جامعة محمد خيضر بسكرة

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم الحقوق

الدرس الثاني

المسار المهني لموظفي ادارة السجون في ظل اصلاح المؤسسات العقابية في الصكوك الدولية والقانون الجزائري

مقدم لطلبة الطور الثالث _دكتوراه_

تخصص قانون عام

دفعة 2022/2021

الدكتورة: بودوح شهيناز ماجدة

السنة الجامعية:2022/2021

مقدمة:

تعتبر المؤسسات العقابية من الهياكل التي عملت الدولة على إدخالها في مجال الإصلاحات الحديثة، التي عرفتها دول العالم في النظام العقابي فلقد حاولت خلق جو اجتماعي يهدف في التركيز على إعادة إدماج المساجين أكثر من التركيز على العقاب فأصبح دور المؤسسة العقابية التربية والتأهيل وخلق اساليب جديدة لتحقيق هذه الغاية، منها الوسائل المادية والبشرية والقانونية تحتاجها المنظومة العقابية خاصة العامل البشري المتمثل في الموظفين داخل المؤسسات العقابية التي تعتبر أهم عامل لابد من التركيز عليه من جميع النواحي حيث تحتاج نوع من هذه الهياكل لتسييرها والسهر على حفظ النظام الداخلي للمؤسسة العقابية، فعملت القوانين الدولية والقوانين الداخلية على وضع اسس ومعايير من أجل تنظيم مسارهم المهني وكيفية تكوينهم من أجل أداء واجباتهم الوظيفية داخل المؤسسة العقابية و كيفية تعاملهم مع المساجين وهذا لإتمام الشق الذي سبق وتعرضنا إليه والمتعلق بأنسنة العقوبة ومعاملة المساجين.

ونظرا للأعمال التي تقوم بها هذه الفئة من المهام الشاقة والمجهدة وبعض التعقيدات والعراقيل التي يواجهونها أثناء تأديتهم لمهام حاولت القوانين الدولية اعطائهم حقوقهم المهنية ومنحهم امتيازات يتميزون بها على باقي الموظفين في القطاعات الأخرى بما فيها المشرع الجزائري وضع نظم قانوني يعمل على تنظيم مهنة موظفين السجون وذلك بموجب المرسوم التنفيذي رقم 08-168 المعدل والمتمم، والتنظيمات المكملة له.

وعلى هذا الأساس نتناول في هذا الدرس محورين، الأول نخصصه لتكوين موظفي السجون على المستوى الدولي والثاني نخصصه لتكوين موظفي السجون على المستوى الوطني.

المحور الأول: تكوين موظفي السجون على المستوى الدولي

لعبت الاتفاقيات الدولية التي أبرمتها الجزائر في ظل إصلاح النظام العقابي والمؤسسات العقابية دورا كبيرا في تطوير من الكفاءات البشرية والممثلة في موظفي ادارة السجون الذين هم بدورهم لهم اختصاصات واسعة تقع على عاتقهم، وكان سبب ابرام الاتفاقيات الدولية هومن أجل تطوير مؤهلات موظفي قطاع السجون لضمان عمل أكثر فعالية وجودة عالية وضمان تكوينهم وتدريبهم في كيفية العمل ومعاملتهم للسجناء ولهذا سنتطرق إلى كيفية التكوين لهذا المورد البشري وماهي الشروط اللازمة الواجب توافرها

أولا/ دور التعاون الدولي في مجال تطوير مؤهلات موظفي قطاع السجون:

لقد ساهمت برامج التعاون مع مختلف الهيئات و المدارس الأوروبية في تطوير السياسة العقابية المرتكزة على كل من محاور الأمن، إعادة الإدماج، ظروف الحبس، و تحسين مناهج التكوين من جهة أخرى و قد شمل هذا التعاون الهيئات من جميع مختلف دول الأوروبية وهي:

–مشروع التوأمة مع إدارة السجون الفرنسية :و نتج عنه تكوين مدراء مؤسسات عقابية حول تسيير السجون و كذا ضباط إعادة التربية حول "تكوين مكونين" على مستوى المدرسة الوطنية لإدارة السجون الفرنسية "بآجان".

–التعاون مع إدارة السجون البريطانية :و تكللت بإرساء مبادئ جديدة في إدارة السجون الجزائرية كالتخطيط الاستراتيجي، التصنيف الأمني للمحبوسين و الخطة الفردية الإدماج[1].

–مشروع دعم إصلاح نظام السجون :وشمل برامج تكوين بالجزائر لفائدة مختلف الأسلاك العاملة بإدارة السجون بالإضافة إلى إجراء خبرات شملت العديد من الميادين بالإضافة إلى رحلات دراسية بالخارج[2].

–مشروع التوأمة مع إدارتي السجون الفرنسية و الإيطالية :و شمل دورات تكوينية على مستوى الجزائر بالإضافة رحلات دراسية بالخارج، علما أن هذا المشروع جاء لتعزيز مكتسبات برامج التعاون السابقة.

–التعاون مع المنظمة الدولية للإصلاح الجنائي :شملت تكوينات و إعداد دلائل.

–التعاون مع المؤسسة الألمانية للتعاون القانوني :تضمن إعداد دلائل و توصيات في مجال التكوين بالإضافة إلى رحلات دراسية لمؤسسات سجنية و مدارس تكوين بألمانيا.

–التعاون مع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي :و أثمر عن عدة تكوينات خصوصا لفائدة النفسانيين و المساعدين الاجتماعيين بالإضافة إلى اقتناء اختبارات نفسية، و إجراء رحلات دراسية في مجالي التكفل النفسي بالمحبوسين و إعادة الإدماج.

–التعاون مع اللجنة الدولية للصليب الأحمر :إجراء ملتقيات لفائدة إطارات السجون الجزائرية، قيام خبراء عن اللجنة بإلقاء مداخلات على الطلبة المتربصين بالمدرسة الوطنية لموظفي إدارة السجون و ملحقاتها[3].

ثانيا: ا نتقاء موظفي إدارة السجون طبقا للمعايير الدولية

---

[1]–dz موقع وزارة العدل الجزائرية تم الإطلاع على الموقع الرسمي يوم 2022/11/20 على الساعة 14:30.

[2]–www.mjustice.dz موقع وزارة العدل الجزائرية تم الإطلاع على الموقع الرسمي يوم 2022/11/20 على الساعة 14:30.

[3]–www.mjustice.dz موقع وزارة العدل الجزائرية.

بالرجوع لدليل تدريب موظفي السجون على حقوق الإنسان جاء هذا الدليل يحدد معايير اختيار موظفي السجون وكذلك الصلاحيات التي يجب أن يقوم بها، ومختلف موظفي السجون من أطباء ومعلمين وغيرهم

***معايير إنتقاء موظفي إدارة السجون:**

***معيار الكفاءة**

-يجب أن يكون الموظفين على مستوى كاف من الذكاء والفطنة

-قبل التحاق موظفي السجن للخدمة يقومون بدورات تكوينية على مهامهم الخاصة والعامة، وهذا بعد اجتيازهم لاختبارات الكتابية والشفوية، ومن أجل تحسين معارفهم وكفاءتهم المهنية من خلال تلك الدورات التكوينية، وتنظم هذه الأخيرة في فترات مناسبة.[1]

-خضوع موظفي السجون إلى التعليم المهني والتدريب أثناء الخدمة والدورات التكوينية والهدف منها هو تجديد المعلومات وغيرها من أساليب التعليم المناسبة وذلك من أجل تحقيق الكفاءة المهنية اللازمة لجميع الموظفين خاصة على مستوى المؤسسات العقابية الخاصة بالأحداث، يستوجب أن تكون هناك معاملة خاصة من طرف الأحداث المسجونين من قبل موظفي إدارة السجون.[2]

***معيار اللياقة البدنية والجسدية**

-يوفر لموظفي السجون تدريب جسدي خاص لتمكينهم من كبح ومواجهة السجناء ذات التصرف العدواني، وهذا معيار أساسي لابد من القوانين الداخلية مراعاته وهذا ما يعرف باللياقة البدنية والجسدية التي يجب أن يتمتع بها موظفي السجون لأن السجناء مختلفي الأصناف ولابد من مراعاة هذا الجانب لأنهم هناك سجناء عدوانيين أكثر خطورة ولابد من التصدي لهم.

-أن يكون المدير ومعاونه من الموظفين الأكثر تعاملا بلغة السجناء وهذا تماشيا معهم ومعرفة مشاكلهم اليومية التي يواجهونها داخل السجن.

ثالثا: مهام موظفي السجون داخل المؤسسات العقابية في الصكوك الدولية

---

[1]- المادة11 من دليل تدريب موظفي السجون على حقوق الإنسان والسجون، مكتب الأمم المتحدة مفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان، سلسلة التدريب المهني العدد رقم 11، نيويورك وجنيف، سنة2004، ص182-183

[2]- المادة 11 من دليل تدريب موظفي السجون على حقوق الإنسان،ص182

لقد منحت القوانين الدولية للموظفين في إدارة المؤسسات العقابية مجموعة من المهام لابد من القيام بها، وتكون هذه الواجبات ألزمهم بها القانون فنصت الصكوك الدولية لمفوضية الأمم المتحدة وتتمثل هذه المهام في:

-على موظف عند قيامه بمهامه داخل المؤسسات العقابية التحفظ على السجناء وحماية المجتمع من الجريمة بالموازاة مع الأهداف الاجتماعية الأخرى للدولة ومسؤولياتها الأساسية لتعزيز رفاهية وتنمية أعضاء المجتمع.

-على جميع موظفي السجون أن يتصرفوا وأن يقوموا بمهامهم بشكل يكون له تأثير إيجابي على السجناء من خلال وضع أنفسهم موضع الاقتداء بهم وفرض احترامهم.

-على موظفي السجون عند أدائهم لمهامهم يجب احترام وحماية كرامة الانسانية والحفاظ على حقوق الإنسان [1].

- يجب أن يسلك الموظفون سلوكا اتجاه السجناء يحظى بالاحترام.

يجب على الموظفين الذين يلجأون إلى القوة أن يستخدموا الحد الأدنى من القوة فقط، كما يجب عليهم إبلاغ الحادثة إلى مدير السجن على الفور.

لا ينبغي عادة للموظفين الذين في تماس مع السجناء أن يكونوا مسلحين.[2]

إن المهام التي حددتها القوانين الدولية لموظفي ادارة السجون كانت قد ركزت على معاملتهم مع المساجين ومدى احترامهم لحقوق الانسان، كان من المفروض أيضا إعطاء أكثر أهمية للعاملين في السجون أيضا نظرا للمهام الملقاة عليهم، وفرض لهم حصانات تحميهم من أي اعتداء.

---

[1]-أندرو كويل، **منهجية حقوق الإنسان في إدارة السجون**، كتيب للعاملين بالسجون، المترجم وليد المبروك صافار، الطبعة الثانية، المركز الدولي لدراسات السجون، لندن، ص17

[2]-سلسلة التدريب المهني رقم11، **حقوق الانسان والسجون، كتاب جيب عن المعايير الدولية لحقوق الانسان** لأجل مسؤولي السجون، الأمم المتحدة، نيويورك جنيف، 2004، ص36-37

المحور الثاني: تكوين موظفي السجون على المستوى الوطني

إن المؤسسات العقابية في الجزائر تحتاج إلى جهاز إداري يضم مجموعة من العاملين، يسيرون هذه المؤسسات، من أجل إدارتها و السهر على تطبيق العقوبات السالبة للحرية، إضافة إلى ذلك إعادة إدماج المسجونين، ويكون ذلك بالمعاملة التي فرضها عليهم القانون من جهة ومن جهة الحفاظ على حقوق المسجونين، ولتحقيق هذه الأهداف لابد من وجود موظفين ذو كفاءة وتخصص للقيام بهذه المهام التي لابد من تحصيلها خلال مساهم التكويني.

وعليه سنتناول في هذا المحور كيفية التحاق موظفي ادارة السجون بالوظيفة

أولا/ شروط التوظيف في أسلاك السجون

بالرجوع للمرسوم التنفيذي رقم 08-167 المتضمن القانون الخاص بالموظفين المنتمين إلى للأسلاك الخاصة بإدارة السجون نصت المادة03 منه على الشروط التي وجب توافرها في موظفي السجون ومن هذه الشروط هي:

1/ الشروط العامة الخاصة بتوظيف موظفي السجون

-أن تكون له الجنسية 05 سنوات عل الأقل

-أن يكون مؤديا الخدمة الوطنية أو معفيا منها لأسباب صحية

- ألا تقل قامته على 1.66 بالنسبة للرجال 1.58 بالنسبة للنساء

-أن يكون متمتعا بقدرات بدنية ونفسانية تتماشى مع الوظيفة.[1]

--ألا يتعدى سنه30 سنة عند تاريخ إجراء مسابقة التوظيف

هذه الشروط يجب أن تتوافر في كل مترشح لمسابقة التوظيف في سلك إدارة السجون، فنلاحظ أن هذه الشروط تختلف عن تلك الشروط المنصوص عليها في الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية،

[1]- المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 08-167 المؤرخ في07 يونيو2008 **المتضمن القانون الخاص بالموظفين المنتمين إلى للأسلاك الخاصة بإدارة السجون** ،الصادر بالجريدة الرسمية الجزائرية بتاريخ11 يونيو سنة 2008 الج ر عدد30 المعدل والمتمم.

وهذ اراجع إلى أهمية القطاع باعتباره أكثر حساسية وأنه يتعامل مع مجرمين من أصناف مختلفة، فهي تطلبت موظفين ذو بنية وصحة جيدة لمواجهة هذا أنواع الأصناف من المحبوسين.

2/ الشروط الخاصة لتوظيف موظفين إدارة السجون

بالإضافة إلى الشروط العامة لتوظيف موظفي إدارة السجون هناك بعض الرتب الخاصة بموظفي إدارة السجون تتطلب شروطا خاصة وتتمثل في:

1/ عون إعادة التربية:

يتم التوظيف عن طريق التوظيف المباشر أنه على المترشحون للإلتحاق بهذه الرتبة أن يكونوا حائزون على مستوى السنة الثالثة من التعليم الثانوي أو شهادة معادلة له، والذين أيضا تابعو بنجاح تكوينا متخصصا لمدة سنة.

2/ رقيب إعادة التربية

يكون توظيفه عن طريق التوظيف المباشر، يجب أن يتوفر في المترشحين الملتحقين بهذه الرتبة أيضا أن يكونوا حائزون على السنة ثالثة ثانوي، أو شهادة شهادة معادلة له، والذين أيضا تابعو بنجاح تكوينا متخصصا لمدة سنتين.[1]

3/ ضابط رئيسي لإعادة التربية

ويتم توظيفه مباشرة، ويجب أن يكون المترشحون حائزون على شهادة مهندس دولة أو ماستر أو شهادة معادلة لها تحدد اختصاصاتهما بقرار مشترك بين وزير العدل والسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية ، وهم الذين تابعوا بنجاح تكوينا متخصصا لمدة سنة.

للالتحاق بالرتب المذكورة أعلاه بحسب الرتب من أدنى رتبة إلى أعلى رتبة، تم تحديد الشروط الخاصة بكل رتبة .

ثانيا/التنظيم التكويني لموظفي إدارة السجون

1/التكوين المتخصص لموظفي إدارة السجون

[1]– المواد 50–51–52–53 من المرسوم التنفيذي رقم 08–167.

بعد قيام الإختبارات الكتابية للإلتحاق بالرتب الآتية ضابط رئيسي لإعادة التربية، ضابط إعادة التربية، رقيب إعادة التربية و عون إعادة التربية، يلتحق المترشحين المقبولين على مستوى المدرسة الوطنية لموظفي إدارة السجون لتلقي التكوين المتخصص، وهذا ما تضمنه أحكام القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 16 رمضان 1443 الموافق 6 ابريل 2022 المعدل والمتمم للقرار الوزاري المشترك الصادر في 2009 و الذي يحدد كيفيات تنظيم التكوين المتخصص ومدته وبرامجه و كذا شروط الالتحاق به المتعلق ببعض الرتب التابعة للأسلاك الخاصة بإدارة السجون ، المعدل و المتمم.

ويتم التكوين بالنسبة للرتب كالتالي:

أ/مدة التكوين لموظفي ادارة السجون

– مدة التكوين بالنسبة لرتبتي ضابط رئيسي لإعادة التربية و ضابط إعادة التربية :إثنا عشرة (12) شهرا: ثمانية (8) أشهر تكوين نظري و أربعة (4) أشهر تربص تطبيقي،

– مدة التكوين بالنسبة لرتبة رقيب إعادة التربية :أربعة وعشرون (24) شهرا: إثنا عشرة (

12) شهرا تكوين نظري و إثنا عشرة (12) شهرا تربص تطبيقي.[1]

– مدة التكوين بالنسبة لرتبة عون إعادة التربية :إثنا عشرة (12) شهرا: ستة (6) أشهر تكوين نظري و ستة (6) أشهر تربص تطبيقي[2].

ب/التكوين التكميلي قبل الترقية

بعد النجاح في الامتحان المهني يعرض موظفي إدارة السجون الذين في الرتب الآتية إلى تكوين متخصص قبل ترقيتهم، و تختلف مدد التكوين من رتبة إلى أخرى

---

[1]– www.mjustice.dz موقع وزارة العدل الجزائرية.

[2]– القرار الوزاري المشترك المؤرخ في17 أبريل2022 و **الذي يحدد كيفيات تنظيم التكوين المتخصص ومدته وبرامجه و كذا شروط الالتحاق به المتعلق ببعض الرتب التابعة للأسلاك الخاصة بإدارة السجون** ، المعدل و المتمم. الصادر في الجريدة الرسمية بتاريخ2022/05/14 الج ع 32

1/بالنسبة لموظفي الأسلاك الخاصة بإدارة السجون الناجحين ضمن الإمتحانات المهنية أو حسب الاختيار:

للإلتحاق برتبة عون إعادة التربية، رقيب إعادة التربية و مساعد أول لإعادة التربية وفقا للقرار الوزاري المشترك مؤرخ في 18 جمادى الثانية عام 1431 الموافق أول يونيو سنة 2010، يحدد كيفيات تنظيم التكوين التكميلي قبل الترقية للإلتحاق ببعض الرتب التابعة للأسلاك الخاصة بإدارة السجون و مدته و محتوى البرامج المتعلقة به.

– **مدة التكوين بالنسبة لرتبة مساعد أول لإعادة التربية** :تسعة (9) أشهر: ستة (6) أشهر تكوين نظري و ثلاثة (3) أشهر تربص تطبيقي،

– **مدة التكوين بالنسبة لرتبة رقيب إعادة التربية** :ستة (6) أشهر: أربعة (4) أشهر تكوين نظري و شهرين (2) تربص تطبيقي.

– **مدة التكوين بالنسبة لرتبة عون إعادة التربية** :ستة (6) أشهر: أربعة (4) أشهر تكوين نظري و شهرين (2) تربص تطبيقي.

بالرجوع للمرسوم التنفيذي17-302 المعدل والمتمم مرسوم تنفيذي رقم 08-167 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بإدارة السجون نجده أعفى المنتمون للأسلاك الخاصة بإدارة السجون الذين تحصلوا بعد توظيفهم على شهادة ليسانس من التكوين المتخصص من أجل الترقية إلى ضابط إعادة التربية.[1]

2/بالنسبة لموظفي الأسلاك غير الأمنية الناجحين ضمن الإمتحانات المهنية أو حسب الإختيار، للإلتحاق برتب عليا:

تتم على مستوى مؤسسات و معاهد التكوين المحددة ضمن القرارات الوزارية المشتركة المنظمة للتكوين التكميلي ما قبل الترقية لكل رتبة أو سلك.

2/ الدورات التكوينية لتحسين المستوى و تجديد المعلومات (التكوين المستمر)

رجوعا المرسوم التنفيذي رقم 20-194 المؤرخ في 4 ذي الحجة عام 1441 الموافق 25 يوليو سنة 2020 المتعلق بتكوين الموظفين و الأعوان العموميين و تحسين مستواهم في المؤسسات و الإدارات العمومية نظم كيفية تلقين الموظفين واعادة تكوينهم، فيتم ذلك من خلال تسجيل دورات التكوين المستمر ضمن مخطط

[1]-www.mjustice.dz موقع وزارة العدل الجزائرية.

التكوين، تحسين المستوى و تجديد المعلومات و الذي يجب إعتماده بعنوان السنة الجارية من طرف مصالح المديرية العامة للوظيفة العمومية و الإصلاح الإداري.

"مواضيع التكوين المسجلة ضمن المخطط سابق الذكر، تُعد بالتشاور مع مصالح المديريات بالإدارة المركزية التي تستقي الإحتياجات في مجال التكوين من طلبات مدراء المؤسسات العقابية و كذا النقائص المسجلة من خلال مهمات التدقيق أو التفتيش[1]."

1/تطور أساليب و أنماط التكوين:

– الإعتماد على المحاكاة في مجال التكوين قصد ترسيخ المعارف النظرية للتكوين و تطبيق مجموع الممارسات الحسنة، علما أن المدرسة مجهزة بجناح خاص بالمحاكـاة.

– الاعتماد أكثر فأكثر على التكوين بالموقع (Formation sur site) و الذي يتم على مستوى المؤسسات العقابية الكبيرة، قصد التطبيق الفعلي لبعض التكوينات على مستوى المؤسسة العقابية خصوصا تلك المتعلقة بالتدخل و حفظ النظام، الإسعافات الأولية و إطفاء الحرائق...إلخ

– في مجال التكوين المتخصص إنتهاج مقاربة التكوين المعتمد على المحاور بدل وحدات تكوينية ثابتة، مما يعطي أكثر مرونة وحرية في إثراء المواضيع التكوينية قصد مواكبة التطورات التي تمس المجال العقابي، موزعة على أربعة محاور:

1– محور القانون،

2– محور الأمن،

3– محور إعادة الإدماج،

4– محور المناجمنت[2].

– الإعتماد على نتائج التقييم سواء التي تلي مباشرة التكوين ((Evaluation à chaud أو بعد تجسيد مكتسبات التكوين ضمن الممارسات اليومية بالمؤسسات العقابية (Evaluation ultérieure) قصد تصحيح مسار التكوينات وإثرائها.

---

[1]– www.mjustice.dz موقع وزارة العدل الجزائرية.

[2]– www.mjustice.dz موقع وزارة العدل الجزائرية.

– الإعتماد على أساليب التكوين التفاعلية (LES METHODES DE LA FORMATION INTERACTIVE) المعتمدة ضمن طرق تكوين البالغين .(L'ANDRAGOGIE) و هذا بإشراك المتكونين ضمن الحصة التكوينية قصد الوصول سويا مع المكون إلى الاستنتاجات المرجوة، بغية ترسيخ المعلومات و ضمان ديمومتها لدى المتكونين.

ثانيا: المسار المهني لموظفي إدارة السجون

بعد تعيين موظفي ادارة السجون وخضوعهم لفترة التربص المنصوص عليها في قانون الوظيف العمومي 03/06 بموجب المادة 85 منه[1]، و يرسم الموظف الإداري في المؤسسة العقابية حسب الرتبة التي عين فيها، فيصبح يتمتع بالحقوق والواجبات نظمها التنظيم 08-167 وتضمنتها أيضا نصوص خاصة والأمر 06-03 وتتمثل الحقوق والواجبات فيما يلي:

1/حقوق وواجبات موظفي السجون

أ/ واجبات موظفي السجون:

من أهم الواجبات التي تضمنها القانون بموجب المواد من 06 إلى المادة 20 مايلي:

-الالتزام بواجب الانضباط والتفاني والحياد أثناء تأدية المهام

-تكريس اليومي للعمل و في كل الأوقات ليلا نهارا حتى خارج العمل القانوني

-الإلتزام بواجب الطاعة لمرؤوسيهم والإمتثال لأوامرهم

-الإلتزام الموظفين بسلك السجون ارتداء الزي الرسمي خلال ممارستهم لوظائفهم

-واجب التحفظ والسر المهني في كل مكان وفي كل الظروف

-واجب الاتصال بين كل موظفي السجون في إطار العمل والتعاون فيما بينهم.[2]

2/حقوق موظفي السجون:

---

[1]-الأمر 06-03 المؤرخ في 15- يوليو 2006، **المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية**، الصادر بالجريدة الرسمية الجزائرية، الصادر بتاريخ 16 يوليو 2006، الج عدد46

[2]-أنظر المواد من 06 إلى 20 من المرسوم التنفيذي رقم08-167 المتضمن القانون الأساسي الخاص بموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بإدارة السجون المعدل والمتمم.

ومن أهم الحقوق التي يتمتع بها موظفي السجون هي:

-لموظفي السجون الحق في الترقية وكذا التكوينات والتربصات

-لموظفي السجون الحق في الاستفادة من الوضعيات القانونية

باستقرائنا إلى نصوص القانون المتعلق بموظفي السجون نجده نص على الواجبات بصفة صريحة لكنه كان مجحفا بالنص على حقوق موظفي السجون عند ممارستهم لوظيفتهم خاصة بالنسبة لحق العطل اليومية والسنوية لم ينص عليها، فهذا يجعلنا نطبق قواعد الخاصة بالوظيف العمومي.

ونرى أن هناك إجحاف في إعطاء حقوق كاملة لهذه الفئة التي تعتبر الفئة المهمة في هذا القطاع باعتباره من القطاعات الحساسة التي تتعامل مع جميع أصناف المجرمين داخل المؤسسات العقابية، مقارنة بالحقوق والواجبات والمهام الموكلة نجد أنه لا يوجد حقوق مكرسة لهم قانونيا، سواء كانت الحقوق مالية أو حقوق إدارية

ثالثا: مهام موظفي إدارة السجون

بالرجوع للمرسوم التنفيذي08-167 المتعلق بالأسلاك الخاصة بالسجون المعدل والمتمم لقد نص على مهام موظفي السجون وتتمثل مهامهم حسب درجتهم والسلك الذي ينتمون إليه:

1/ مهام سلك موظفي إعادة التربية

ويضم سلك موظفي إعادة التربية رتبتين هما:

-رتبة عون الحراسة وهي الآيلة للزوال

ومهام عون الحراسة تتمثل في:

حفظ الأمن والنظام العام داخل المؤسسات العقابية، والورشات الخارجية

تطبيق العقوبات السالبة للحرية والتدابير الأمنية والعقوبات البديلة، وحفظ النظام والأمن الداخلي في الحبس.[1]

أما أعوان إعادة التربية مهامهم تتمثل في:

---

[1]-انظر المواد58-59-60-61-62 من المرسوم التنفيذي رقم08-167 المتضمن القانون الأساسي الخاص بموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بإدارة السجون المعدل والمتمم.

يقومون بتأطير وتنسيق ومراقبة نشاط الأعوان الموضوعين تحت سلطتهم.

-ضمان حراسة الأشخاص المحبوسين خارج أماكن الحبس

-المساهمة في تطبيق البرامج إعادة تربية الأشخاص المحبوسين وإدماجهم.

2/مهام سلك موظفي التأطير

بالرجوع لنص المادة49 من القانون 08-167 المتعلق بموظفي المنتمين بأسلاك خاصة بإدارة السجون المعدل والمتمم نصت على أنه يضم سلك موظفي التأطير ثلاث رتب وتتمثل في:

-رتبة رقيب إعادة التربية: يتولى رقباء إعادة التربية تحت رقابة رؤسائهم، مهام رئيس مركز الحراسة أو مسؤول عن الأجنحة المدعمة أمنيا.

-رتبة مساعد إعادة التربية: ويتول مساعدو إعادة التربية حفظ الأمن و النظام العام والانضباط داخل المؤسسات العقابية والورشات الخارجية

-تأطير وتنسيق ومراقبة نشاط الموظفين الموضوعين تحت سلطتهم

-رتبة مساعد أول لإعادة التربية: ويقوم المساعدون الأوائل لإعادة التربية تحت مراقبة رؤسائهم السلميين بالمهام الآتية:

-السهر على حسن تطبيق التنظيمات، لاسيما في مجال معاملة الأشخاص المحبوسين وحراستهم.

-السهر على حسن تطبيق برامج إعادة التربية والإدماج الاجتماعي للأشخاص المحبوسين وإعداد حصائل الإنجازات.[1]

3/سلك موظفي القيادة

ويضم سلك موظفي القيادة أربع رتب تتمثل في:

-رتبة ضابط إعادة التربية

-رتبة ضابط رئيسي لإعادة التربية

---

[1]- انظر المادة 49 من المرسوم التنفيذي رقم 08-167، المعدل والمتمم.

-رتبة ضابط عميد لإعادة التربية

-رتبة ضابط عميد أول لإعادة التربية

وتتمثل مهامهم فيمايلي:

يتولى ضابط إعادة التربية

-المشاركة في تجسيد برامج إعادة التربية والإدماج الاجتماعي للأشخاص المحبوسين

-تأطير وتنسيق ومراقبة نشاط الموظفين الموضوعين تحت سلطتهم

-المساهمة في تكوين الموظفين الذين ينتمون إلى الأسلاك الخاصة بالسجون.

-ممارسة صلاحيات ضباط الشرطة القضائية بالنسبة للجرائم التي ترتكب داخل المؤسسة العقابية أو خارجها.

إن المهام الملقاة على موظفي السجون هي كثيرة مما يشكل لهم ضغط ، والمشرع منحهم واجبات ومهام كثيرة دون منح لهم حقوق كثيرة هناك إجحاف في حقوقهم، مما يجعلهم لا يؤدون تلك المهام الملقاة على عاتقهم.

والملاحظ أن الموظفين إدارة السجون الأقل درجة لهم مهام أكثر من تلك الممنوحة لرؤسائهم في رتبة ضابط.

وعلى هذا الأساس ما يمكن التنويه إليه من خلال دراسة تكوين الموظفين على مستوى المؤسسة العقابية هو نوعا ما في تطور تدريجيا نظرا للقوانين التي تعدل من سنة إلى أخرى فإن الجزائر تسعى إلى تحقيق الاصلاح لكن مات التطرق له من حيث التكوين للموظفين بمختلف رتبهم نجد أن هنا نقص في منح الأولوية لهذه الفئة ومنحهم واجبات أكثر من حقوق.

كان لابد من المنظم الجزائري إعطاء امتيازات وحماية أكثر للعاملين داخل المؤسسات العقابية.

الخاتمة:

وفي الأخير نستنتج أن المورد البشري على مستوى ادارة السجون اصبح يمثل العامل الأساسي لتسيير المؤسسات العقابية نظرا لأهمية البالغة التي لابد على التشريعات الإهتمام بها وهي تدريب موظفي ادارة السجون وكيفية تعاملهم مع المساجين وذلك بتوفير لهم كل الوسائل اللازمة والإمكانيات التي يحتاجونها داخل المؤسسة العقابية خاصة فيا يتعلق بالتكوينات التي لابد من اجراؤها بشكل دوري ومستمر.

– المعاهدات الدولية أعطت أهمية أكبر لموظفي إدارة السجون قد أولت أهمية كبيرة لهذه الفئة من خلال ابرام عدة اتفاقيات دولية وكانت الجزائر عضو فيها وصادقت عليها.

– أن هيئة الأمم المتحدة وضعت أنظمة تهتم بموظفي إدارة السجون والمعايير التي يتم اختيارهم على أساسها، فلقد نصت على أنه يتم اختيارهم على أساس الكفاء واللياقة البدنية. لكن أهملت جانب أساسي وهي الحصانات لموظفي ادارة السجون كان من المفروض النص على تمتعهم بالحصانات اللازمة خاصة في معاملتهم مع المساجين.

–أن المنظم الجزائري قد نظم المسار المهني لموظفي إدارة السجون وحدد شروط التي يتم إنتقائهم على أساسها ، وبالتالي كان من المفروض على المشرع الجزائري منح امتيازات أكثر لموظفي ادارة السجون بموجب المرسوم التنفيذي المنظم للمهنة.

–حدد المنظم الجزائري بموجب المرسوم التنفيذي حقوق وواجبات موظفي إدارة السجون من أقل رتبة إلى أكثر رتبة، وبالتالي على المنظم الجزائري التساوي بين حقوقهم وواجباتهم

–المنظم الجزائري لم يحدد المعايير التي يتم الانتقاء على أساسها موظفي إدارة السجون، فاكتفى فقط بالشروط التي وجب توافرها عند اجتياز الاختبارات الكتابية والشفوية.

– قد أصدر المنظم الجزائري قرار وزاري ينظم التكوينات المتخصصة لموظفي ادارة السجون.

قائمة المصادر والمراجع:

1/المصادر:

-الأمر06-03 المؤرخ في 15- يوليو2006، **المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية**، الصادر بالجريدة الرسمية الجزائرية، الصادر بتاريخ 16 يوليو2006، الج عدد46

-المرسوم التنفيذي رقم 08-167 المؤرخ في07 يونيو2008 المتضمن القانون الخاص بالموظفين المنتمين إلى للأسلاك الخاصة بإدارة السجون الصادر بالجريدة الرسمية الجزائرية بتاريخ11 يونيو سنة 2008 الج ر عدد30 المعدل والمتمم.

- القرار الوزاري المشترك المؤرخ في17 أبريل 2022 **و الذي يحدد كيفيات تنظيم التكوين المتخصص ومدته وبرامجه و كذا شروط الالتحاق به المتعلق ببعض الرتب التابعة للأسلاك الخاصة بإدارة السجون** ، المعدل و المتمم. الصادر في الجريدة الرسمية بتاريخ2022/05/14 الج ع 32

- دليل تدريب موظفي السجون على حقوق الإنسان والسجون، مكتب الأمم المتحدة مفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان، سلسلة التدريب المهني العدد رقم 11، نيويورك وجنيف، سنة2004.

المراجع:

-أندرو كويل، **منهجية حقوق الإنسان في إدارة السجون**، كتيب للعاملين بالسجون، المترجم وليد المبروك صافار، الطبعة الثانية، المركز الدولي لدراسات السجون، لندن.

-سلسلة التدريب المهني رقم11، حقوق الانسان والسجون، كتاب جيب عن المعايير الدولية لحقوق الانسان لأجل مسؤولي السجون، الأمم المتحدة، نيويورك جنيف، 2004.

المواقع الألكترونية الرسمية :

- -www.mjustice.dz **موقع وزارة العدل الجزائرية** تم الإطلاع على الموقع الرسمي يوم 2022/11/20 على الساعة 14:30.