

أثر تنمية الموارد البشرية في إعادة إدماج المسجون دراسة حالة مؤسسة إعادة التأهيل
البوني (عنابة)

الأستاذ الدكتور: العايش عبد العزيز، جامعة خنشلة، الجزائر

الأستاذة: نوادري فريدة، جامعة مسيلة، الجزائر

الملخص:

يهدف هذا البحث إلى دراسة أثر تنمية الموارد البشرية في إعادة إدماج السجون بمؤسسة إعادة التأهيل البوني عنابة التي تعتبر كمؤسسة مثال لأنسنة ظروف الحبس وعلاقة ذلك بالإصلاحات التي اعتمدها وزارة العدل الجزائرية لجميع هياكلها منذ تنصيب لجنة إصلاح العدالة سنة (1999) والتي بدورها أعطت قسطا وافرا للإصلاح بقطاع السجون.

Summary:

This research aims to study the impact of human resources development on the reintegration of the imprisoned within the Rehabilitation Foundation of El-Bouny-Annaba, which is considered as an example of a humanized prison conditions, and the relationship of that development with the reforms adopted by the Algerian Ministry of Justice for all its structures since the inauguration of the Committee on Justice Reform in 1999, which in its turn gave a great deal of reform in the prisons sector.

مقدمة:

لقد أدرك المجتمع المعاصر مسؤوليته تجاه الظاهرة الإجرامية والسلوك الإجرامي إذ أن معظم الدراسات الحديثة التي أجريت حول أسباب تفشي الإجرام والظاهرة الإجرامية، أثبتت بصورة لا شك فيها أن للمجتمع بمقوماتها البشرية والثقافية والأخلاقية والاقتصادية ضلعا في تكوين ونمو هذه الظاهرة ولذلك انتهجت مختلف التشريعات السياسية الإصلاحية الرامية إلى استحداث الطرق والوسائل التي تعمل للقضاء على أسباب الإجرام ، وذلك عن طريق إصلاح ما فسد لدى الفرد من سلوك ولتحقيق هذه الغاية لا بد من استحداث الوسيلة الكفيلة لتحقيق هذه الأهداف التي ترسمها السياسة العقابية حيث تعتبر مؤسساتها الإطار الذي تستعمل ضمنه من برامج للتأهيل.

فعلاج المسجون يركز أساسا على إعادة تربيته قصد تحضيره لمرحلة ما بعد الإفراج سواء عن طريق إدماجه في وسطه العائلي الاجتماعي أو عن طريق رفع مستواه الفكري والمحتوى عن طريق التعليم والتكوين المهني الذي يتناسب وقدرته وميوله إضافة إلى إشراكه في النشاطات ذات النفع العام عن طريق العمل التربوي الذي يجعل المحبوس يتعلم من خلال الانضباط في حياة المجموعة وتوظيف طاقاته البدنية والفكرية في نشاط ايجابي يمكنه من استرجاع ثقته بنفسه من اجل مواجهة حياة ما بعد السجن⁽¹⁾.

وعليه فإن قطاع السجون يباشر تنفيذ الانظمة التي كرسها القانون تجسيديا لفلسفة الدفاع الاجتماعي وفق أسس علمية صحيحة المعالم بهدف إقامة نظام عقابي متطور ، يساير الأنظمة الدولية المعاصرة في ترقية معاملة المحبوسين وتوفير الرعاية الصحية والنفسية الضرورية لهم.

I- الإطار النظري :

إن قطاع السجون في الجزائر يباشر تنفيذ الأنظمة التي كرسها في القانون رقم 04 /05 المؤرخ في 06 /02 /2005 والمتضمن قانون تنظيم السجون وإعادة

الإدماج الاجتماعي للمحبوسين الذي جاء معدلا للأمر المؤرخ في 10/02/72 المتضمن قانون تنظيم السجون وإعادة تربية المساجين والذي جاء بخصوص تعديلات تضمنت الوسائل المختلفة للتكفل بالمحبوس بداية من دخوله للمؤسسة العقابية لغاية خروجه إلى المجتمع بطريقة تضمن تكيفه من جديد وهذا تماشيا مع السياسة العقابية والتطور الاجتماعي الذي عرفته البلاد خاصة بعد مصادقتها على الاتفاقيات الدولية في مجال حقوق الإنسان⁽²⁾.

1. السجون في الجزائر

أ.نبذة تاريخية عن تطور التنظيم الهيكلي لإدارة السجون وإعادة الإدماج الاجتماعي :

احتفظت الجزائر بعد الاستقلال بتبعية السجون إلى وزارة العدل وظهر أول تنظيم هيكلي لإدارة السجون في أفريل 1965 تحت تسمية مديرية إدارة السجون التي كانت تظم 04 مكاتب بسيطة، وبعدها توسع هيكل هذه الإدارة سنة 1965 وتغيرت تسميتها لتصبح مديرية إعادة التهذيب وإعادة التأهيل الاجتماعي وتشكل من المديرية الفرعية لتطبيق الأحكام الجزئية، والمديرية الفرعية للأحداث الجائحين واستمر العمل بهذا التنظيم إلى غاية سنة 1980 أين أعيد هيكلة إدارة السجون إلى مديرية عامة تحت تسمية المديرية العامة لإعادة التربية واحتوت على مديرتين هما :

✓ مديرية تطبيق العقوبات وإعادة التربية.

✓ مديرية الطفولة الجائحة.

وفي سنة 1989 تم إعادة تنظيم الإدارة المركزية لوزارة العدل وتوسع التنظيم الهيكلي لإدارة السجون ليصبح يشمل خمس مديريات فرعية لموظفي إعادة التربية مما دعم استقلاليتها في تسيير الموظفين والميزانية .

ونظرا لتزايد قطاع السجون وتوسع مهامه خلال التسعينيات فأصبح من الضروري إحداث تنظيم هيكلي هام يتناسب ومتطلبات التسيير الفعال .

فكان استحداث المديرية العامة لإدارة السجون وإعادة التربية سنة 1998 التي تشمل مفتشية لمصالح السجون وأربعة (04) مديريات وثلاثة عشر مديرية فرعية بالإضافة إلى مديرتان (02) للدراسات (3).

مهام إدارة السجون وإعادة الإدماج الاجتماعي :

تعمل إدارة السجون على تحقيق مهمتين رئيسيتين :

الأولى هي المشاركة في تحقيق الأمن بتطبيق الأحكام الجزائية السالبة للحرية والثانية تحضر إعادة إدماج المساجين الذين وضعوا تحت مسؤوليتها .

هذه المهام المستمدة من فلسفة الدفاع الاجتماعي التي انتهجتها الجزائر وكرستها في الأمر رقم 72 / 02 المؤرخ في 10 - 02 - 72 الذي يعتبر اصلاح المساجين وإعادة إدماجهم الغاية المرجوة من تنفيذ الأحكام الجزئية كوسيلة للدفاع الاجتماعي .

يرتكز علاج المحكوم عليه أساسا على إعادة تربيتهم قصد تحضيرهم لمرحلة ما بعد الإفراج سواء عن طريق إعادة إدماجهم في بيئتهم العائلية والاجتماعية او عن طريق رفع مستواهم الفكري والمعنوي بضمان تعليم أو تكوين مهني لهم داخل المؤسسات العقابية أو إشراكهم في نشاطات ذات النفع العام عن طريق العمل التربوي

إن إعادة التربية داخل المؤسسات العقابية لها أهميتها البالغة والخاصة ولتحقيق ذلك فإن الإدارة تعمل جاهدة وباحثة على أسس علمية صحيحة المعالم تركز أصلا على المورد البشري الذي يحتل مكانة هامة في الإدارة ، لأنه بتنمية المورد البشري فيها يعني ضمان لإعادة تربية المساجين بطريقة علمية وصحيحة وقد جاء في قانون تنظيم السجون « تسهر إدارة السجون على حسن اختيار موظفي المؤسسات العقابية وتضمن ترقية دائمة لمستوى أدائهم المهني » المادة رقم 06 من الصفحة رقم 04.⁽⁴⁾

بمعنى أن إدارة السجون تتحمل مسؤولية تنمية وترقية وكذا التصميم على الاحتفاظ بمواردها البشرية من اجل التسيير الحسن لمؤسساتها العقابية .

من أجل إعادة الإدماج اجتماعي للمساجين :

يشهد قطاع السجون تطورا في ارتفاع نسبة المساجين المستفيدين من التعليم حيث تابع خلال سنة 2002 – 2003 (2365 محكوم) عليه تعليمهم بداية من نحو الأمية إلى التعليم الجامعي وتطور التعليم خلال السنوات الأخيرة كما هو مبين في الجدول التالي:⁽⁵⁾

التعليم والتكوين لفائدة المحبوسين :

إن مراجعة قانون تنظيم السجون جاء لوضع سياسة جديدة تتوافق مع المعايير الدولية في مجال تسيير السجون ومعاملة السجناء من خلال احترام حقوق الإنسان ودعمها والعمل على جعل برامج إعادة تربية المحبوسين تهدف إلى تنمية قدراتهم مؤهلاتهم الفكرية والذهنية.

وإحساسهم بالمسؤولية وبعث الرغبة فيهم للعيش في المجتمع في ظل احترام القانون (المادة 88 من قانون تنظيم السجون وإعادة الإدماج الاجتماعي للمحبوسين) وذلك من خلال ترقية دروس نحو الأمية وبرامج تحسين المستوى وتشجيع التعليم بكل أنماطه ومستوياته إلى غاية المستوى الجامعي وفتح ورشات للتكوين المهني وضمان سلسلة من البرامج الموجهة لتأمين الفضاءات الفكرية والثقافية والرياضية والترفيهية للمحبوسين⁽⁶⁾.

و تمارس البرامج التعليمية المقدمة للنزلاء بالمؤسسات العقابية دورا هاما في القضاء على الأمية من خلال برامج نحو الأمية ودروس تحسين المستوى ومواصلة التعليم العام والتعليم العالي ويضمن القائمون على ذلك تامين مدرسين أكفاء قادرين على تزويد المحبوسين بثتى المعارف وبتأطير المرافق التعليمية بكل وسائل و التجهيزات المناسبة وما ينطبق على التعلم ينطبق على التكوين المهني ذلك أن دوره

جد فعال في اكتساب المحبوس مهنة تساعد على كسب رزقه بعد الإفراج عنه وتكشف الأرقام التالية عن واقع برنامج إصلاح السجون وإعادة تربية المحبوسين وإدماجهم اجتماعيا من خلال العمل على ترقية النشاط التربوي والتأهيلي داخل المؤسسات العقابية

- جدول يوضح عدد المستفيدين من دروس التعليمية داخل المؤسسات العقابية: (7)

عدد المستفيدين	السنوات
1714	2001 / 2000
1739	2002 / 2001
2255	2003 / 2002
3165	2004 / 2003
3506	2005 / 2004
6791	2006 / 2005
11454	2007 / 2006
15740	2008 / 2007
20694	2009 / 2008

23746	2010 / 2009
24892	2011 / 2010
25442	2012 / 2011
29.099	2013 / 2012

• جدول يوضح عدد المتحنيين والناجحين في شهادة البكالوريا: (8)

عدد الناجحين	عدد المتحنيين	السنوات
53	153	2001 / 2000
45	175	2002 / 2001
86	237	2003 / 2002
151	333	2004 / 2003
234	544	2005 / 2004
202	618	2006 / 2005

455	885	2007 / 2006
481	1201	2008 / 2007
531	1344	2009 / 2008
571	1597	2010 / 2009
732	1731	2011 / 2010
953	1986	2012 / 2011

- جدول يوضح عدد المتحنيين والناجحين في شهادة التعليم المتوسط : ⁽⁹⁾

عدد الناجحين	عدد المتحنيين	السنوات
20	68	2001 / 2000
24	91	2002 / 2001
62	185	2003 / 2002
117	213	2004 / 2003
259	579	2005 / 2004

278	549	2006 / 2005
735	1344	2007 / 2006
772	2085	2008 / 2007
1404	2840	2009 / 2008
1859	3486	2010 / 2009
2195	3181	2011 / 2010
1875	3504	2012 / 2011

(10) يوضح عدد المستفيدين من التكوين المهني داخل المؤسسات العقابية :

عدد المستفيدين		السنوات
الحرية تكوين في إطار النصفية	تكوين داخلي	
64	776	2001 / 2000
24	1002	2002 / 2001

73	1603	2003 / 2002
111	1446	2004 / 2003
105	2807	2005 / 2004
456	5429	2006 / 2005
377	9728	2007 / 2006
456	14764	2008 / 2007
352	20500	2009 / 2008
232	26315	2010 / 2009
188	30546	2011 / 2010
130	30831	2012 / 2011

تنمية وتثمين الموارد البشرية :

تهدف عملية ترقية الموارد البشرية إلى دعم القطاع بالكفاءات المؤهلة وترقية برامج التكوين القاعدي والتكوين المستمر وتبادل الخبرات ومواكبة التجارب الدولية المتقدمة .

موظفو قطاع السجون : (11)

بلغ عدد موظفي قطاع السجون سنة 2011 / 19535 موظفا منهم :

✓ أسلاك إعادة التربية بمختلف الرتب ← 17626 موظفا

✓ أسلاك التربية والتكوين 59 موظفا.

✓ الأسلاك المشتركة 563 موظفا.

✓ الأسلاك التقنية 33 موظفا.

✓ الأسلاك الطبية والشبه طبية 1254 موظفا.

منهم :

398 طبيبا عاما.

197 جراح أسنان .

78 صيداليا.

478 نفساني عيادي .

34 ممرضا 15 مخبريا.

13 مشغل جهاز الأشعة.

35 مساعد اجتماعية.

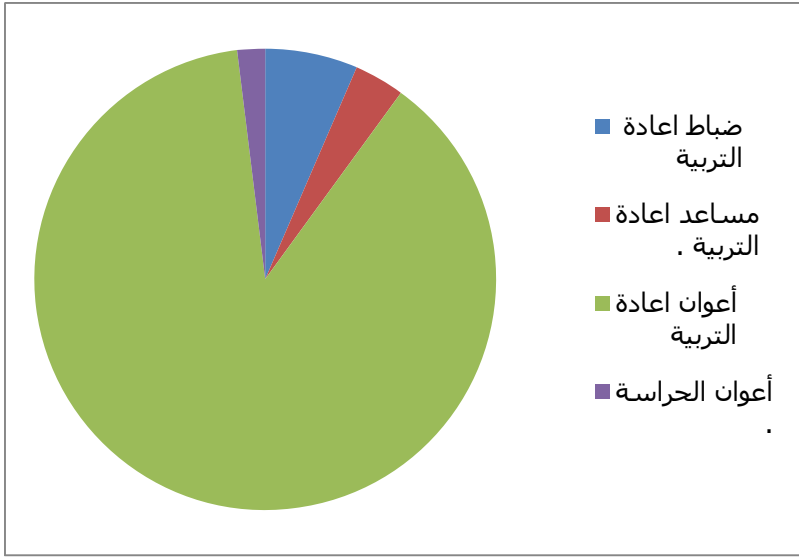
06 محضر في الصيدلية.

تكوين موظفي قطاع السجون :

يجري تكوين موظفي قطاع السجون من أسلاك إعادة التربية بمختلف الرتب بالمدرسة الوطنية لإدارة السجون بمدينة سور الغزلان ولاية البويرة وملحقاتها الأولى بولاية المسيلة والثانية بقصر الشلالة ولاية تيارت والثالثة بسيدي بلعباس إذا تبلغ الطاقة الاستيعابية للمدرسة وملحقاتها 1000 مقعد بيداغوجي وقد شرعت المديرية العامة في إنجاز مشروع بناء مدرسة وطنية جديدة بمدينة القليعة ولاية تيبازة بطاقة استيعابية تقدر بـ 800 مقعد بيداغوجي وفقا للمعايير المتطورة (12).

أ- التكوين القاعدي : (13)

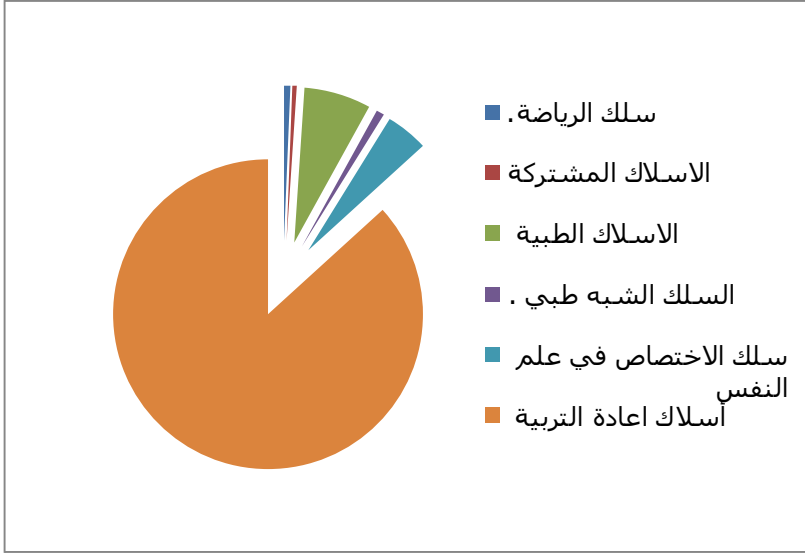
تخرج من المدرسة الوطنية لإدارة السجون وملحقتيها خلال الفترة الممتدة ما بين 2005 – 2011 (10009) متربصا من أسلاك إدارة السجون بمختلف رتبها.



التصنيف	المدرسة الوطنية لإدارة السجون سور الغزلان	ملحقة المسيلة	ملحقة قصر الشلالة	المجموع
ضباط إعادة التربوية	—	648	—	648
مساعد إعادة التربوية	—	356	—	356
أعوان إعادة التربوية	6996	982	831	8809
أعوان الحراسة	—	—	196	196
المجموع	6996	1986	1027	10009

التكوين المستمر⁽¹⁴⁾

خلال الفترة الممتدة بين 2003 وسنة 2011 استفاد 34504 مستخدماً من التكوين المستمر في عدة دورات تكوينية موزعين حسب الأسلاك كالتالي



عدد المستخدمين	الأسلاك
29937	أسلاك إعادة التربية
2390	الأسلاك الطبية
277	السلك الشبه طبي
1526	سلك الاختصاص في علم النفس العادي

151	الأسلاك المشتركة
223	سلك الرياضة
34504	المجموع

الإطار المنهجي :

المنهج المتبع : نظر لان الدراسة الحالية تحاول التعرف على أثر التنمية البشرية في إعادة تأهيل المسجون خاصة بعد الإصلاحات التي مست قطاع العدالة بصفة عامة والمديرية العامة لإدارة السجون وإعادة الإدماج الاجتماعي بصفة خاصة فالمشروع الجزائري يسعى لإنشاء سياسة جديدة تتضمن مجموعة من التدبير تهدف إلى معاملة عقابية تقوم على ترجيح كفة الإصلاح وإعادة تأهيل المحبوس لتحفيز عودته للاندماج في المجتمع فنص قانون 04 / 2005 جعل إعادة الإدماج حركة مستمرة لذا ارتأينا أن تكون الدراسة ذات طابع وصفي ومن ثم اعتمدنا على المنهج الوصفي لأنه يتضمن دراسة الحقائق الراهنة المتعلقة بطبيعة ظاهرة أو موقف أو مجموعة من الناس أو مجموعة من الأوضاع والأحداث، إذ لا يقتصر هذا المنهج على معرفة خصائص الظاهرة بل تتجاوز ذلك إلى معرفة المتغيرات والعوامل التي تسبب في وجود الظاهرة أي أن الهدف تشخيصي إلى كونه وصفي وهو أيضا طريقه من طرق التحليل والتفسير بشكل منظم من اجل الوصول إلى أغراض محددة لوضعية اجتماعية أو مشكلة ما (15).

كما أننا استعنا في دراستنا الميدانية بأسلوب دراسة الحالة كوننا اخترنا مؤسسة بعينها لجمع البيانات الميدانية والمتمثل في مؤسسة إعادة التربية والتأهيل

البوني بعناية باعتبارها من أكبر المؤسسات العقابية على مستوى الوطن وقد حظيت بالعديد من الامتيازات من اجل تطوير وسائل وأساليب إعادة تأهيل وإدماج المساجين كما استعملنا كذلك في هذه الدراسة تقنية الاستمارة كإحدى أهم أدوات جمع البيانات .

وقد تمت صياغة أسئلة الاستمارة بحيث تعكس الانشغالات الجوهرية في الإشكالية وقد تضمنت أربعة محاور بمجموع 50 سؤالاً

المحور الأول : البيانات الشخصية :

وتتضمن الخصائص العامة والاجتماعية للمبحوثين وتدور الأسئلة حول الجنس، السن، الحالة المدنية، المستوى التعليمي، المنصب، الاقدمية .

المحور الثاني: الفرص الممنوحة لتكوين الموظفين داخل الوطن أو خارجه.

المحور الثالث: فعلية استغلال الكفاءات البشرية المتوفرة لديها من اجل تفعيل سياسة إعادة الإدماج الاجتماعي .

المحور الرابع: الآثار المترتبة عن تفعيل آليات إعادة الإدماج ضمن قانون 04 / 05.

الوثائق والسجلات:

استعملت هذه التقنية للحصول على المعلومات الخاصة بالمؤسسة والتعرف على نشأتها ونشاطها وهيكلها التنظيمي وتطوره كما ساعدت أيضا على تحديد عدد الموظفين خصائصهم وأقسامهم وبالتالي تحديد العينة .

فروض الدراسة :

1. الفرضية الرئيسية :

الإطار البشري لمؤسسة إعادة التأهيل البوني (الموظفين) تتوفر فيهم الكفاءة ، المهارات اللازمة لتأدية الوظيفة الإصلاحية والتأهيلية بعد تلقيهم برامج

تكوينية مكثفة (عملية التكوين المستمر المنجزة سنة 2007) (برنامج تكوين آخر مستمر لغاية 2015 تصرح المدير العام لإدارة السجون يوم الأربعاء 20 مارس 2013) .

2. الفرضية الأولى :

آليات إعادة الإدماج وأنظمة إعادة الإدماج لمؤسسة إعادة التأهيل البونوي (عنابة) كأبرز أثر لتنمية الموارد البشرية بقطاع السجون في الجزائر .

3. الفرضية الثانية :

القانون رقم 05 / 04 المؤرخ في 27 ذي الحجة عام 1425هـ الموافق لـ 06 فبراير 2005 المتضمن قانون تنظيم السجون وإعادة الإدماج الاجتماعي للمحبوسين ووضع سياسة إصلاحية إدماجية صارمة بدأت سنة 2005 وأثمرت في الموسم 2011 / 2012 .

مجالات الدراسة :

أ.المجال المكاني :

➤ تعريف المؤسسة العقابية :

المادة 25 من قانون تنظيم السجون تعرفها : المؤسسة العقابية هي مكان للحبس تنفذ فيه العقوبة وفقا لقانون العقوبات السالبة للحرية والأوامر الصادرة عن الجهات القضائية والإكراه البدني عند الاقتضاء وتأخذ المؤسسة العقابية شكل البيئة المغلقة أو شكل البيئة المفتوحة (13) .

يتميز نظام البيئة المغلقة بفرض الانضباط بإخضاع المحبوسين للحضور المراقبة الدائمة. تقوم مؤسسة البيئة المفتوحة على أساس قبول المحبوس مبدأ الطاعة دون لجوء إدارة المؤسسة العقابية إلى استعمال أساليب الرقابة المعتادة وعلى الشعور بالمسؤولية تجاه المجتمع الذي يعيش فيه .

المادة 26: يعين لدى كل مؤسسة عقابية مدير يتولى شؤون إدارتها ويمارس الصلاحيات المحولة له بمقتضى هذا القانون بالإضافة إلى ما يسند له من صلاحيات بموجب أحكام تنظيمية (16) .

المادة 28: تصنف مؤسسات البيئة المغلقة مؤسسات ومراكز متخصصة (17) .

أولاً: المؤسسات :

1. مؤسسة وقاية

2. مؤسسة إعادة التربية

3. مؤسسة إعادة التأهيل : وهي مخصصة لحبس المحكوم عليهم نهائياً بعقوبة الحبس لمدة تفوق خمس (05) سنوات بعقوبة السجن والمحكوم عليهم معتادي الإجرام والخطرين مهما تكن هذه العقوبة المحكوم بها عليهم بالإعدام .

أ- مؤسسة إعادة التأهيل البوني :

التعريف : تقع هذه المؤسسة بجي البوني عناية تبعد عن مقر المجلس بجوالي 07 كلم (18) .

سجن البوني هو مؤسسة لإعادة التأهيل مخصص لاستقبال السجناء الذي تفوق عقوبتهم خمس سنوات والمجرمين الخطرين بخلاف مؤسسة إعادة التربية التي تستقبل المحبوسين الذين تساوي عقوبتهم أو تقل عن 05 سنوات وكذلك المحبوسين مؤقتاً والمحبوسين للإكراه البدني ومؤسسة الوقاية التي تستقبل المحبوسين مؤقتاً والذين تقل عقوبتهم عن الستين وبالتالي فان هذه المؤسسة هي مؤسسة إعادة تأهيل تترك على مساحة قدرها 87450 م² هذه المساحة أهلتها أن تتوفر على طاقة استيعاب 1000 سجين الذين يتوزعون على العديد من الأجنحة حيث تتوفر كل جناح على العديد من القاعات و الزنانات الفردية والجماعية حيث يصنف المساجين في هذه المؤسسة بمراعاة معايير التصنيف وأهم جناح بالنسبة لهذه الدراسات هو الجناح المخصص للمساجين الذين يمارسون التعليم والتكوين المهني

حيث أنه مجهز بكافة المرافق الضرورية واللازمة والاهم من ذلك هو وجود سياسة إستراتيجية من طرف المديرية العامة لإدارة السجون و وزارة العدل تسهر على تطبيقها .

وتعتبر مصلحة إعادة الإدماج والمتمثلة أساسا في مصلحة التعليم والتكوين المحرك الأساسي والحساس لمؤسسة البوني .

✓ حق الزيارة المادة 66: من قانون تنظيم السجون وإعادة الإدماج الاجتماعي للمحبوسين المؤرخ في: 05 / 04 / 2005 (19) .

• للمحبوس الحق أن يتلق زيارة :

✓ أصوله وفروعه إلى غاية الدرجة الرابعة.

✓ زوجه ومكفولة.

✓ أقارب بالمصاهرة إلى غاية الدرجة الثالثة.

➤ جدول تنظيم زيارة المحبوس

أيام الزيارة	فئة المحبوسين المعنين بالزيارة	توقيت الزيارة	
		الفترة الصباحية	الفترة المسائية
الثلاثاء	الإرهاب + الإعدام	9 – 12 سا	14 – 16.30 سا
الأربعاء	فئة مختلطة	9 – 12 سا	14 – 16.30 سا
الخميس	/	/	/

➤ الهيئات التي تسلم الرخص

" المادة 68 من قانون تنظيم السجون وإعادة الإدماج الاجتماعي للمحبوسين "

(20)

- السيد النائب العام: لفئة المحبوسين المستفيدين والطاعين بالنقص .
- السيد وكيل الجمهورية: لفئة المحبوسين المؤقتين والمستأنفين
- السيد قاضي التحقيق: لفئة المحبوسين على ذمة التحقيق القضائي
- السيد قاضي تطبيق العقوبات: في إطار زيارة المحبوس المحكوم عليه نهائيا من طرف الوصي عليه والمتصرف في أمواله ومحاميه أو أي موظف أو ضابط عمومي متى كانت أسباب الزيارة مشروعة (المادة 67) .
- السيد مدير المؤسسة العقابية: فئة المحبوسين المحكوم عليهم نهائيا لفائدة الأشخاص المشار إليهم في المادة 66 المذكورة أعلاه .

آليات إعادة الإدماج :

لجنة تطبيق العقوبات (المنشأة على كل مؤسسة) وبتأسيها قاضي تطبيق

العقوبات (20)

• مهامها :

- ترتيب وتوزيع المحبوسين داخل المؤسسة العقابية
- متابعة طلبات التوقيف المؤقت لتطبيق العقوبات
- البت في طلبات الإفراج المشروط وإجازات الخروج
- دراسة طلبات الوضع في الوسط المفتوح، الحرية النصفية، والوراشات الخارجية .
- متابعة تطبيق برامج إعادة التربية وتفعيلها .

• نشاط لجان تطبيق العقوبات (21)

• في مجال الإفراج المشروط لسنة 2011.
عدد المستفيدين 80.
• في مجال إجازات الخروج لسنة 2011 .
عدد المستفيدين 80
• في مجال الحرية النصفية لسنة 2011
عدد المستفيدين 80

✓ المصلحة الخارجية لإعادة الإدماج :

في طور الانجاز تقع بالعنوان التالي: 70 شارع بوعلي السعيد
ONAPSAT سابقا وهي مكلفة بتطبيق برامج إعادة الإدماج بالتنسيق مع
المصالح والهيئات العمومية ومؤسسات المجتمع المدني للتكفل بالمحبوسين المفرج
عنهم والموضوعين تحت يد القضاء .

• مهامها :

متابعة وضعية الأشخاص الخاضعين مختلف الأنظمة ولا سيما الإفراج
المشروط والحرية النصفية والتوقيف المؤقت لتطبيق العقوبة.

- ✓ السهر على استمرارية برامج إعادة الإدماج الاجتماعي بالنسبة للأشخاص المفرج عنهم بناء على طلبهم .
- ✓ اتخاذ الإجراءات الخاصة لتسهيل عملية الإدماج الاجتماعي للأشخاص الذين التكفل بهم .
- ✓ تنسيق التعاون مع السلطات القضائية والمصالح الأخرى المختصة للدولة والجماعات المحلية والهيئات العمومية .

برامج إعادة الإدماج

1. التعليم العام :

- التعليم العام : تم تسجيل 911 محبوسا في التعليم بالمراسلة وهم حسب المستويات التالية (22)

المجموع	ثالثة ثانوي	ثانية ثانوي	أولى ثانوي	رابعة متوسط	ثالثة متوسط	ثانية متوسط	أولى متوسط	المستوى
911	82	100	100	105	77	143	304	عدد المسجلين

- ✓ عدد المسجلين لاجتياز امتحان التعليم المتوسط : 173 لدورة 2012 .

- ✓ عدد المسجلين لاجتياز امتحان شهادة البكالوريا 179 لدورة 2012 .

2. التكوين المهني :

- تم تسجيل 1202 محبوسا في مختلف فروع التكوين سواء في إطار التكوين الداخلي أو في إطار الحرية النصفية
- النشاطات التربوية : (23)

- ✓ الرياضة : فريق كرة قدم - مختلف الأنشطة الرياضية

- ✓ الترفيه : التلفزة - قناة محلية - الشطرنج - النقش على الخشب

- ✓ الثقافة : المطالعة – الجرائد – الأعداد للامتحانات .
- النشاطات الدينية :
- ✓ الوعظ والإرشاد : يتولى 05 أممه تقدم دروس الوعظ والإرشاد لفائدة المحبوسين لمدة مرتين في الأسبوع .
- أحكام خاصة بفئة النساء (م 50)
- ✓ تستفيد المحبوسة الحامل من :
- ✓ ظروف احتباس ملائمة
- ✓ وجبة غذائية متوازنة
- ✓ رعاية طبية مستمرة
- ✓ تحتفظ بولديها إلى بلوغ سن الثالثة من عمره (م 51)
- أحكام خاصة بفئة الأحداث (م 119)
- ✓ يستفيد الحدث من :
- ✓ وجبة غذائية متوازنة
- ✓ لباس مناسب
- ✓ رعاية صحية وفحوص طبية مستمرة
- ✓ فسحة في الهواء الطلق يوميا
- ✓ زيارة مقربة وبدون فاصل
- ✓ استعمال وسائل الاتصال عن بعد .

المجال البشري :

مجتمع البحث :

يتمثل مجتمع البحث في موظفي إعادة التأهيل البوني من الضباطالرئيسيين وضباط إعادة التربية ومساعدتي إعادة التربية حيث أن هذه العينة تلقت تكويننا قاعديا عند الالتحاق بسلك إدارة السجون ضف إلى ذلك التكوين المستمر الذي تلقتة هذه الفئة في إطار البرامج الإصلاحية وتنمية الموارد البشرية بهذا القطاع)

عمليات التكوين المستمر المنجزة سنة 2007) عدد المرشحين 235 في الفترة الممتدة 03 / 02 / 2004 – 03 / 02 / 2007) أما فيما يخص كيفية اختيار عينة الدراسة فقد تمت بناء على المعطيات التالية :

- ✓ من خرجي الجامعة
- ✓ تلقي تكويننا قاعديا (توظيف عن طريق المسابقة)
- ✓ الاقدمية في الوظيفة (مخضرم)
- ✓ تلقي تكويننا مستمر
- ✓ المصالح التي عمل بها .

العينة :

لكون الضباط الرئيسيين و ضباط إعادة التربية ومساعدتي إعادة التربية من خرجي الجامعة ويشتركون في خصائص متنوعة أهمها نوعية التكوين وكذا التخصص فأغلبيتهم من حملة شهادة الليسانس علم الاقتصاد ، علم الاجتماع ، حقوق ، محاسبة و علم النفس. لذلك كانت عينة بحثنا هي عينة قصدية وهو نوع من أنواع العينات الإحصائية حيث أننا ارتأينا أنها تحقق أهداف الدراسة بشكل أفضل وبالتالي فانتقاء عناصر العينة كان عن قصد لان الباحث يعرف مسبقا أنهما الأنسب على تقديم معلومات عن مشكلة البحث وقد كان عددهم 70 موظفا وكذا مدير مؤسسة .

وبهذا يكون العدد النهائي للعينة المعمول به في هذه الدراسة هو 71 موظف بهدف الوقوف على أهم الآثار للإصلاحات الجديدة التي مست قطاع السجون والتي انطلقت منذ 2005 إلى غاية 20 مارس 2013 وهو تاريخ اختتام برنامج التعاون ما بين إدارة السجون الجزائرية والمركز الدولي للدراسات السجنية بلندن بعد خمس سنوات من انطلاقة والذي أثمر بإعداد المخطط الاستراتيجي الوطني لإدارة السجون وفق إطار يدمج بين أهداف المديرية العامة لإدارة السجون وإعادة الإدماج المستوحاة من المناهج العصرية للتسيير .

ومدى تطبيق ذلك على ارض الواقع بمؤسسة إعادة التأهيل البوني وفعالية هذا الموظف وكفاءة أدائه الوظيفي من خلال تكوينه الجامعي تكوينا قاعديا وكذا التكوين المستمر و ممارسته لمهامه الوظيفية باعتباره طاقة بشرية تستثمرها المؤسسة وللكشف عن ذلك استعنا بعدة أدوات لجمع البيانات .

نتائج الدراسة :

أولا : النتيجة الخاصة بالفرضية المتعلقة بدور التكوين المستمر في تحسين الأداء الوظيفي:

من خلال الدراسة الميدانية التي أجريت بمؤسسة إعادة التأهيل البوني (عنابة) تأكد لنا أن نوعية الأداء لدى الأفراد العاملين مرتبطة ارتباطا تفاعلي وثيق بنوعية التكوين المستمر الذي تلقوه فكلما كان التكوين دقيق وموجه ويستجيب لاحتياجات الوظيفة والموظف معا كلما أدى ذلك إلى رفع وزيادة مهارة الموظف ومن ثم تزداد فعاليته في النشاط الميداني .

كما ثبت أيضا من خلال هذه الدراسة الميدانية مدى اهتمام إدارة السجون بالتكوين كعملية ضرورية وأساسية لا يمكن الاستغناء عنها من أجل زيادة كفاءة الموظف ومهارته (برنامج التكوين المستمر لسنة 2007) (برنامج التكوين المستمر 2007 / 2015) حيث أننا نجد أنها تكون مواردها البشرية قبل التحاقهم لمناصب العمل (التكوين القاعدي) وهذا ما يؤكد 68% من العينة الإجمالية بحيث أن الالتحاق بهذا القطاع يفرض إجراء مسابقة ومن خلالها تتم عملية انتقاء الناجحين وذلك بأحد المدارس الوطنية لإدارة السجون حسب الرتب (ضابط إعادة التربية ← ملحقة المسيلة)

✓ (مساعدي إعادة التربية ← مدرسة سور الغزلان) .

✓ (أعوان الحراسة ← ملحقة قصر الشلالة) .

ومن ثم يعطونهم مهلة، يبدؤون بعدها كمتعاقدين مع هذه الإدارة وتخصص لهم خلال هذه الفترة التكوينية والمقدرة 12 شهرا فيما يخص أعوان

إعادة التربية وبـ 09 أشهر فيما يخص الضباط وضباط الصف أما فيما يخص الأسلاك المشتركة فهم لا يستفيدون من التكوين القاعدي باعتبارهم مؤهلين بشهادة متخصصة وإنما يستفيدون من التكوين المستمر المبرمج (الطيب العام، جراح الأسنان ، المخبري ن المختص في الأشعة، مختص في علم النفس العيادي، المساعد الاجتماعي وباقي التقنيين) راتب شهري وبعدها ينتقلون إلى التدريب الميداني حيث يوزع المتكويين على مختلف المؤسسات العقابية على مستوى الوطن وبعد الانتهاء من التدريبات الميدانية يعطي للمتربص عطلة للراحة وبعدها يعين في منصب عمله بصفة نهائية حسب تخصصه ونوعية تكوينه لمباشرة المهام التي أوكلت إليه وطبعاً يكون قد استفاد من دورته التكوينية سواء النظرية على مستوى المدرسة الوطنية أو الميدانية على مستوى المؤسسة التي تدرّب فيها .

كما أن الإدارة تقوم أيضاً ببرمجة عمليات التكوين المستمر من أجل الموظفين المتواجدين بمناصبهم من أجل تحسين مستوى أدائهم في وظائفهم التي يشغلونها حالياً وتجديد معلوماتهم الوظيفية تماشياً مع التطور الاقتصادي والاجتماعي الذي تشهده الجزائر والعالم حيث أصبح التكوين المستمر لا يتوقف أي انه أصبح دوري لكل موظف حسب تخصصه ولنوضح أكثر العلاقة بين التكوين وعملية تحسين الأداء ورفع الكفاءة يفسر ما خلصنا له ميدانياً والملاحظات الواقعية أن للتكوين دوراً بالغ الأهمية في عملية تحسين الأداء لدى الموظفين لمؤسسة إعادة التأهيل البوني حيث تؤكد نسبة 97.33% في الجدول رقم 13 وكذا في الجدول رقم 14 بنسبة 93.33% أن التكوين ساهم بنسبة عالية في تفعيل الموظفين من أجل العمل كما ساهم في رفع مستوى الأداء لديهم وكذا تنمية مهاراتهم وذلك ما لمستة الباحثة من خلال لقاءاتها مع أفراد العينة ضف إلى ذلك أنها كانت عاملة بالقطاع.

كما برز بان الأفراد العاملين والحاصلين على دورات تكوينية كان أدائهم أحسن و أتقن لذا يرى هؤلاء الموظفين الذين أجابوا بنعم أنهم بحاجة إلى تمديد

فترة التكوين وذلك في الجدول رقم 19 بنسبة 74 ٪ (يرون أن مدة التكوين غير كافية وكذا في الجدول رقم 20 وكذا الجدول رقم 22 بنسبة 64.66 ٪ إضافة إلى الجدول رقم 25 بنسبة 66 ٪ يرون أن هناك فرق شاسع بين الموظف المتكون والموظف الغير متكون وهم بذلك يرغبون في التكوين من اجل تحسين مستوى الأداء لديهم من اجل تنمية مهارة إتقان العمل والاحتفاظ بالمنصب وكذا الحصول على الترقية وهذا ما يؤكد وجود علاقة وثيقة وارتباطيه بين التكوين وتحسين الأداء إذ انه كلما كان التكوين موجه ومبني على قاعدة منهجية ذات هدف كلما ساهم ذلك أكثر في تحسين آدا الموظفين والرفع من قدرتهم سواء النفسية (المعنوية) أو الإنتاجية (المهنية) .

وكما هو معروف نظريا أن التكوين الجيد يؤدي إلى أداء جيد وهذا ينعكس بصورة ايجابية على المؤسسة وهذا أن دل على شيء فإنها يدل على أن التكوين يعد استثمارا ايجابيا وجيد وهذا ما أكدته بنود الإصلاح المبرمجة في قطاع السجون وتجسيدها على أرض الواقع (المؤسسات العقابية) (2005 ← مارس 2013) كما توصلت الدراسة أيضا إلى أن التكوين يعطي فرصة أكبر لاستمرار الموظف كما انه يساعد في ترقيته وحصوله على رتب أعلى في السلم الوظيفي وهذا ما يتضح من خلال الجدولين رقم 16 ورقم 17 أين يتعرف أفراد العينة بمطالبتهم بالتكوين الدوري المستمر بغرض تحسين الأداء الوظيفي زد على ذلك الترقية في المنصب وفرص الزيادة في الأجر .

وما نخلص إليه في الأخير أن إدارة السجون وإعادة الإدماج الاجتماعي للمحبوسين تسعى من خلال مؤسساتها العقابية بصفة عامة ومؤسسة إعادة التأهيل البونوي (عنابة) موضوع الدراسة إلى تنمية مواردها البشرية من خلال دعمها ومتابعتها للسياسة الجديدة التي تنتهجها في إطار تحقيق مشروع إصلاح العدالة الذي انطلق سنة 1999 و تواصل إلى غاية 20 مارس 2013 أين تم تثمين آخر تعاون في هذا المجال من اجل الإصلاح ما بين إدارة السجون الجزائرية والمركز

الدولي للدراسات السجينة بلندن بعد خمسة (05) سنوات من انطلاقه وهو خير دليل على إصرار هذا القطاع على التقدم من اجل مواكبة التطور الوطني والعالمي. ويتجسد ذلك أيضا في التقرير المنجز من طرف الهيئات الدولية التي زارت بعض المؤسسات العقابية الجزائرية وكان انطباعها بتطورها الملحوظ (هيئة الأمم المتحدة، الصليب الأحمر وغيرها) وهذا يعتبر كمؤشر ايجابي على كفاءة إداراتها ومسيريها.

ثانيا : نتيجة الفرضية الثانية :

القائلة بان آليات إعادة الإدماج كأنظمة إعادة الإدماج الاجتماعي بمؤسسة إعادة التأهيل البوني (عنابة) كأبرز أثر لتنمية الموارد البشرية بقطاع السجون في الجزائر.

فيما يخص هذه الفرضية والتي تخص آليات ووسائل إعادة التأهيل والإدماج الاجتماعي للمساجين أنه من خلال الدور الفعال لمجموع المصالح المتواجدة على مستوى مؤسسة إعادة التأهيل البوني عنابة بموظفيها كل حسب اختصاصه أدى بطريقة مباشرة أو غير مباشرة إلى نجاح عملية التأهيل الاجتماعي للمساجين بأدائهم الناجح لمهامهم ووظائفهم .

فقد قمنا بدراسة تنظيم وتسير المؤسسة العقابية ومختلف المصالح التي تتكون منها وإبراز دور كل مصلحة في عملية التأهيل وركزنا أكثر على المصالح الأساسية وما توصلنا إليه هو أنه تم استبدال مصلحة إعادة التربية بمصلحة إعادة الإدماج الاجتماعي وكذا استحداث مصلحة للتقييم و التوجيه على مستوى مؤسسات إعادة التربية والتأهيل وهذا من خلال المرسوم التنفيذي رقم 06 / 109 المؤرخ في 08 مارس 2006 والمحدد لكيفيات تنظيم المؤسسات العقابية وسيرها والذي بدوره يبرز الدور الفعال والأساسي لمصلحة إعادة الإدماج التي تعتبر نقطة التواصل والالتقاء لتجسيد برامج انظمة إعادة الإدماج بين الموظف

والمحوس فالموظف يلقي والمحوس يتلقى وهنا تكمن تنمية الموارد البشرية بهذه المؤسسة فالإدارة تسهر سهرا بليغا من أجل تنمية كفاءة ومهارة وقدرة موظفيها وهؤلاء الموظفين يسهرون بدورهم على تنمية كفاءة وقدرة المحوس من أجل إصلاحه وتحويله إلى عنصر ايجابي في وسطه الاجتماعي وكل ذلك من أجل تجسيد مبدأ الإصلاح فمن خلال متابعتنا لتطبيق برامج إعادة الإدماج على مستوى هذه المؤسسة نجد ما يلي :

في التعليم العام :تم تسجيل 911 محبوس في التعليم بالمراسلة متوزعين حسب المستويات التالية (23)

أولى متوسط - 304

الثانية متوسط - 143

الثالثة متوسط - 77

الرابعة متوسط - 105

أولى ثانوي - 100

الثانية ثانوي - 100

الثالثة ثانوي - 82

المجموع : 911 أي نسبة 90 ٪ من إجمالي مساجين المؤسسة يخضعون للتعليم العام كل حسب مستواه الدراسي .

✓ أما عدد المساجين لاجتياز امتحان شهادة التعليم المتوسط فهم 173 لدورة

. 2012

أما فيما يخص التكوين المهني :

فقد تم تسجيل 1202 محبوسا في فروع مختلفة في إطار التكوين الداخلي أو في إطار الحرية النصفية.

النشاطات التربوية :

الرياضية : فريق كرة القدم، مختلف الأنشطة الرياضية

الترفيه :التلفزة، قناة محلية، الشطرنج، النقش على الخشب.

الثقافة : المطالعة، الجرائد، الإعداد للامتحانات.

النشاطات الدينية :

الوعظ والرشاد: يتولى 5 أئمة تقديم دروس الوعظ والإرشاد لفائدة المحبوس مرتين في الأسبوع في المؤسسة.

أما فيما يخص آليات إعادة الإدماج فهي كالآتي:

1. لجنة تطبيق العقوبات : يرأسها قاضي تطبيق العقوبات .

مهامها :

- ✓ ترتيب وتوزيع المحبوسين داخل المؤسسة العقابية .
- ✓ متابعة طلبات التوقيف المؤقت لتطبيق العقوبات .
- ✓ البت في طلبات الإفراج المشروط وإجازات الخروج .
- ✓ دراسة طلبات الوضع في الوسط المفتوح ، الحرية النصفية والورشات الخارجية .
- ✓ متابعة تطوير برامج إعادة التربية وتفعيلها

نشاط لجان تطبيق العقوبات :

- في مجال الإفراج المشروط لسنة 2011 :

عدد المستفيدين = 80 محبوس
• في مجال إجازات الخروج :

عدد المستفيدين = 371 محبوس

• في مجال الحرية النصفية :

عدد المستفيدين 34 محبوس

المصلحة الخارجية لإعادة الإدماج :

تقع بالعنوان التالي : 70 شارع بوعلي السعيد OHAPSAT سابقا وهي مكلفة بتطبيق برامج إعادة الإدماج بالتنسيق مع المصالح والهيئات العمومية ومؤسسات المجتمع المدني للتكفل بالمحبوسين المفرج عنهم والموضوعين تحت يد القضاء .

مهامها :

✓ متابعة وضعية الأشخاص الخاضعين لمختلف الأنظمة ولاسيما الإفراج المشروط والحرية النصفية والتوقيف المؤقت لتطبيق العقوبة .

السهر على استمرارية برامج إعادة الإدماج الاجتماعي بالنسبة للأشخاص المفرج عنهم بناء على طلبهم اتخاذ الإجراءات الخاصة لتسهيل عملية الإدماج الاجتماعي للأشخاص الذين تنوي التكفل بهم.

✓ تنسيق التعاون مع السلطات القضائية والمصالح الأخرى المختصة للدولة والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية .

وقد اعتمدنا على تقنية الملاحظة والمقابلة من أجل التحقق من هذه الفرضية لأنها تمس فئة المساجين المسجلين في التعليم العام والمساجين المسجلين في التكوين المهني بجميع فروعه (الخاضعين لبرنامج إعادة الإدماج) .

وكان ذلك بمعايشتنا اليومية لهذه الفئة ركزنا أيضا على تقنية الملاحظة لما يقوم به هؤلاء المساجين أثناء تواجدهم بأقسام الدراسة أو ورشات التكوين وقد استنتجنا من خلال الملاحظة وكذا المقابلة مع بعض المساجين بمعية رؤساء المصالح طبعا أن هناك رضا واستفادة واسعة لا مثيل لها من طرف المساجين تجاه برامج إعادة الإدماج الموجهة إليهم لأنها فتحت أمامهم أبواب التخلص من عبء الجريمة و العودة الى المجتمع بكل إيجابية.

ثالثا : النتيجة الخاصة بالفرضية القائلة :

إن القانون رقم 05 / 04 المؤرخ في 27 ذي الحجة عام 1425 هـ الموافق لـ 6 فبراير 2005 المتضمن قانون تنظيم السجون وإعادة الإدماج الاجتماعي للمحبوس وضع سياسة، إصلاحية و إدماجية صارمة بدأت سنة 2005 وأثمرت في موسم 2011 / 2012 .

إن نظام العقاب هو منظومة مجتمعات الأخرى التي تحتاج بدورها إلى الكثير من العناية وتتطلب الإصلاح ولعل تاريخ الفكر الجنائي شهد الكثير من الانجازات التي ساهم بها مفكرون وباحثون ومشروعون في مجال تطوير أساليب رد الفعل الاجتماعي اتجاه المحكوم عليهم وطريقة إعادة تربيتهم وإعادة إدماجهم اجتماعيا .

والجزائر أعلنت دائما تمسكها بالحرية الفردية ومبدأ المساواة في العقوبات التي تخضع في تطبيقها والحفاظة عليها للسلطة القضائية، وهي ترى أن تنفيذ العقوبة يهدف أساسا إلى إصلاح المحكوم عليهم وإعادة إدماجهم الاجتماعي مستوحية ذلك من توصيات منظمة الأمم المتحدة الخاصة بالقواعد المطبقة في معاملة المساجين وخاصة القرارات الصادرة في 20 / 08 / 1955 بجنيف المصادق عليها من طرف المجلس الاقتصادي والاجتماعي للأمم المتحدة بتاريخ 31 / 07 / 1957 ومن هنا بات لزاما على الدولة رسم سياسة واضحة المعالم للتكفل الأمثل

بالحبوس متبينة مبدأ التأهيل والإدماج الاجتماعي للمحبوسين على أسس علمية حديثة وفق ما تصبوا أن ترتقي إليه البشرية .

والأحكام الجديدة الواردة في قانون تنظيم السجون وإعادة إدماج المحبوسين هي في الحقيقة الأمر تجسيدا لما ذكر وبعد الاطلاع على قانون تنظيم السجون 04 / 05 ومناقشة ذلك مع موظفي مؤسسة إعادة التأهيل البوني عنابة اتفق الجميع على ان القوانين داخل السجون قد تقدمت لاسيما الأوضاع الخاصة بشروط النظافة والطعام والعناية الصحية النفسية والجسدية للمساجين كما سعت الإدارة العامة لإدارة السجون بالجزائر لإعادة الإدماج الاجتماعي للمحبوس من خلال تطبيق العقوبات البديلة للحبس متمثلة في :

1. نظام الحركة النصفية.

2. نظام الورشات الخارجية.

3. نظام البيئة المفتوح.

ومن أهم مزايا القانون (04) لسنة 2005 الخاص بتنظيم السجون أنه :

1. جعل ظروف الحبس أكثر إنسانية

2. صيانة حقوق المحبوس المادية والنفسية والمعنوية تجسدت من خلال تدعيم توظيف طاقم طبي يتضمن رعاية وعناية صحية دائمة من دخول النزيل إلى المؤسسة العقابية بطاقم بشري مؤهل كما نوعا وبالأخص من خلال توظيف طاقم طبي يضم رعاية وعناية صحية دائمة من دخول النزيل إلى المؤسسة العقابية إلى خروجه منها

3. الاهتمام بتعليم المساجين الراغبين في العلم وذلك بتوظيف المعلمين والمربين .

4. ممارسة الرياضة (بتوظيف مختص في النشاط الرياضي) .

5. زيادة الدعم المالي لميزانية المؤسسات العقابية مما أدى إلى زيادة الإنفاق على التغذية وتحسين الغذاء بشكل كبير .

6. تحسين معاملة الموظفين بالسجون لنزلاء السجون كما أكد القانون المذكور على عدد من الإيجابيات أهمها :

1. حرية الاتصال :

أحدث القانون (4) لسنة 2005 أثرا كبيرا بضمان حق المحبوس في توصيل مراسلته سواء لأسرته أو لمحاميه وأصبح من حق الأقارب من الدرجة الرابعة زيارته كما طلب بإزالة القضبان الحديدية وتعويضها بعازل زجاجي شفاف لا يجلب الرؤية عند الزيارة.

2. معاملة النساء : (24)

نظرا لطبيعة المرأة الخاصة فقد منحها القانون (4) لسنة 2005 بعض الامتيازات وهي :

أ. أن تكون زيارة أهلها لها بدون حاجز أو فاصل .

ب. تسهيل سبل حفاظها على نظافتها.

ج. رعاية المرأة النزيلة الحامل.

د. يحق للمرأة المرضعة الاحتفاظ بولديها حتى الثالثة من عمره.

3. معاملة الأحداث :

أولى القانون (4) لسنة 2005 الخاص بتنظيم السجون عناية خاصة بالأحداث لصغر سنهم والمكانية العادة إدماجهم في المجتمع وذلك بالاتي :

أ. توفير الغذاء المناسب لهم.

ب. إعطائهم اوقاتا لممارسة الرياضة لتنمية أجسادهم.

ج. تعليمهم لتغذية عقولهم.

2. الجزاءات التأديبية :

أصبح للنزير حق التظلم من الجزاءات التي تتخذ ضده بواسطة تصريح بالتظلم يرفعه إلى قاضي تطبيق العقوبات بالمجلس القضائي .

3. الحبس الانفرادي :

جعل القانون (4) لسنة 2005 الخاص بتنظيم السجون الحبس الانفرادي في ثلاث حالات

أ. إذا كان النزير مريضا بمرض معدي (كالسل ، الجرب) يتم عزله حتى يشفى

ب. إذا كانت المخالفة من الدرجة الثالثة .

ج. العزل الأمني وذلك للنزلاء المحكوم عليهم بالإعدام .

الخاتمة :

من أهم السياسات التي انتهجتها الجزائر مؤخرا في إطار إصلاح قطاع العدالة سياسة إعادة الإدماج الاجتماعي للمساجين ضمن خطة إصلاح واسعة في قطاع المؤسسات العقابية .

وتندرج هذه السياسات الجديدة ضمن الاحترام الدقيق للمعاهدات الدولية التي صادقت عليها الجزائر لاسيما تلك المتعلقة بحقوق الإنسان فقد حاولت الجزائر تطبيق هذه السياسة وبذلت مجهودات جبارة في مجال تحسين أداء المؤسسات العقابية وتجلى ذلك من خلال سن قانون تنظيم السجون وإعادة الإدماج للمساجين في 2005 والذي جاء بآليات وبرامج حديثة في مجال معاملة المساجين لتحقيق إدماجهم الاجتماعي وهو يهدف إلى تحسين ظروف السجين في ظل احترام حقوق الإنسان بالإضافة إلى إدراج رؤية عصرية متطورة لمسألة إعادة تربية المساجين وإدماجهم في المجتمع .

ولإنجاح سياستها الإصلاحية ثمنت إدارة السجون مواردها البشرية بتحسين أدائهم ورفع كفاءتهم المهنية عن طريق برمجتها لعمليات تكوين متميزة سواء داخل الوطن (عمليات التكوين المهني لسنة 2007 أو خارج الوطن بناء على اتفاقيات التعاون مع مؤسسة إدارة السجون بفرنسا وسويسرا بلجيكا والمركز الدولي للدراسات السجينة بلندن).

وأثمر هذا التعاون الدولي بإعداد المخطط الاستراتيجي الوطني لإدارة السجون وإعادة الإدماج الاجتماعي المستوحاة من المناهج العصرية للتسيير وقد طبق هذا المخطط في عدة مؤسسات نموذجية وعرف مشاركة واسعة لإطارات السجون في كل المستويات من ممثلين للإدارة المركزية وإطارات المؤسسات العقابية النموذجية والمدرسة الوطنية لإدارة السجون وقد وضع برنامج للتكوين يشمل كافة المؤسسات العقابية وينتهي في منتصف عام 2015 .

وأعتبر أن هذا التعاون قد ساهم في تبادل الخبرات والتجارب بين الطرفين وساعد على تمكين الإطارات الجزائرية المشرفة على تسيير السجون من الاستفادة من أنماط ومناهج التسيير الحديث حيث إن التسيير الحديث للمؤسسات العقابية يقوم على تخطيط إستراتيجية غايته تفعيل وظيفة السجن .

كما تميز التعاون منذ انطلاقة في سنة 2007 بتنظيم نشاطات مكثفة حيث عرف تنفيذ 29 نشاطا بالجزائر نظمت على شكل ورشات عمل لفائدة الإطارات الجزائرية وزيارات للخبراء البريطانيين لعدد من المؤسسات العقابية وكذا تنظيم 8 نشاطات بالمملكة المتحدة البريطانية في شكل رحلات دراسية .

وعلاوة على ذلك تم تحديث طرق التسيير وعقلنة استخدام الموارد البشرية في المؤسسات العقابية فقد تم إعداد في إطار برنامج التعاون مشروعين يتمثلان في الخطة الفردية لإعادة الإدماج وتصنيف المحبوسين حسب الخطورة .

❖ هوامش البحث :

- (1) محاضرة بعنوان السياسة العقابية الجديدة في ظل الاصلاحات (أبواب مفتوحة على العدالة 25,26,27 أفريل 2006) من تنظيم إدارة السجون
- (2) السياسة العقابية الجديدة (نفس المرجع)
- (3) قانون تنظيم السجون و إعادة الإدماج الإجتماعي رقم 04 /05
- (4) المؤرخ في 27 ذي الحجة عام 1425 هـ الموافق ل 06 فبراير 2005
- (5) قانون تنظيم السجون (04 /05) مرجع سابق
- (6) موقع وزارة العدل(www.mjjustice.dz) الإصلاحات
- (7) المرجع السابق.
- (8) Seminaire international sur la modernisation du system penitentaire en Algerie
- (9) Seminaire international المرجع السابق
- (10) Conference nationale sur la réforme de la justice (28.29 mars 2005)
- (11) المرجع السابق Conference nationale sur la réforme
- (12) محاضرة بعنوان إصلاح السجون حصيلة و آفاق الأستاذة عبدة مديرة فرعية بإدارة السجون (2007).
- (13) إصلاح السجون حصيلة و آفاق نفس المرجع
- (14) ربحي مصطفى عليان، البحث العلمي أسسه، مناهجه و أساليبه إجراءاته، جامعة البلقاء التطبيقية الأردن بيت الأفكار الدولية .
- (15) قانون تنظيم السجون .
- (16) المرجع السابق.
- (17) موقع و اب وزارة العدل مرجع سابق .
- (18) قانون تنظيم السجون رقم 04 /05 مرجع سابق.
- (19) المرجع السابق.

(20) موقع واب وزارة العدل مرجع سبق ذكره.

(21) قانون تنظيم السجون: مرجع سبق ذكره.

(22) المرجع السابق.

(23) موقع واب وزارة العدل.