

الإصلاحات المنجزة بقطاع السجون والتحديات المصروحة¹

منذ إحداثها بتاريخ 29 أبريل 2008، حرصت المندوبية العامة على وضع برنامج إصلاحى طموح يروم تأهيل قطاع السجون هيكليا وبنوييا وإحلاله مكانة مستحقة ضمن المؤسسات التربوية، وقد استهدفت من برنامجها توفير الإمكانيات المادية والبشرية اللازمة، وتخليق الفضاء السجني وإعمال الأمن والانضباط بالسجون، وصون كرامة السجناء وأنسنة ظروف اعتقالهم، وكذا تطوير وتحديث طرق العمل، ملتزمة في ذلك بالتوجيهات السديدة لصاحب الجلالة الملك محمد السادس أعزه الله ونصره، وبالمقتضيات القانونية المنظمة للقطاع.

ويمكن استقراء جهود المندوبية العامة في هذا الإطار بموضوعية وبشكل ايجابي، وفي سياق الظرفية المصاحبة خاصة في ظل التطور الملحوظ للسكانة السجنية، ولنوعية الجرائم، مما استلزم مرونة وصرامة في الآن ذاته لمعالجة الإشكاليات المستجدة إثر ذلك، علما أن ذلك لم يكن ليحول دون تمكين المؤسسات السجنية من الظروف والإمكانيات الواجبة لأداء دورها الإصلاحى والتربوي وفق ما حدده المشرع بالقوانين المنظمة لقطاع السجون.

أ. صون كرامة السجناء وآنسنة ظروف اعتقالهم:

1. تحسين ظروف الإيواء :

عملت المندوبية العامة على الرفع من الطاقة الاستيعابية للسجون من خلال بناء سجون جديدة وتوسعة أخرى، حيث ارتفعت المساحة الإجمالية المخصصة لإيواء السجناء منذ سنة 2008 بنسبة **29.5%**، وشمل ذلك تسريع وثيرة بناء سجون جديدة بكل من القنيطرة (المركزي)، مراكش، قلعة السراغنة، الجديدة (العدير)، وآيت ملول.

كما شملت الأشغال ترميم وإصلاح جل المؤسسات السجنية قصد توفير ظروف إيواء ملائمة للسجناء، وأمكن بفعل هذه الجهود تحديث البنية التحتية للسجون وخلق مرافق تربوية وصحية تستجيب للمعايير الوطنية المعمول بها بالإضافة إلى الرفع من المساحة المخصصة لإيواء كل سجين.

إلا أن هذه الجهود تصطدم بالاحتفاظ الذي تعاني منه جل المؤسسات السجنية بفعل ارتفاع ملحوظ لعدد السجناء المودعين بها، هذا الارتفاع الذي يتم بوثيرة تفوق الوثيرة التي يتم بها بناء

¹ تم إنجاز هذه الورقة من طرف المندوبية العامة لإدارة السجون وإعادة الإدماج.

سجون جديدة، مما يفرض اهتماما جديا يروم أعمال سياسة عقابية موازية لسياسة بناء السجون، تشمل قوانينها إمكانيات أكبر لتفعيل بدائل العقوبة السالبة للحرية، وبدائل الإيداع بالمؤسسة السجنية بشكل عام.

2. تحسين تغذية السجناء:

تم الرفع من الاعتمادات المالية المخصصة لتغذية السجناء منذ إحداث المندوبية العامة وذلك بنسبة 250%، وبذلك انتقل معدل المبلغ اليومي المخصص لتغذية كل سجين من 5 دراهم إلى 15 درهم، كما تم تفويض 30% من الاعتمادات المالية ذات الصلة للمؤسسات السجنية خلال سنة 2011، علما أن هذه العملية سيتم استكمالها بشكل تدريجي في أفق تعميم تفويض تدبير تغذية السجناء محليا وجهويا في إطار سياسة اللاتمرکز الإداري. كما عملت المندوبية العامة على تجهيز مطابخ السجون بالمعدات والتجهيزات الضرورية لتحسين مستوى الوجبات الغذائية المقدمة للسجناء. إلا أن الارتفاع المتزايد لعدد السجناء، يؤدي الى تقليص الحصة المخصصة لكل سجين من ميزانية التغذية والتي لم تتجاوز خلال سنة 2012 ما يقارب 12 درهما لكل سجين في اليوم، وهذه الحصة مرشحة للتراجع كلما ارتفع عدد السجناء، هذا فضلا عن الإشكاليات المتصلة بطهي وجبات غذائية بكميات كبيرة، وكذا الإشكاليات المتصلة بتوزيعها على السجناء بزنازهم في ظل الصعوبات المطروحة حول خلق مطاعم جماعية لفائدتهم وعدم وجود فضاءات شاغرة بالسجون واستنفاذها في توسيع طاقتها الاستيعابية.

3. تحسين الرعاية الصحية للسجناء:

عرفت الخدمات الطبية للسجناء تحسنا ملحوظا بفعل جهود الأطر الطبية والشبه الطبية والإدارية للمندوبية العامة وبفضل التعاون البناء القائم مع القطاع الوصي. وفي هذا الصدد تجدر الإشارة إلى أن المندوبية العامة قامت بتوظيف عدد من الأطباء والممرضين بالإضافة إلى تجهيز مصحات السجون بالتجهيزات الضرورية والأدوية، بالإضافة إلى أنها طورت مستوى الخدمات الطبية المقدمة للسجناء من خلال تمكين عدد منهم من الفحوصات بالأشعة ومن العمليات الجراحية وتنظيم حملات تحسيسية ووقائية حول بعض الأمراض المعدية لفائدة السجناء بشراكة مع وزارة الصحة وعدد من الجمعيات، وفي هذا الصدد لابد من الإشارة إلى أنه تم افتتاح وتجهيز مستشفى متعدد الاختصاصات بطاقة إيوائية تصل إلى 224 سرير بالسجن المحلي بالبيضاء، ويقدم هذا المستشفى الخدمات الطبية الضرورية للسجناء

ومنها تصفية الدم بتجهيز من جمعية إحصانية، كما تم اقتناء 21 سيارة إسعاف مجهزة بالمعدات الضرورية.

وفي هذا الصدد لا بد من الإشارة إلى أن مستوى الرعاية الصحية للسجناء، بدوره يصطدم بمشكل الاكتظاظ الذي يؤثر سلبا على شروط النظافة والتهوية، والإنارة بأماكن الإيواء، كما يخلف لدى السجناء انشغالا مستمرا حول ظروف إيوائهم يحول دون انخراطهم في البرامج التربوية، وكذا ضغطا نفسيا، يدفع بهم إلى التظاهر بأعراض مرضية عضوية، مما يتقل كاهل الأطر الطبية وميزانية الدولة المخصصة للأدوية والاستشفاء.

4. إعداد وتنفيذ برامج تربوية لفائدة السجناء :

1.4 برامج محو الأمية والتعليم والتكوين المهني :

أولت المندوبية العامة اهتماما خاصا ببرامج محو الأمية والتعليم والتكوين المهني، وأمكن في هذا الإطار تحقيق نتائج مشجعة يجسدها ارتفاع عدد السجناء المستفيدين من هذه البرامج والنتائج المحققة حيث ارتفع عددهم إلى 41400 منذ إحداث المندوبية العامة أي بزيادة تفوق 26% مقارنة مع المواسم الدراسية السابقة، وتأتى تحقيق ذلك بفعل جهود مشتركة مع مؤسسة محمد السادس لإعادة إدماج السجناء ومن خلالها مع باقي الشركاء المعنيين، حيث تم تطوير وتحديث البنية التحتية للسجون من خلال بناء 13 مركزا بيداغوجيا جديدا، منها 5 مراكز بمؤسسات سجنية جديدة، اعتمد في بنائها على المعايير المعمول بها وطنيا.

كما أن جهودا موازية بذلت على مستوى الرفع من نسبة ومستوى التأطير ومستوى المراقبة والمتابعة للسجناء المستفيدين، وتوفير الظروف المحفزة لهم على الانخراط في هذه البرامج بجدية وبتطلع إلى جدواها في تأهيلهم للإدماج بعد الإفراج. ويظل مشكل الاكتظاظ عاملا أساسيا في الحيلولة دون تحقيق نتائج إيجابية بالنسبة للسجناء المستفيدين من برامج التعليم والتكوين حيث يحول دون تمكينهم من مراجعة دروسهم في ظروف مناسبة بالإضافة إلى أنه يدفعهم إلى الانشغال بتحسين ظروف إيوائهم أكثر منه بالالتزام بالتعليم والتكوين. كما أن الاكتظاظ يدفع بالمندوبية العامة إلى استغلال المساحات المتاحة بعدد من السجون لتوسيع طاقة الإيواء أكثر منه بناء أقسام للدراسة والتكوين.

2.4 إحداث مكاتب الاستقبال والتوجيه :

قامت المندوبية العامة بإحداث مكاتب الاستقبال والتوجيه بالمؤسسات السجنية، أسندت لهم مهام استقبال السجناء عند إيداعهم واخذ بيانات ومعطيات حول الوضعية الجنائية والاجتماعية

والصحية، بالإضافة إلى اطلاعهم على حقوقهم وواجباتهم وتوجيههم خلال مرحلة تنفيذ العقوبة واطلاعهم على الإمكانيات المتاحة لاستفادتهم من البرامج التربوية، كما أسندت لهذه المكاتب مهمة أعمال الوساطة في حل بعض النزاعات بين السجناء كبديل عن اللجوء إلى مساطر التأديب وللتخفيف من شدة الاحتقان بين السجناء.

ii. تخليق الفضاء السجني وإعمال الأمن والنضال:

اعتمدت المندوبية العامة في هذا الإطار مقاربة وقائية تروم الحد من تفشي السلوكيات الانحرافية داخل السجون وضبط المخالفات المخلة بضوابط العمل لدى الموظفين. وفي هذا الصدد قامت المندوبية العامة بتجهيز السجون بمعدات المراقبة من كاميرات وبوابات كاشفة عن المعادن وأجهزة السكاكين وأجهزة التشويش على الهاتف، كما قامت بجهود جبارة على مستوى التنقيب والتفتيش ومراقبة سلامة بنايات السجون. وقد أمكن بفعل هذه الجهود الحد من حالات فرار سجناء، والتصدي لتسريب الممنوعات بمختلف أشكالها، وعلى مستوى مكافحة الحرائق، عممت المندوبية العامة وسائل إطفاء الحريق على جميع السجون، بالإضافة إلى إحداثها لأماكن خاصة لتسخين الوجبات الغذائية داخل الأحياء بدل الزنازن، وكذا إحداث منافذ للإغاثة بالمؤسسات السجنية. وبالموازاة مع هذه الجهود تصدت المندوبية العامة بحزم وصرامة لممارسات بعض الموظفين المخلة بالقانون، من خلال إصدار العقوبات التأديبية القانونية في حق المتورطين وإحالة من يجب على القضاء. كما تم إخضاع مجموعة من الموظفين غير المنضبطين لإعادة التكوين بمركز تكوين الأطر بإفران.

iii. تأهيل الموارد البشرية:

تم خلال الثلاث سنوات الأخيرة إحداث **2900** منصب مالي حيث انتقل عدد الموظفين من **6069** سنة 2008 إلى **8969** سنة 2011، أي بزيادة تقدر ب **32%** وقد مكن ذلك من تحسين تأطير السجناء وتوفير الحد الأدنى من الحاجيات فيما يتعلق بالأطر الإدارية والتقنية والمتخصصة. وعلى مستوى التكوين، تم تنفيذ عدة دورات تكوينية سواء على مستوى التكوين الأساسي للموظفين الجدد والتكوين المستمر لبعض الموظفين الممارسين في مجالات متعددة ذات صلة أساسا بمهامهم داخل السجون وبالمبادئ المؤطرة لعملهم في مادة حقوق الإنسان. كما عملت المندوبية العامة على وضع نظام أساسي جديد للموظفين مكن من الرفع من التعويضات الممنوحة لهم ومن أعمال مبدأ التخصص في المهام المسندة لهم، بالإضافة إلى أنها

أحدثت تعويضات عن الساعات الإضافية والخدمات المنجزة ليلا، وكذا تعويضات جزافية عن المسؤولية.

والملاحظ في هذا الشأن هو أن الجهود التي بذلت للرفع من نسبة التأطير بالسجون، لم تحقق النتائج المطلوبة بفعل الارتفاع المتزايد لعدد السجناء، حيث أن نسبة التأطير انتقلت من 14 سجين لكل موظف إلى فقط 10 سجناء لكل موظف، وهي نسبة مازالت بعيدة عن المعدل المطلوب حول 5 سجناء لكل موظف، علما أن ذلك تترتب عنه إشكالات عديدة من حيث ضبط وتوزيع مهام الموظفين على جميع مرافق العمل بالمؤسسة السجنية، وتوفير المداومة والحراسة اللازمة خارج أوقات العمل. بالإضافة إلى الإشكاليات المتصلة بتحسين أداء الموظفين وتمكينهم من التأهيل اللازم في عدد من التخصصات الأنية كالمجال التربوي والنفسي والاجتماعي.