السلمية التي يعينها المستخدم أثناء ممارسته العادية لسلطاته في الإدارة .

(53) -أنظر المادة 01 من مدونة لقواعد الموظفين المكلفين بإنفاذ القوانين ،اعتمدت ونشرت على الملأ بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة رقم 169/34 المؤرخ في كانون الأول /ديسمبر 1979، ص383.

(54) -أنظر المادة 02 ،المرجع نفسه ،ص 384.

الأمن الإنساني داخل المؤسسات العقابية بين متطلبات الوظيفة وأخلاقيات المهنة

و كذلك القانون الأساسي النموذجي لعمال الإدارات و المؤسسات العمومية أكد على العلاقة السلمية لكل موظف مرؤوسيه سواء عند التعيين أو التثبيت أو التجربة وخلال كل المسار المهني و خاصة أثناء تأديته المهام.

ثانيا : تعامل الموظف مع الزملاء.

تنص المادة 17 من المرسوم : 309/91 المتضمن القانون الأساسي الخاص المطبق على موظفي إدارة السجون على مايلي : " يجب على موظفي إدارة السجون أن يتعاونوا فيما بينهم و يتعاضدوا كلما اقتضت الظروف ذلك ."

يبين هذا النص بصراحة الواجب المفروض على موظفي إدارة السجون في التعاون فيما بينهم و التعاضد كلما تطلب الأمر ذلك .

إن صعوبة المهمة و تعقدها تجعل من موظفي هذا القطاع في حاجة إلى بعضهم البعض كل في مجال تخصصه سواء في المجال الأمني أو الإداري أو الصحي الإجتماعي أو التربوي ، وكل مهمة مرتبطة إرتباطا وثيقا بالأخرى و لا يمكن للموظف المعين في الإدارة أن يتهرب من دوره الأمني في المؤسسة كما لا يمكن للموظف المعين في الأمن أن يتهرب من دوره الاجتماعي و التربوي للمساجين و إذا لم يكن هذا التعاون و التكاتف بين الموظفين فإنهم لن ينجحوا أبدا في أداء مهامهم .

ومن البديهي التذكير بأنه إن كان على الموظف التعاضد و التعاون مع زملائه بأن التجريح فيهم و الغيبة و القيام بأي فعل أو عمل يمس بشخصيتهم أمام الغير و خاصة أمام المساجين يعتبر عملا منبوذا و غير لائق مهما كانت العلاقة التي تربط هذا الموظف بزميله سواء مرؤوسه أو زميله في نفس الرتبة و الوظيفة.⁽⁵⁵⁾

ثالثا : تعامل الموظف مع المساجين.

نظرا لحساسية علاقة السجين بالموظف في المؤسسة العقابية فقد عمدت كل الأعراف و القوانين الدولية و المحلية على تحديدها تحديدا يبعد شبهة الإستحقار و السيطرة و التعسف وذلك لوجود المسجون تحت سلطة الموظف العامل بإدارة السجون و بالتالي إذا كان مفروضا على المسجون الإنضباط و الطاعة للأوامر التي يوجهها له موظف إدارة السجون فإنه على هذا الأخير ألا يجعل من هذه السلطة مطية لتجاوز حدوده و لعل من أهم النصوص التي أكدت ذلك على المستوى الدولي نجد قواعد الحد الأدنى لمعاملة المساجين التي أكدت على ضرورة إتصاف الموظف بالسلوك المؤثر تأثيرا حميدا في المساجين

(55) -حسن رحو ، أخلاقيات المهنة ،محاضرات موجهة لطلبة المدرسة الوطنية لإدارة السجون بسور الغزلان ، بدون سنة.

الأمن الإنساني داخل المؤسسات العقابية بين متطلبات الوظيفة وأخلاقيات المهنة

في القاعدة 48⁽⁵⁶⁾، التي سبقت الإشارة إليها ، كما نصت القاعدة 54⁽⁵⁷⁾، الفقرة الأولى على عدم جواز إستعمال القوة من طرف موظفي السجون في تعاملهم مع المساجين إلا في حالة الدفاع الشرعي عن النفس أو حالات محاولة الهروب أو المقاومة البدنية الإيجابية أو السلبية لأمر صادر في حدود القانون أو اللوائح ، و على الموظفين الذين يلجأون إلى إستعمال القوة أن يقتصروا في إستعمالها على القدر الضروري فقط و أن يبلغوا الحادث إلى مدير المؤسسة فورا.

أما في القانون الجزائري فقد نصت المادة 41⁽⁵⁸⁾، من قانون تنظيم السجون و إعادة التربية على نفس المبدأ و الظروف التي قد يلجأ إليها الموظف إلى إستعمال القوة وكذلك النصوص التنظيمية التي تسيّر القطاع ، و من جهة أخرى فرض هذا القانون و هذه النصوص على موظفي إدارة السجون ضرورة مراقبة شروط النظافة و الصحة و السلامة في مباني المؤسسات العقابية و كل الأماكن التي يتواجد بها المساجين خاصة المادة 57⁽⁵⁹⁾، من قانون تنظيم السجون.

إذن نستخلص من ما سبق أن الموظف ينبغي أن يكون ذو سلوك أثناء تعامله مع المسجون حتى يكون قدوة حسنة له في إعادة تربيته، و عليه أن يسهر على توفير شروط الصحة و النظافة و الأمن في مباني المؤسسات ، كما يمنع عليه منعا باتا إستعمال القوة ضد المسجون إلا إستثناء أو عند ما لا يجد وسيلة أخرى لمنع فرار المسجون أو محاولة التملص من المراقبة أو عند إعتدائه على الموظف و لا يكون إستعمال القوة هذا إلا بالقدر الذي يسمح بالسيطرة و التحكم في الوضع.

(56) -تنص القاعدة 46 من مجموعة القواعد الدنيا على أن : "على جميع الموظفين أن يجعلوا سلوكهم و أن يضطلعوا بمهامهم على نحو يجعل منهم قدوة طيبة للسجناء، و يبعث على احترامهم لهم ."

(57) -تنص القاعدة 54 الفقرة 1 على أن : "لا يجوز لموظفي السجون أن يلجأوا إلى القوة ، في علاقاتهم مع المسجونين ، إلا دفاعا عن أنفسهم أو في حالات محاولة الفرار أو المقاومة الجسدية بالقوة أو بالامتناع السلبي لأمر يستند إلى القانون أو الأنظمة ، و على الموظفين الذين يلجأون إلى القوة ألا يستخدمونها إلا في أدنى الحدود الضرورية و أن يقدموا فورا تقريرا عن الحادث إلى مدير السجن."

-تنص المادة 41 من القانون 04-05 على أن : "لا يجوز لموظفي المؤسسة العقابية استعمال السلاح الناري أو اللجوء إلى استخدام القوة تجاه المحبوسين ، إلا في حالة الدفاع المشروع ، أو التصدي لحالة تمرد أو عصيان ، أو استعمال عنف أو محاولة هروب أو مقاومة جسمانية سلبية للأوامر من أجل السيطرة عليهم." (58)

(59) -تنص المادة 57 من نفس القانون ، على أن : "الحق في الرعاية الصحية مضمون لجميع فئات المحبوسين."

الفرع الثاني :أساليب التعامل مع الزوار والسلطات الرسمية.

أولا : تعامل الموظف مع زوار المساجين.

تقتصر علاقة موظف السجون بزوار المساجين في التسجيل و التوجيه و المراقبة أثناء الزيارة و يمنع منعا باتا الخوض معه في أحاديث تخرج عن هذا الإطار وذلك منعا لأي من محاولة الاستغلال من الجانبين فقد يحاول زوار السجين التأثير على الموظف بالإغراءات المختلفة لعلهم يستطيعون أن يعامل السجين الذي يزورونه معاملة تفضيلية و قد يحاول من جهة أخرى الموظف بحكم سلطته على المسجون التأثير على زواره بنفس الاعتقاد للحصول على مآرب و أغراض شخصية.

لذلك كله نصت التشريعات و القوانين على منع قيام صلات بين موظف السجون وزوار السجين ومنها القانون الجزائري في المادة 16 ،من القانون الأساسي الخاص المطبق على موظفي إدارة السجون التي نصت على أنه: " لا يجوز لموظفي إدارة السجون أن يرتبطوا مع المساجين أو مع الذين أطلق سراحهم أو مع أفراد عائلاتهم أو أصدقائهم أو زائريهم بأية علاقة لا يبررها سبب من أسباب الخدمة".

ثانيا _ : تعامل الموظف مع ممثلي الهيئات الدبلوماسية .

إن القانون الجزائري يسمح للمساجين الأجانب بالاتصال ب ممثليهم الدبلوماسيين وفي إطار مبدأ المعاملة بالمثل ومن البديهي على موظف السجون أن يظهر أمام ممثلي الهيئات بمظهر يشرف بلاده و يبين فيه تقاليد المواطن الجزائري في المعاملة الحسنة و عليه أيضا أن يوفر الظروف المناسبة لأن تقوم زيارة ممثل الهيئة الأجنبية بصفة مرضية و تنتهي بانطباع حسن سواء من حيث الأفعال أو الأقوال وأن لا يصرح بأي تصريح خارج إطار الخدمة التي حضر من أجلها هذا الزائر.

ثالثا: تعامل الموظف مع المحامين.

إن مبدأ حق الدفاع مكرس قانونا و للمسجون الحق في زيارة المدافع عنه و عن حقوقه و مصالحه ومن هذا المنطلق فعلى موظف السجون واجب توفير المكان الملائم الذي يتم فيه اتصال المساجين بمحاميتهم و في أحسن الظروف و المحامي ليس كبقية الزوار فهو رجل قانون و ملزم كذلك بواجبات مهنية كواجب التحفظ و الإلتزام قبل غيره و بالتالي فإن تفتيشه جسديا و تفتيش وثائقه غير مقبول وذلك يمنع الموظف من التأكد من هوية المحامي من جهة ومن رخصة الإتصال المسلمة من الجهة القضائية المختصة من جهة أخرى.

كما أن التشريع الجزائري نص على مبدأ هام في هذه العلاقة الثلاثية السجين المحامي و الموظف حيث نص في المادة 53 من قانون تنظيم السجون و إعادة التربية على : " يمنع موظفوا إعادة التربية و إعادة

الأمن الإنساني داخل المؤسسات العقابية بين متطلبات الوظيفة وأخلاقيات المهنة

التأهيل الإجتماعي للمساجين كما يمنع كل شخص متصل بهم أن يعمل بكيفية مباشرة أو غير مباشرة على التأثير على هؤلاء فيما يخص وسائل دفاعهم أو إختيار محاميهم " ولعل السبب في هذا المنع كما سبقت الإشارة إليه من قبل هو وجود المسجون تحت سلطة الموظف ، وقد يستغل هذا الأخير ذلك بالإتفاق مع بعض المحامين في القيام بعمل منحرف عن وظيفته يتمثل في الوساطة في إختيار المحامين مقابل مزايا مادية أو غيرها.⁽⁶⁰⁾

رابعا : تعامل الموظف مع السلطات العمومية .

يعتبر موظفوا السجون أعوانا للدولة و موظفيها و بالتالي فهم جزء لا يتجزء من السلطة العمومية بحيث أن مهمتهم تتمثل في حبس الأشخاص بناء على أحكام و أوامر قضائية و بالتالي فإن عملهم يكون تحت الإشراف القضائي الذي يضمن قانونية الحبس و معاملة المساجين .
وتقوم أجهزة الشرطة و الدرك بالاتصال مع المؤسسات لنقل المساجين من وإلى المؤسسات العقابية و المحاكم ، كما أن السلطات الإدارية التنفيذية معنية بالتنسيق الأمني للمؤسسة العقابية باعتبار الوالي مسؤول على حفظ الأمن و النظام في الولاية التي يشرف عليها ، ومن البديهي أن لا تكون علاقة موظف السجون بالسلطات العمومية و تعاملهم معها في إطار القانون و الانضباط و الاحترام الذي يليق بها كممثل للسلطة.⁽⁶¹⁾

المطلب الثاني :متطلبات أخلاقيات المهنة

يقصد بأخلاقيات أية مهنة مجموعة من القواعد التي تسيّر عمل و سلوك الموظف أو العامل في أي قطاع كان سواء في أوقات العمل أو خارجه و علاقاته بمحيطه المهني و الاجتماعي ، و هذه القواعد مستنبطة من القوانين الأساسية و التنظيمات التي تسيّر المهنة أو من عرفها و حتى القواعد الدولية المتعارف عليها سواء كانت قانونية أو أخلاقية.

لقد قامت الكثير من التنظيمات المهنية خاصة الحساسة منها بجمع هذه القواعد في مدونة صادقت عليها بالإتفاق بين ممثلي العاملين و الجهات الوصية و سمتها أخلاقيات مهنة كذا ، فنجد مثلا أخلاقيات مهنة الطب و أخلاقيات مهنة المحاماة إلى غيره.

(60) -لحسن رحو، المرجع السابق، بدون رقم صفحة.

(61) -لحسن رحو ، المرجع السابق.

الأمن الإنساني داخل المؤسسات العقابية بين متطلبات الوظيفة وأخلاقيات المهنة

إن عمل موظفي إدارة السجون ذو حساسية كبيرة جدا بسبب الدور الذي كلفت به المؤسسة العقابية في المجتمع فهي تقوم بوظيفة أمنية و تربوية وإجتماعية في آن واحد، فالمهمة الأمنية تتمثل في القبض جسديا على المتهم أو المحكوم عليه ومنعه بالقوة من الخروج و الإفلات من مابني المؤسسة و جعله تحت الحراسة الدائمة و ما يتطلب ذلك من توفير كل وسائل العيش و النظافة و الصحة البدنية و النفسية و العقلية ، وأما الوظيفة التربوية فتتمثل في تهذيب سلوك الجانح تجاه غيره و تجاه المجتمع وإعادة تربيته و تهيئته للاندماج من جديد في المجتمع بمجموعة من الوسائل المتعارف عليها كالتعليم و محو الأمية و التكوين المهني و العمل التربوي و الرياضة الفكرية و الجسدية وأما الوظيفة الاجتماعية لموظفي لإدارة السجون فتتمثل في إبقاء الصلة بين المسجون ووسطه العائلي أولا ثم الاجتماعي من خلال إتصاله بعائلته و العمل على توطيد هذه الصلة بصفة مستمرة ودائمة.

ومن خلال هذه المهام المناطة بموظفي إدارة السجون حاولنا تقسيم هذا المطلب إلى فرعين الأول يتعلق بالمواصفات التي يجب أن تتوفر في موظف إدارة السجون ، وأما الفرع الثاني يتعلق بواجبات موظف إدارة السجون.

الفرع الأول : مواصفات موظف إدارة السجون.

قبل توظيف أي شخص في إدارة السجون يجب أن تتوفر فيه الشروط القانونية المنصوص عليها في القانون الأساسي الخاص و الخاصة بكل منصب وهي متعلقة بالشهادة أو المستوى الدراسي و الكفاءة و القدرة البدنية بالإضافة إلى ذلك سيخضع إما إلى إمتحان كتابي أو شفهي و المثل أمام لجنة للإنتقاء تتحرى ما يمكن أن يعيق عمل أي شخص في هذا القطاع الحساس سواء بالنظر إلى نفسيته أو عيوب أخرى تتعلق بالمظهر و النطق وغيره بسبب طبيعة المهنة التي تتطلب الإحتكاك الدائم بالغير ، و بعد إختبار المرشح و إلتحاقه بالوظيفة نفرض عليه مجموعة أخرى من المواصفات يمكن إيجازها في المباحث التالية :

أولا : الـولاء

إن إختبار أية وظيفة يلزم صاحبها من الناحية المعنوية على الأقل الإقتناع بما يقوم به من عمل من ثم عدم التقصير في أداء المهام المسندة إليه ضمن هذه الوظيفة و إن أمكن القيام بها على أحسن وجه و من جهة أخرى المحافظة على هذه الوظيفة و إن أمكن القيام بها على أحسن وجه و من جهة أخرى المحافظة على هذه الوظيفة و سمعتها في المجتمع و عدم القيام بأي عمل أو سلوك أو تصرف يسيء إلى الوظيفة التي ينتمي إليها ، وكل التشريعات و القوانين في العالم تنص بل وتحت على ذلك .

الأمن الإنساني داخل المؤسسات العقابية بين متطلبات الوظيفة وأخلاقيات المهنة

إذ يمكن تعريف الولاء بصفة مختصرة على أن القيام بالمهام المنوطة بالموظف على الوجه المطلوب وعدم التقصير في أدائها و الكف عن أي سلوك أو تصرف يسيء إلى شرف وسمعة هذه المهنة. ففي مجال إدارة السجون نجد أن الكثير من النصوص نصت على هذا الولاء بصفة مباشرة أو غير مباشرة.

- فمثلا قواعد الحد الأدنى في معاملة المساجين المعتمدة من طرف الأمم المتحدة تنص في قاعدتها 48 على مايلي : " على جميع موظفي السجون في كافة الأوقات أن يكون سلوكهم وأدائهم لواجباتهم بصورة تؤثر في المسجونين تأثيرا حميدا و تدفعهم إلى الإقتداء بهم و إحترامهم ".⁽⁶²⁾

- كما نصت المادة 07 من قانون 11/90 المؤرخ في 11/04/1990 المتعلق بعلاقات العمل على مايلي : يخضع العامل في إطار علاقات العمل بالواجبات التالية :

- أن يؤديوا بأقصى ما لديهم من قدرات الواجبات المرتبطة بمنصب عملهم و يعملوا بعناية و مواظبة في إطار تنظيم العمل الذي يضعه المستخدم ... الخ

- كما تنص المادة 21 من المرسوم 59/85 المؤرخ في : 23/03/1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية على ما يلي: " يجب على العمال أن يلتزموا بخدمة الدولة و يجب عليهم أن يساهموا بكفاءة و فعالية في الأعمال التي تباشرها القيادة السياسية و يحترموا سلطة الدولة و يرفضوا إحترامها و يراعوا مصالح الأمة و يدافعوا عن مكاسب الثورة".

- كما تنص المادة 14 من لمرسوم 309/91 المؤرخ في 07/09/1991 المتضمن القانون الأساسي الخاص المطبق على موظفي إدارة السجون على مايلي :

" يجب على موظفي إدارة السجون في كل الأحوال أن يكون لهم سلوك فاضل مطابق للأعراف المهنية وأن يتصرفوا و يقوموا بمهامهم على نحو يمكن قدوتهم الحسنة أن تترك أثرها الطيب على المساجين و تثير إحترامهم

" ويجب عليهم أ، يتجنبوا كل عمل أو قول أو كتابة من شأنه أن يمس بكرامة المسجون وأمن المؤسسات العقابية و حسن نظامها "

- ومن جهة ثانية قد تلجأ الدول في بعض الأحيان إلى إصدار نصوص لتأكيد ولاء موظفيها وأعاونها لها و خاصة في الظروف الإستثنائية و حالات الطوارئ وإن كان هذا الإجراء في نظرنا يعتبر تذكيرا لواجبات الموظف تجاه دولته و مؤسسته لأن الولاء مفروض عليه في كل الأحوال و

(62) -أنظر القاعدة 48 من دليل القواعد الحد الأدنى لمعاملة المساجين، المرجع السابق .

الأمن الإنساني داخل المؤسسات العقابية بين متطلبات الوظيفة وأخلاقيات المهنة

الظروف مادام قد إختار أن يكون موظفا أو عوناً للدولة ، ومن ذلك القبيل نجد المرسوم التنفيذي المؤرخ في : 16/02/1993 نص في مادتيه الثانية و الثالثة على مايلي :

المادة 02 : " يلزم المستخدمون المذكورون في المادة الأولى بواجب الإخلاص للدولة و لمؤسساتها ،وتجسيد واجب الإخلاص من خلال التقيد بالدستور و لمبادئ التي يكرسها ⁽⁶³⁾"

المادة 03 : " يلزم المستخدمون المعينون في إطار المادة 02 أعلاه بواجب الإخلاص في تنفيذ سياسة الحكومة أو تطبيقها ⁽⁶⁴⁾"

ثانيا : واجب التحفظ .

يقصد به إمتناع الموظف المنتمي إلى أحد الأسلاك الملزمة بهذا الواجب من القيام ببعض التصرفات و السلوكات أو التنقل إلى بعض الأماكن التي قد تسيء إلى سمعة الوظيفة أو المهنة و أصل هذا الواجب تقاليد و أعراف المهن المختلفة خاصة تلك التي تتعلق بالمسؤولية و التقيد بالقضاء في المجتمع و غيره و بمرور الوقت إستمر هذا التقليد و أصبح يمس عدة قطاعات و أسلاك بسبب تشعب مهام الدولة المعاصرة و توسعها فأصبحت الكثير من المهن و الوظائف تنص في قوانينها الأساسية على واجب التحفظ. وبالنسبة لموظفي إدارة السجون فإنهم ملزمون بهذا الواجب بإعتبارهم أعوان الدولة فكل موقف أو حديث أو خطاب يهدف عن قصد إلى إلحاق الضرر بالدولة و مؤسساتها أو يعرض عمل السلطات العمومية للخطر أو يكون بموجبه تفضيل نشاط أي جمعية أو مجموعة ويعمد على عرقلته يعتبر ممنوعا. كما يمنع عليهم القيام بنشاط خاص مربح عدا ما تعلق بالأعمال العلمية و الأدبية أو الفنية وكذلك يمنع عليهم القيام بإمتلاك مصالح أو أموال في أية شركة أو مؤسسة صناعية أو تجارية أو زراعية ، المواد 24 و 26 من المرسوم 59/85 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية ⁽⁶⁵⁾.

(63) -انظر المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 93-54 مؤرخ في 24 شعبان عام 1413 الموافق 16 فبراير سنة 1993 ،يحدد بعض الواجبات الخاصة المطبقة على الموظفين والأعوان العموميين وعلى عمال المؤسسات العمومية.

(64) -انظر المادة 3 م المرسوم رقم 93-54 المرجع نفسه.

(65) - تنص المادة 24 من المرسوم 85-58 على أن : "عملا بأحكام المادة 41 من القانون رقم 78-12 المؤرخ في 5 غشت سنة 1978 المذكور أعلاه يمنع أي عامل أن يمارس عملا خاصا مربحا، ولا يطبق هذا المنع على إنتاج الأعمال العلمية والأدبية أو الفنية . وتنص المادة 26 من نفس المرسوم على أن : "عملا بأحكام المواد 39 و40 و41 من القانون رقم 78-12 المؤرخ في 5 غشت سنة 1978 المذكور أعلاه ،يمنع أي عامل مهما يكن موقعه في السلم الإداري ،أن يمتلك داخل التراب الوطني أو خارجه مباشرة أو بواسطة شخص مسخر ،بأي صفة من الصفات ،مصالح أو أموالا في أية شركة أو مؤسسة صناعية أو تجارية أو زراعية."

الأمن الإنساني داخل المؤسسات العقابية بين متطلبات الوظيفة وأخلاقيات المهنة

تنص المادة 18 من المرسوم رقم 08-167 على أن: " لا يجوز للموظفين الذين ينتمون إلى الأسلاك الخاصة بإدارة السجون الارتباط مع الأشخاص المحبوسين بأية علاقة لم تبررها مقتضيات الخدمة ، وعندما تكون لديهم علاقات قائمة مع أشخاص قبل حبسهم يتعين عليهم إعلام مدير المؤسسة التي يتبعون لها في أقرب الآجال⁽⁶⁶⁾ . "

إن الهدف من منع الصلات التي لا يسمح بها القانون و سبب الخدمة يقي الموظف من جهة من السقوط في الإغراءات التي قد تؤدي به إلى عدم القيام بوظائفه على أحسن ما يرام وقد تؤدي به تلك الصلة إلى تصرف يضر بمصلحة المؤسسة وأمنها و إستقرارها بطريقة مباشرة أو غير مباشرة ، ومن جهة أخرى يحمي المسجون كذلك من الوقوع تحت ضغط الموظف و تسلطه و القيام تجاهه بما لم ينص عليه القانون كما أن يطلب منه تقديم مقابل مادي أو عيني ، لكي يغض الموظف بصره عن بعض التصرفات أو إدخال بعض الأشياء التي لا يسمح بها القانون و التنظيم .

ولم يكتف القانون بالنص على مخالفة هذه الموانع بالإجراءات التأديبية أو المعنوية بل نص في الكثير من القوانين على أحكام جزائية تعاقب كل من يقوم بتصرفات أو صلات مع المساجين و تشدد فيها إذا تعلق الأمر بأحد موظفي السجون من ذلك ما نصت عليه المادة 166⁽⁶⁷⁾، من قانون تنظيم السجون و إعادة الإدماج الاجتماعي المحبوسين

ثالثا : الحفاظ على السر المهني.

لكل نشاط أو مهنة أو وظيفة خصوصياتها و أسرارها سواء لأسباب إقتصادية أو إجتماعية أو ثقافية أو أمنية و الكشف عن هذه الأسرار لدى عامة الناس يضر بها و يؤثر على سيرها في أحسن الظروف و قد جرت الأعراف و نص في القوانين الوضعية على واجب كل شخص أوكلت إليه مهمة أو وظيفة ما بضرورة الحفاظ على أسرارها و عدم الكشف عن كل نشاطاتها و خباياها لكل شخص خاصة إذا لم يكن سبب من أسباب الخدمة يدعو هذا الشخص للإطلاع عليها .

وبالنسبة لموظفي السجون فكل القوانين و التنظيمات تؤكد على واجب الحفاظ على السر المهني ، لما لهذا الموظف من إمكانية الإطلاع على الوضعيات الإجتماعية و العائلية للمسجون و كذلك وضعيته

(66) -أنظر المادة 18 من المرسوم التنفيذي رقم 08-167 مؤرخ في 3 جمادى الثانية عام 1429 الموافق ل 7 يونيو سنة 2008، ينصمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بإدارة السجون .

(67) -المادة 166: يعاقب بالحبس من (6) أشهر الى ثلاث (3) سنوات وبغرامة من عشرة آلاف دينار (10.000 دج)، الى خمسين ألف دينار (50.000 دج)، كل من قام أو حاول بنفسه أو عن طريق الغير تسليم محبوس في غير الحالات المقررة قانونا ، مبلغا ماليا أو مراسلة أو دواء أو أي شيء آخر غير مرخص به .". من القانون 04/05 المتعلق بتنظيم السجون وإعادة الإدماج الاجتماعي للمحبوسين .

الأمن الإنساني داخل المؤسسات العقابية بين متطلبات الوظيفة وأخلاقيات المهنة

الجزائية و وضعيته الصحية بالنسبة لموظفي السلك الطبي ، بل ذهب قانون تنظيم السجون و إعادة التربية في مادته 165⁽⁶⁸⁾، على النص على عقوبة جزائية و إحالتها على المادة 301⁽⁶⁹⁾، من قانون العقوبات المتعلقة ببعض المتابعات الجزائية ضد حالات إفشاء السر المهني.

ونذكر على سبيل المثال النصوص التي تمنع إفشاء السر المهني المادة 07 في فقرتها الثامنة من القانون 11/90 المتضمن تنظيم علاقات العمل⁽⁷⁰⁾، و المادة 23 من المرسوم رقم 59/85 التي تنص على أن: "يتعين على العمال أن يلتزموا بالسر المهني، طبقاً لأحكام المادة 37 من القانون رقم 78-12 المؤرخ في 5 غشت سنة 1978 المذكور أعلاه"⁽⁷¹⁾.

وكذلك نص القانون الأساسي الخاص لموظفي إدارة السجون في مادته 16 " يتعين على الموظفين الذين ينتمون إلى الأسلاك الخاصة بإدارة السجون الالتزام بالسر المهني حتى بعد توقفهم عن ممارسة نشاطهم ".⁽⁷²⁾

كما نصت المادة 4 من مدونة لقواعد سلوك الموظفين المكلفين بإنفاذ القوانين على أنه: "يحافظ الموظفون المكلفون بإنفاذ القوانين على سرية ما في حوزتهم من أمور ذات طبيعة سرية ما لم يقتض خلاف ذلك كل الاقتضاء أداء الواجب أو متطلبات العدالة".⁽⁷³⁾

(68) -تنص المادة 165 من القانون 04/05 على أن: " يعاقب طبقاً للأحكام المنصوص عليها في قانون العقوبات ،كل موظف تابع لإدارة السجون ،أو أي شخص يساهم في نشاطات إعادة التربية وإعادة إدماج المحبوسين ،أفشى سرا مهنياً .

(69) -تنص المادة 301 (المادة 60 من القانون رقم 06-23 المؤرخ في 2 ديسمبر 2006)من قانون العقوبات الجزائي ،على أن "يعاقب بالحبس من شهر (1) الى ستة (6) أشهر وبغرامة من 20.000 الى 100.000 دج الأطباء والجراحون والصيادلة والقابلات وجميع الأشخاص المؤتمنين بحكم الواقع أو المهنة أو الوظيفة الدائمة أو المؤقتة على أسرار أدلى بها اليهم و أفشوها في غير الحالات التي يوجب عليهم فيها القانون افشاءها ويصرح لهم بذلك".

(70) -تنص المادة 07 من المرسوم رقم 90-11 مؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق ل 21 أبريل سنة 1990 يتعلق بعلاقات العمل ،في الفقرة الثامنة على أنه : "أن لايفشوا المعلومات المهنية المتعلقة بالتقنيات والتكنولوجيا وأساليب الصنع وطرق التنظيم وبصفة عامة أن لا يكشفوا مضمون الوثائق الداخلية الخاصة بالهيئة المستخدمة إلا إذا فرضها القانون أو طلبتها سلطتهم السامية".

(71) -أنظر المادة 23 من المرسوم رقم 85-59 مؤرخ في أول رجب عام 1405 الموافق 23 مارس سنة 1985 يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية.

(72) -أنظر المادة 16 من المرسوم التنفيذي 08-167، المرجع السابق.

(73) -أنظر المادة 4 من مدونة لقواعد سلوك الموظفين المكلفين بإنفاذ القوانين ،اعتمدت ونشرت على الملأ بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة رقم 196/34 المؤرخ في 17 كانون ديسمبر 1979.

الفرع الثاني: واجبات موظف إدارة السجون

بصدور القانون الأساسي الخاص بموظفي إدارة السجون تكون أنظمة النصوص القانونية و التنظيمية العالقة بإدارة السجون قد تشكلت حتى تضمن حقوق الموظف و في المقابل تبصره بالتزاماته المهنية.

و ما يعد تصنيف المشرع و إلحاقه لموظف إدارة السجون بالسلك الأمني إلا من باب وضع الأمور في نصابها ما بقي عليه إلا اللحاق و التأقلم مع هذا اللون الجديد للمنصب .

أولاً: الالتزامات القاعدية (حالات التنافي)

تتمثل في المراكز و الوضعيات التي تتنافى بصورة باتة و صف موظف سلك الأمن .

1- الحياد السياسي :

تنص المادة 23 من المرسوم رقم 08-167 على أن : "لا يجوز للموظفين الذين ينتمون إلى الأسلاك الخاصة بإدارة السجون الانخراط في حزب سياسي أو جمعية ذات طابع نقابي ."⁽⁷⁴⁾

- تجسيداً لمبدأ استقلالية السلطة القضائية والتوجه الجيد الذي يكرس مبدأ حياد الإدارة عموماً . وحتى تكون إدارة السجون بمنأى عن الأحزاب السياسية المحاباة السياسية و سامية عن كل الإدارات التي تطعن و تشك في حيادها و عدلها و مساواتها فإنه ينبغي على موظفيها التزام بالحياد السياسي المطلق.

2- ضرورة ديمومة الخدمة: (حضر الإضراب)

تدرج ضمن القطاعات الحيوية التي لا تطبق مطلقاً التوقف عن تقديم خدماتها للصالح العام و من ثمة فإنه يجب على حماة أمنها أن يسهروا على استمرارية نشاطهم .

يحظر الإضراب و التوقف عن العمل تحت أي مبرر كان أعمالاً لقانون رقم 90-02 المؤرخ في 06-02-1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب . المعدل و المتمم لا سيما المادة 43 منه.⁽⁷⁵⁾

(74) -أنظر المادة 23 من المرسوم رقم 08-167، المرجع السابق.

(75) -تنص المادة 43 من القانون رقم 90-02 المؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق 6 فبراير سنة 1990 يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب على أن : "يمنع اللجوء إلى الإضراب في ميادين الأنشطة الأساسية التي تعرض توقفها حياة أو أمن أو صحة المواطنين أو الاقتصاد الوطني للخطر وبهذه الصفة ، يمنع اللجوء إلى الإضراب على :

1-القضاة

2-الموظفين المعيّنين بمرسوم أو الموظفين الذين يشغلون مناصب في الخ.....

الأمن الإنساني داخل المؤسسات العقابية بين متطلبات الوظيفة وأخلاقيات المهنة

و في هذا الإطار يلزم الموظفون الذي يشغلون مناصب سامية في المؤسسة بمفهم القانون الأساسي أن يحصلوا على ادن من النائب العام المختص لمغادرة المؤسسة بعد موافقة من المديرية العامة لإدارة السجن و إعادة التربية موضحين قبل ذلك العنوان يمكن الاتصال بهم أو رقم الهاتف عند الضرورة و هذا الإجراء يعمل به سواء كان الغياب لفترة قصيرة أو لمدة طويلة كالعطلة السنوية مثلا.

3-حضر النشاط النقابي :

تزكية للاعتبارات التي ينبني عليها الالتزامين السابقين فانه يجب ان يضحى موظفو إدارة السجن بالحق النقابي (من نشاط و انخراط تنظيم ..) من اجل بلوغ أهداف أسمى تصب كلها في استقلالية لمؤسسة القضائية و حياد الإدارة.

و كموظفي امن فان بعدهم عن النشاط النقابي من شأنه أن يزعزع مركزهم في استتباب الأمن و الاستقرار في المؤسسات طبقا للقانون رقم 90-14 المؤرخ في 02 جويلية 1990 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي المعدل المتمم ، و لاسيما المادة 63 منه.⁽⁷⁶⁾

ثانيا :الالتزامات المهنية:

إذا كانت صفة رجل الأمن تدر عليه بعض الحقوق و الإمتيازات فلا يعقل بعد ذلك أن لا يترتب في المقابل عن هذا المركز بعض القيود من الإلتزامات التي ينبغي أن تراعى و تطبق على موظفي إدارة السجن بعدما تقمصوا هذه الصفة أكثر من ذي قبل.

1-الاعتناء بالهندام و اللياقة :

2-الانضباط

7-عمال المصالح الخارجية لإدارة السجن.

⁽⁷⁶⁾ -تنص المادة 63 من القانون رقم 90/14 المؤرخ في 9 ذي الحجة عام 1410 الموافق ل 2 يونيو سنة 1990 يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي،على أن "يخضع العمال الأجراء التابعون للدفاع والأمن والوطنيين لأحكام خاصة.

الخاتمة :

لقد حاولنا في هذا المقال تقديم أهم ما توصلت إليه المؤسسات العقابية من تحقيق أرقى المعاملات الإنسانية بمكوناتها (العنصر الإداري والعنصر السجني) فقد بات الدور الذي تلعبه لا ينحصر على مجرد الحراسة والمراقبة والمعاملة القاسية ، بل فرضت المتغيرات الإيديولوجية للسياسات العقابية الدولية فرض أساليب عقابية حديثة تعتمد على المرونة والسلاسة في جعل المسجون فردا صالح قابل للتأهيل والتربية بعيدا عن النظرة التقليدية للوسط المغلق أو البيئة العقابية ، وتوصلنا إلى عدة نتائج نطرحها كالاتي :

- تطور التشريع العقابي الجزائري ومسايرة التشريعات الحديثة في مجال عصرنه قطاع السجون .
- اعتماد المشرع الجزائري على مبدأ الدفاع الاجتماعي كأول مادة بدأ بها قانونه المستحدث 04/05 ليساير بها المدرسة الحديثة للدفاع الاجتماعي .

- المعاملة العقابية الحديثة للمحبوس تحقق الأمن العقابي الإنساني بعيدا عن التصور القهري والاضغوطات النفسية السابقة .

- المحور الرئيسي للمؤسسة العقابية في تحقيق الأمن يرتكز على المورد البشري والطاقم الذي يسهر على تنفيذ العقوبة على المحبوسين وكذا أباتت إدارة السجون الجزائرية على مواكبة الركب وتطور منظومتها وموظفيها .

- العمل الاشرافي للمحبوس وجعله فردا من المؤسسة تحت غطاء العائلة الواحدة بفوارق قانونية فقط .

- نزاهة الموظفين العاملين بالمؤسسات العقابية واحترامهم لأخلاقيات المهنة المفروضة عليهم .

- إن عمل موظفي إدارة السجون ذو حساسية كبيرة جدا بسبب الدور الذي كلفت به المؤسسة العقابية في المجتمع فهي تقوم بوظيفة أمنية و تربوية واجتماعية في آن واحد، فالمهمة الأمنية تتمثل في القبض جسديا على المتهم أو المحكوم عليه ومنعه بالقوة من الخروج و الإفلات من مباني المؤسسة و جعله تحت الحراسة الدائمة و ما يتطلب ذلك من توفير كل وسائل العيش و النظافة و الصحة البدنية و النفسية و العقلية

وأما الوظيفة التربوية فتتمثل في تهذيب سلوك الجانح تجاه غيره و تجاه المجتمع وإعادة تربيته و تهيئته للاندماج من جديد في المجتمع بمجموعة من الوسائل المتعارف عليها كالتعليم و محو الأمية و التكوين المهني و العمل التربوي و الرياضة الفكرية و الجسدية وأما الوظيفة الاجتماعية لموظفي لإدارة السجون فتتمثل في إبقاء الصلة بين المسجون ووسطه العائلي أولاً ثم الاجتماعي من خلال إتصاله بعائلته و العمل على توطيد هذه الصلة بصفة مستمرة ودائمة.

الأمن الإنساني داخل المؤسسات العقابية بين متطلبات الوظيفة وأخلاقيات المهنة

- يعتبر موظفوا السجون أعوانا للدولة و موظفيها و بالتالي فهم جزء لا يتجزأ من السلطة العمومية بحيث أن مهمتهم تتمثل في حبس الأشخاص بناء على أحكام و أوامر قضائية و بالتالي فإن عملهم يكون تحت الإشراف القضائي الذي يضمن قانونية الحبس و معاملة المساجين.

-السهر على أنسنة ظروف الاحتباس بشتى الوسائل المادية والبشرية وتحقيق الأمن داخل المؤسسة.

-تطبيق نصوص القواعد النموذجية الدنيا لمعاملة السجناء في الواقع هذا ما لمسناه في المؤسسات العقابية الجزائرية.

-إن أهداف العقوبة والصور التي وجدت عليها ووسائل تنفيذها قد اختلفت على مر العصور تبعا لتطور السياسة العقابية وظهور أفكار جديدة نادت بها المدارس العقابية.

التوصيات :

-تفادي الإيداع اليومي بالمؤسسات العقابية ، واحترام الطاقة الاستيعابية لكل مؤسسة عقابية ، لأن الاكتظاظ يؤثر على تحقيق الأمن الإنساني.

-تقترح الاستغناء عن العقوبات السالبة للحرية قصيرة المدة أو على الأقل محاولة التقليل من الحكم بها قدر الإمكان لأنها تنطوي على عدة مساوئ مما لا يتحقق معه الردع الخاص ، ونقترح اللجوء إلى العقوبات البديلة متى كانت تساهم في إصلاح الشخص المنحرف وتتناسب وحالته وخاصة العمل للمنفعة العامة والسوار الإلكتروني.

-لا بد من النشر الواسع للقواعد الحد الأدنى لمعاملة السجناء وتفعيلها على طواقم الأجهزة الأمنية وتنقيفهم بمفهوم حقوق الإنسان وتدريب هذه الحقوق كمادة أكاديمية في مختلف المراحل الدراسية ، لأن الكثير من الموقوفين لا يعرفون حقوقهم القانونية.

-التوسيع من انشاء مؤسسات البيئة المفتوحة ونظام الورشات والتوجه للجانب الفلاحي والصيد البحري للاستثمار في المحبوس ومن ثمة المساهمة في تطوير الاقتصاد الوطني.

-الاهتمام بالموظف وعائلته من جميع الجوانب المادية والاجتماعية واليومية ، والاستثمار فيه ، لأن بناء وتحقيق منظومة عقابية مؤسسية قائمة على فكرة حقوق الإنسان لا بد من توفير اللازم لتحقيق اللزوم ، وهو موظف مؤهل نظيف إنساني يساهم في تحقيق معاملة عقابية مأنسنة ويحافظ على كرامة المحبوس بعد كرامته

- إن الظروف القاسية للعمل في الوسط المغلق (البيئة المغلقة) يستدعي تحسين المستوى الثقافي والتكويني والتأهيلي للموظفين وخاصة فئة الأعوان الذين لهم احتكاك يومي مع المحبوس ويسهرون على استتباب الأمن داخل المؤسسة .



الأمن الإنساني داخل المؤسسات العقابية بين متطلبات الوظيفة وأخلاقيات المهنة

- توفير الظروف الملائمة والمعاصرة داخل المؤسسات العقابية للقضاء على هاجس الروتين والقلق للموظفين والمساجين .
- الابتعاد عن العقوبة الحبسية والذهاب إلى العقوبات البديلة وتشجيعها .
- تحقيق الأمن الإنساني للموظف يساوي تحقيق الأمن الإنساني للمحبوس ومن ثمة تحقيق الأمن المجتمعي.