

ⵜⴰⴷⵓⴷⴰ ⵜⴰⴳⵓⴷⴰⵜ
ⴰⴳⵓⴷⴰⵜ
ⴰⴳⵓⴷⴰⵜ ⵜⴰⴳⵓⴷⴰⵜ



المملكة المغربية
البرلمان
مجلس المستشارين

تشغيل السجناء بالمغرب، بين التشريع الوطني والمعايير الدولية -دراسة مقارنة-

منشورات مركز الدراسات والبحوث في الشؤون البرلمانية

بدعم من مؤسسة وستمنستر للديمقراطية



WESTMINSTER
FOUNDATION FOR
DEMOCRACY

تقديم عام

تعتبر العقوبة السالبة للحرية عموماً، أحد أنماط الجزاء الجنائي، الذي يهدف إلى تحقيق أغراض متعددة، فصلها الفقه الجنائي، وعلم العقاب التقليدي، إلى ثلاثة، تتمثل في الردع العام، والردع الخاص، وإرضاء الشعور بالعدالة، قبل أن تفرض توجهات السياسة الجنائية الحديثة، غرضاً رابعاً يتمثل في تهذيب وإصلاح الجاني، بغاية تأهيله لإعادة الإدماج.

وغني عن البيان، أن العقوبة السالبة للحرية، تنقسم بحسب مجموعة القانون الجنائي المغربي¹، إلى ثلاثة أنواع، أولها الاعتقال والذي تتراوح مدته ما بين يوم واحد وشهر، ثم الحبس، وتتراوح مدته ما بين شهر واحد وخمس سنوات، ثم السجن، وينقسم إلى قسمين منه المحدد والذي تتراوح مدته ما بين خمس سنوات وثلاثين سنة، ومنه المؤبد. ويحدد المشرع المغربي كيفية تنفيذ العقوبات السالبة للحرية من خلال الفصول 24، 28 و 29 من مجموعة القانون الجنائي، وفق ما يلي:

الفصل 24:

تنفذ عقوبة السجن داخل سجن مركزي مع الانفراد بالليل كلما سمح المكان بذلك ومع الشغل الإجباري فيما عدا حالة ثبوت عجز بدني. ولا يمكن مطلقاً للمحكوم عليه بالسجن أن يشغل في الخارج قبل أن يقضي عشر سنوات من العقوبة إذا كان محكوماً عليه بالسجن المؤبد، أو قبل أن يقضي ربع العقوبة إذا كان محكوماً عليه بالسجن المؤقت

الفصل 28:

تنفذ عقوبة الحبس في إحدى المؤسسات المعدة لهذا الغرض أو في جناح خاص من أحد السجون المركزية مع الشغل الإجباري في الداخل أو الخارج فيما عدا حالة ثبوت عجز بدني

الفصل 29:

تنفذ عقوبة الاعتقال في السجون المدنية أو في ملحقاتها مع الشغل الإجباري في الداخل أو الخارج فيما عدا حالة ثبوت عجز بدني

¹ - ظهير شريف رقم 1.59.413 صادر في 26 نونبر 1962، بالمصادقة على مجموعة القانون الجنائي، الجريدة الرسمية عدد 2640 مكرر بتاريخ 5 يونيو 1963، (تجدد الإشارة أن مجموعة القانون الجنائي المغربي، قد لحقتها مجموعة من التعديلات، التغييرات والتتميمات على امتداد السنوات).

تجدر الإشارة أن النظام الجنائي المغربي، قد اختار منذ مدة ليست بالقصيرة، توجه السياسة

الجنائية القائمة على فلسفة حقوق الإنسان، ومنها، اختيار السياسة العقابية الهادفة إلى التأهيل بغرض إعادة الإدماج باعتبارها غاية سامية من غايات الجزاء الجنائي، خاصة من خلال إيلاء العناية اللازمة للبعد الاجتماعي، لفئة السجناء باعتبارهم أشخاصا مسلوبي الحرية، مع احتفاظهم بالكرامة الإنسانية، وهو ما دفع المغرب إلى الاهتمام المتزايد بهذه الفئة، خاصة بعد إحداث مؤسسة محمد السادس لإعادة إدماج السجناء.¹

كما تظهر توجهات السياسة العقابية المغربية، الرامية إلى التهذيب والإصلاح وإعادة الإدماج، من خلال استقراء مقتضيات القانون المتعلق بتنظيم وتسيير المؤسسات السجنية،² وكذلك المرسوم الصادر بتنفيذه،³ بالإضافة إلى إحداث المندوبية العامة لإدارة السجون وإعادة الإدماج وتحديد اختصاصاتها.⁴ حيث تركز معظم النصوص المشار إليها، على مفهوم إعادة الإدماج والتأهيل، باعتبارهما أولوية من أولويات العقوبة السالبة للحرية.

وعلى الرغم من كون مقتضيات القانون الجنائي، تعتبر العمل داخل السجن إجباريا، إلا أنه لا ينبغي أن يفهم من ذلك أن العقوبة السالبة للحرية في النظام الجنائي المغربي تهدف إلى الإيلاء والاقتصاص، أو الاستغلال الاقتصادي للسجين، بل على العكس من ذلك، حيث إنه وباستقراء التجربة المغربية في مجال التعامل مع السجناء، يتضح أنها تقوم على فلسفة حقوق الإنسان، ولعل أكثر ما يؤكد هذا التوجه، هو ما تضمنه الفرع الثالث من الباب الثالث من القانون رقم 23.98 المتعلق

¹ أكد جلالة الملك محمد السادس، في خطابه بمناسبة افتتاح السنة القضائية بتاريخ 29 يناير 2003 أن "ما نوليه من رعاية شاملة للبعد الاجتماعي في مجال العدالة، لا يستكمل إلا بما توفره من الكرامة الإنسانية للمواطنين السجناء التي لا تجردهم منها الأحكام القضائية السالبة للحرية".

² القانون رقم 23.98 المتعلق بتنظيم وتسيير المؤسسات السجنية، الصادر بتنفيذه الظهير الشريف رقم 1.99.200، بتاريخ 25 غشت 1999، الجريدة الرسمية عدد 4726 بتاريخ 16 شتنبر 1999.

³ مرسوم رقم 2.00.485، صادر بتاريخ 3 نونبر 2000 تحدد بموجبه كيفية تطبيق القانون رقم 23.98 المتعلق بتنظيم وتسيير المؤسسات السجنية، الجريدة الرسمية عدد 4848 بتاريخ 16 نونبر 2000.

⁴ الظهير الشريف رقم 1.08.49 الصادر بتاريخ 29 أبريل 2008 بتعيين المندوب العام لإدارة السجون وإعادة الإدماج وتحديد اختصاصاته؛ المرسوم رقم 2.088.599 صادر بتاريخ 7 نونبر 2008 بشأن النظام الأساسي الخاص بموظفي المندوبية العامة لإدارة السجون وإعادة الإدماج؛

المرسوم رقم 2.08.772 صادر بتاريخ 21 ماي 2009 بتحديد اختصاصات وتنظيم المندوبية العامة لإدارة السجون وإعادة الإدماج.

بتنظيم وتسيير المؤسسات السجنية، والمعنون بـ "عمل السجناء"، حيث نصت الفقرة الأولى من المادة 35 من القانون المذكور على أنه "يوفر للمدانين عمل ذو طبيعة غير مؤلمة، ولا يعفون منه إلا اعتباراً لسنهم، أو بعد استشارة طبية تؤكد عجزهم عن العمل". كما نصت الفقرة الأولى من المادة 36 على أنه "يمكن للمعتقلين احتياطياً والمكرهين بدنياً أن يطلبوا ممارسة عمل". وذلك باعتبار العمل حقاً للسجين كما تنص على ذلك المواثيق الدولية ذات الصلة، خاصة القواعد النموذجية الدنيا لمعاملة السجناء،¹ والتي كانت عبارة عن مجرد إعلان نوايا، قبل أن تؤكدها القواعد من 96 إلى 103 من قواعد (نيلسون مانديلا) النموذجية الدنيا لمعاملة السجناء، والتي اعتمدها الجمعية العامة للأمم المتحدة في 17 دجنبر 2015.

وقد عملت المندوبية العامة لإدارة السجون وإعادة الإدماج، على إيلاء عناية خاصة، لعمل السجناء، وتأهيلهم الحرفي، باعتباره أداة ووسيلة للتأهيل قصد الإدماج الاجتماعي بعد الإفراج، وفي هذا الصدد شرعت المندوبية، خلال سنة 2016، في إحداث ورشات حرفية داخل السجون، وتجهيز خمس منها في إطار الاتفاقية المبرمة مع برنامج الأمم المتحدة للتنمية، خصصت للصباغة والنقش على الخشب وصناعة الجلد والخياطة التقليدية وحياسة الزرابي وصناعة الفخار،² كما عملت على إطلاق برامج للتكوين في مجال الطبخ، مع الشركات المفوض لها خدمات التغذية الجماعية داخل السجون، استفاد على إثرها حوالي 2500 سجين من هذا التكوين الذي يندرج في إطار تنفيذ الالتزامات المضمنة بالصفقات المبرمة في هذا المجال.

وتجدر الإشارة إلى أنه قد شهدت سنة 2016، توقيع مذكرة تفاهم بين كل من المندوبية العامة لإدارة السجون، والمجلس الوطني لحقوق الإنسان، ووزارة التجارة والصناعة والاستثمار والاقتصاد الرقمي، ومؤسسة محمد السادس لإعادة إدماج السجناء والاتحاد العام لمقاولات المغرب، بشأن

¹ - أوصى باعتمادها مؤتمر الأمم المتحدة الأول لمنع الجريمة ومعاملة المجرمين، المنعقد بجنيف سنة 1955، وأقرها المجلس الاقتصادي والاجتماعي للأمم المتحدة بمقتضى قراره 663 جيم (د-24) بتاريخ 31 يوليوز 1957، و2076 (د-62) بتاريخ 13 ماي 1977.

² - المندوبية العامة لإدارة السجون وإعادة الإدماج، تقرير الأنشطة 2016، الصفحة 53.

تشغيل السجناء بالمؤسسات السجنية، وذلك في إطار البحث عن صيغ للشراكة مع القطاع الخاص عن طريق خلق وحدات إنتاجية داخل المؤسسات السجنية. وتبعاً لذلك، فقد عملت المندوبية على إدراج عمل السجناء ضمن المجالات ذات الأولوية في مشروع تهيئة القانون المتعلق بتنظيم وتسيير المؤسسات السجنية.¹

لا تخفى أهمية العمل في عملية التأهيل لإعادة إدماج السجنين، باعتبار أن العمل يشكل أحد الحقوق الأساسية لضمان الكرامة الإنسانية، والتي لايجرد منها السجنين لمجرد سلب حريته، غير أن هذا النوع من العمل يثير عدة إشكالات على مستوى الأجرأة، سواء في ارتباطه بمعايير العمل الدولية، خاصة اتفاقية العمل الدولية رقم 29 المتعلقة بالعمل الجبري أو الإلزامي،² أو في علاقته بالإطار القانوني المنظم لعلاقات العمل.

واعتباراً لذلك، سيتم تخصيص هذه الدراسة، للوقوف، على أهمية عمل السجناء، ومختلف أشكال هذا العمل، ومدى ملاءمتها للمواثيق الدولية، سواء المتعلقة بقواعد معاملة السجناء، أو معايير العمل الدولية، مع استدعاء التجارب المقارنة كلما اقتضى الأمر ذلك، بهدف صياغة مقترحات عملية.

¹ - تجدر الإشارة أنه قد تم خلال سنة 2016، إصدار مسودة أولية بشأن قانون السجون، وتم تقديمها خلال عدد من اللقاءات والندوات، كما تم توجيهها إلى المجلس الوطني لحقوق الإنسان، وعدد من الجمعيات العاملة في مجال حقوق الإنسان، وحقوق السجناء على الخصوص، وبعض القطاعات الحكومية، قصد إبداء الرأي بشأنها، من أجل عرضها على قنوات المصادقة بالبرلمان في إطار المخطط التشريعي لسنة 2017، غير أن ذلك لم يتم إلى حدود اليوم.

² - اعتمدها مؤتمر العمل الدولي في دورته الرابعة عشرة، بتاريخ 22 يونيو 1930، وبدأ نفاذها في أول ماي 1932.

المحور الأول: أهمية العمل داخل السجن ومرجعياته

إذا كان الشغل، بحسب الفصول 24 ، 28 و 29 من مجموعة القانون الجنائي المغربي، المشار

إليها أعلاه، يشكل مرادفا للعقوبة السالبة للحرية، بحيث تقرن الفصول المومأ إليها، وجوبا بين كل أنماط العقوبة السالبة للحرية، والشغل الذي وصفته بكونه "إجباري"، فإن المادة 35 من القانون رقم 23.98 المتعلق بتنظيم وتسيير المؤسسات السجنية، قد نصت على عمل أو شغل السجناء، باعتباره حقا من حقوقهم، التي يجب توفيرها من طرف الإدارة السجنية، كما خولت للمعتقلين احتياطيا والمكرهين بدنيا، إمكانية طلب ممارسة العمل.

فبالإضافة إلى كونه وسيلة تأهيلية تستهدف تدريب السجنين على حرفة، من شأنها مساعدته على سلوك سبل العيش الكريم بعد الإفراج عنه، يشكل العمل، أحد البرامج اليومية الأساسية داخل المؤسسة السجنية، باعتباره مبدأ لحفظ النظام داخلها، من خلال ملأ أوقات فراغ السجناء والمساعدة على تجنب وقوع الاضطرابات والإخلالات التي من شأنها التسبب في أعمال الشغب أو التمرد داخل المؤسسة السجنية، هذا بالإضافة إلى الوظيفة الإنسانية التي يلعبها العمل، باعتبار مساهمته في صيانة الصحة النفسية والبدنية للسجين، والمحافظة على روابطه الاجتماعية، خاصة من خلال الاستفادة من العائد المادي الذي يحصل عليه السجنين نظير عمله.¹

ومما يجدر التنبيه إليه، أن نظام تشغيل السجناء، قد كان معمولاً به بالمغرب منذ عهد الاستعمار، حيث صدر بتاريخ 18 مارس 1943، ظهير شريف يتعلق باستخدام المساجين خارج السجنون،² حيث كان يعتبر عمل السجناء ومنتجاتهم، جزءا من العقوبة، باعتبار العائد المادي من وراء

¹ - تنص المادة 45 من القانون رقم 23.98 المتعلق بتنظيم وتسيير المؤسسات السجنية، على أنه: "يمنح للمعتلين الذين يزاولون نشاطا منتجا، مقابل منصف، يحدد مبلغه بمقتضى قرار مشترك للوزير المكلف بالعدل والوزير المكلف بالمالية".

تجدر الإشارة أنه صدر تطبيقا لهذه المادة، عدة قرارات، يعتبر آخرها، القرار المشترك لرئيس الحكومة ووزير الاقتصاد والمالية، رقم 1131.15 صادر في 19 ماي 2015 بتحديد المقابل الذي يمنح للمعتلين الذين يزاولون نشاطا منتجا بالمؤسسات السجنية، منشور بالجريدة الرسمية عدد 6371 بتاريخ 22 يونيو 2015.

² - الجريدة الرسمية عدد 1592 بتاريخ 30 أبريل 1943.

عمل السجين، حقا خالصا للدولة، إلى أن قرر مؤتمر جنيف بشأن منع الجريمة ومعاملة المجرمين، لسنة 1955، في توصيته الثانية أنه "لا يجوز إخضاع مصلحة المحكوم عليهم وتكوينهم المهني للرجبة في تحقيق الربح عن طريق الشغل".

فباستقراء التقارير الإحصائية الأخيرة المتوفرة، والمتعلقة بسنة 2016، يلاحظ أن 97.27 % من الساكنة السجنية، تتراوح أعمارها ما بين 18 و 60 سنة، ويعتبر أغلبهم من النشيطين، وتتوزع حرفهم كالتالي:¹

المهنة	عدد المعتقلين	النسبة المئوية
الفلاحة	4056	8.65
الحرف	11612	24.77
المهن الحرة	15555	33.18
الموظفون	1059	2.26
المستخدمون	6426	13.71
البطالة	6251	13.33
المتقاعدون	317	0.68
الطلبة	340	0.73
أنشطة أخرى	1260	2.69

وهو ما يدفع إلى التساؤل، حول كيفية تدبير الزمن اليومي، داخل المؤسسة السجنية؟، وأثر ذلك على الصحة النفسية والجسدية للمعتقل، خاصة إذا لم تتوفر لهذا الأخير أي فرصة للعمل ولبذل الجهود الفكري والعضلي، الذي كان يبذله قبل الاعتقال؟، وأيضا أثر ذلك على أمن النظام داخل المؤسسة السجنية باعتبار أن أوقات الفراغ من شأنها التأثير في طبيعة العلاقات بين النزلاء؟، ثم

¹ - لمزيد من التفصيل بشأن هذه الإحصائيات يمكن الرجوع إلى تقرير المندوبية العامة لإدارة السجون وإعادة الإدماج يرسم سنة 2016.

أخيرا يمكن التساؤل، حول الأثر الاقتصادي والكلفة، التي تخلفها وضعية "اللاعمل" التي يمكن أن تولدها عملية الاعتقال؟.

ذلك أن تجاوز معظم هذه الأسئلة يظل رهينا بتفعيل المقتضى المتعلق بتشغيل السجناء، ليس من أجل استغلالهم الاقتصادي، أو المتاجرة في مجهودهم الفكري والعضلي، ولكن وبالدرجة الأولى من أجل تأهيلهم لتسهيل عملية إعادة إدماجهم الاجتماعي باعتبار الشغل وسيلة للحياة الكريمة.

يبقى أن نشير في ختام هذا المحور، أن الفصول 24، 28 و29 من مجموعة القانون الجنائي، والتي تقرر عبارة "الشغل الإجباري" بالعقوبة السالبة للحرية، تشكل الأساس القانوني لعمل السجناء، على اعتبار أن عمل السجن المدان، يشكل مرادفا للعقوبة السالبة للحرية، دون حاجة للنطق بها من طرف القاضي، كعقوبة إضافية، حيث إن العقوبات الإضافية المحددة بمقتضى فصول القانون الجنائي المغربي لا تتضمن عقوبة العمل، أو الأشغال، بخلاف مجموعة من الأنظمة المقارنة.

والمشعر المغربي بذلك، يكون قد أخرج عمل السجناء، من دائرة العمل الجبري أو الإلزامي، والذي يعتبر ممنوعا طبقا لمعايير العمل الدولية، وفق ما سيتم الحديث عنه بالتفصيل في المحور الثاني من هذه الدراسة.

المحور الثاني: أهم المواثيق الدولية المؤطرة لعمل السجناء، ومضامينها

تشكل القواعد النموذجية الدنيا لمعاملة السجناء (قواعد نيلسون مانديلا)، أهم المواثيق الدولية، التي تؤطر عملية تشغيل السجناء، بالإضافة إلى اتفاقية العمل الدولية رقم 29 المتعلقة بالعمل الجبري أو الإلزامي، وسيتم تحليل مضامين هذه المواثيق في إطار الفقرات التالية:

أ - تعريف عمل السجناء والغاية منه

تعتبر القاعدة رقم 96 من قواعد نيلسون مانديلا المشار إليها أعلاه، العمل، أحد الحقوق الواجب توفيرها للسجين، على غرار مجموعة أخرى من الحقوق كالتعليم، التطبيب، والرعاية اللاحقة، وذلك باعتباره، أحد وسائل المعاملة التقويمية للسجين، بحيث اعتبر مؤتمر جنيف لسنة 1955 في توصيته الأولى، أنه "لا ينبغي النظر إلى الشغل باعتباره عقوبة إضافية، وإنما كوسيلة للسير قدما بتأهيل السجن وتدريبه على الشغل وتلقيه عاداته الحميدة ومنع البطالة والإخلال بالنظام العام". كما تنص القاعدة 98 من القواعد المشار إليها على أنه "يكون العمل الذي يوفر للسجين، إلى أقصى الحدود المستطاعة، من النوع الذي يصون أو يزيد قدرته على تأمين عيشه بكسب شريف بعد إطلاق سراحه"، وعلى هذا الأساس فقد سارت اتفاقية العمل الدولية رقم 29 المتعلقة بالعمل الجبري أو الإلزامي، إلى اعتبار أن مفهوم العمل الجبري لا ينطبق على العمل الذي يتم تنفيذه تطبيقاً لإدانة أو حكم قضائي¹.

ب - شروط اللجوء إلى تشغيل السجناء

تعتبر عملية تشغيل السجناء، أحد أكثر العمليات تعقيداً، وذلك لارتباطها بمجموعة من الحقوق والواجبات، سواء باعتبار الشغل حقاً للسجين تخوله له صفته الإنسانية، أو باعتباره واجبا

¹ - البند (ج) من الفقرة الثانية من المادة الثانية من اتفاقية العمل الدولية رقم 29.

على الدولة، لالتزامها بتحقيق غرض التأهيل لإعادة الإدماج، أو من حيث التزامها بضمان حقوق المواطنين، وسهرها على إنهاء كل أشكال الاسترقاق والاستعباد، والسخرة والعمل الجبري أو الإلزامي.¹

وإذا كانت المادة الثانية من اتفاقية العمل الدولية رقم 29، قد استثنت من نطاق تطبيقها العمل الإجباري الذي يقوم به المدانون تطبيقاً لإدانة أو أحكام قضائية، فإنها ربطت ذلك بمجموعة من الشروط كالتالي:

- أن تكون الإدانة صادرة بمقتضى حكم أو أمر قضائي؛
 - أن تتم ممارسة العمل، تحت إشراف ومراقبة سلطة عامة؛
 - أن لا يتم وضع الأشخاص المدانين رهن إشارة أو تصرف الشركات أو الهيئات الخاصة.
- كما حددت قواعد نيلسون مانديلا، شروط اللجوء إلى تشغيل السجناء، من خلال القواعد 97، 99 و 100، حيث نصت على أنه لا يجوز أن يكون العمل في السجن ذا طبيعة مؤلمة، كما لا يجوز استرقاق السجناء أو استعبادهم، بالإضافة إلى عدم جواز أن تتحول مصلحة السجناء وتدريبهم المهني إلى هدف تحقيق ربح مادي، خاصة لفائدة موظفي السجن، كما أفردت هذه القواعد، قاعدة خاصة، بتفضيل قيام إدارة السجن بشكل مباشر بتشغيل المصانع والمزارع التي يشتغل داخلها السجناء، بدل المقاولين الخاصين.

ج - الجبهة المخول لها الإشراف على تشغيل السجناء

كما سبقت الإشارة إلى ذلك أعلاه، فقدت أفردت اتفاقية العمل الدولية رقم 29، ومجموعة قواعد نيلسون مانديلا، فقرات خاصة، بكيفية الإشراف على عمل السجناء، إذ توصي مختلف

¹ - أفردت خطة التنمية المستدامة لعام 2030، والتي تم اعتمادها من رسمياً من طرف الأمم المتحدة بإجماع 193 دولة في شتنبير 2015، تحت شعار "تحويل عالماً: خطة التنمية المستدامة 2030" الباب الرابع منها لهدف تعزيز النمو الاقتصادي المطرد والشامل للجميع والمستدام، والعمالة الكاملة والمنتجة وتوفير العمل اللائق للجميع، ويتضمن هذا الهدف من بين مقاصده، مقصداً يتعلق بإنهاء السخرة والاتجار في البشر.

المواثيق الدولية، بإشراف السلطات العمومية، وخاصة الإدارة السجنية على عمل السجناء، وعدم تحويل هذه السلطة إلى الهيئات الخاصة أو الشركات.

ومما تجدر الإشارة إليه في هذا الصدد، أن مؤتمر العمل الدولي في دورته الرابعة عشرة، سبق له أن رفض تعديلا تم اقتراحه في شأن هذه المادة، كان يقضي، بإمكانية تشغيل السجناء، لفائدة الشركات الخاصة الموكول إليها القيام بأشغال عمومية،¹ وذلك اعتبارا لأنه لا يمكن اختزال سبب تشغيل السجناء، في القيام بعمل ذي طبيعة عمومية، بل يجب أن يتم هذا العمل تحت إشراف سلطة عمومية.

وبالإضافة إلى ذلك فقد اعتبرت لجنة الخبراء التابعة لمنظمة العمل الدولية، في مجموعة من ملاحظاتها وتوصياتها الموجهة إلى الدول بمناسبة فحص مدى التزامها بتطبيق معايير العمل الدولية، أن مبدأي، منع وضع السجناء أو المدانين رهن إشارة الخواص، وضرورة الإشراف على عملهم من طرف سلطة عمومية، يجب أن يطبقا بطريقة تكاملية، بحيث لا يمكن فرض العمل على السجين لفائدة الهيئات الخاصة، ولو تم ذلك تحت إشراف السلطة العمومية. واعتبرت أن استعمال تعبير "الوضع رهن إشارة الشركات الخاصة" الذي تستعمله بعض التشريعات المقارنة، يحتاج إلى تدقيق، باعتبار أن هذا التعبير، يدل على عدم موافقة، السجين أو المدان، وهو ما من شأنه إخراج عملية التشغيل هاته من دائرة الاستثناء وإدخالها ضمن حدود العمل الجبري الممنوع.

د - كيفية تنظيم عمل السجناء

باستقراء مضامين المواثيق الدولية ذات الصلة، يتضح، أن عملية تشغيل السجناء، أو

المدانين، يمكن أن تتخذ عدة أوجه، كالتالي:

¹ - Eradiquer le travail forcé, étude d'ensemble relative à la convention (n°29) sur le travail forcé, 1930, et à la convention (n°105) sur l'abolition du travail forcé, 1957. Rapport de la commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, conférence internationale du travail 96^e session 2007, page 28.

- عمل السجين داخل السجن، لفائدة إدارة السجن؛

- عمل السجين خارج السجن، لفائدة إدارة السجن؛

- عمل السجين داخل السجن، لفائدة هيئة خاصة؛

- عمل السجين خارج السجن، لفائدة هيئة خاصة.

وإذا كان الوجهان الأخيران، كما سبقت الإشارة إلى ذلك، يستلزمان، الحصول على موافقة السجين، قصد تأجير خدماته، لهيئة خاصة من داخل أو خارج السجن، فإن المعايير الدولية، تستلزم أيضاً أن تكون ظروف عمل السجين مماثلة لظروف العمل المعمول بها في علاقات الشغل العادية. وهنا يطرح سؤال حول الغاية التي تجعل الهيئات الخاصة تلجأ إلى هذا النوع من التشغيل، طالما أن ظروف وشروط العمل، خاصة ما يتعلق بالأجر، الحماية الاجتماعية، ومدة الشغل، وشروط الصحة والسلامة، لا تختلف عما هو معمول به خارج السجن؟

الحقيقة، أن نظام عمل السجناء لفائدة الهيئات الخاصة، سواء داخل أو خارج السجن، يتم

عن طريق تنازل الإدارة السجنية، عن اليد العاملة من نزلها لفائدة هيئة خاصة قصد تشغيلها لحسابها الخاص،¹ مقابل التزام هذه الأخيرة بدفع مقابل مادي محدد للإدارة.² وأنه لا توجد أي رابطة

قانونية بين السجين وبين المقاوله الخاصة، إذ تتولى إدارة السجن دفع أجور السجناء العاملين لدى المقاوله، ويطلق على هذه الصيغة "نظام التوريد"، أو المناولة. ومن مميزات هذا النظام تخفيف الأعباء

المالية عن الإدارة السجنية، في مقابل استغلال الهيئة الخاصة لعمل السجناء تحت مراقبة وإشراف

الإدارة، وبذلك تضمن هذه الأخيرة توجيه الشغل إلى تحقيق أغراضه الأساسية المتمثلة في تأهيل

¹- تجدر الإشارة، أنه وبحسب المادة 40 من القانون الغربي المتعلق بتنظيم وتسيير المؤسسات السجنية، يمكن اللجوء إلى تشغيل السجناء لفائدة الهيئات الخاصة بناء على امتياز تحصل عليه هذه الأخيرة بموجب اتفاقية إدارية، وهو نفس الأمر الذي تضمنه التشريع الفرنسي من خلال الفقرة الأولى من المادة D103 من قانون المسطرة الجنائية.

²- من المناسب الإشارة في هذا الصدد إلى أنه وفي التجربة الفرنسية، تقوم الإدارة السجنية بتعيين السجناء لمزاولة هذا الشغل، وفق معايير محددة من طرف المقاوله، كما تقدم بكيفية مجانية أماكن الشغل وتتكفل بمراقبة السجناء وتوفير الأمن في أماكن الشغل، كما تعمل على ضمان الظروف المناسبة للشغل وتنظيم أوقاته بما يتناسب وحاجيات المقاوله، ومن جهتها تقوم المقاوله باقتناء الآلات المتعلقة بالإنتاج وتجهيز أماكن الشغل.

السجناء.¹ كما تضمن المقاوله من جهة أخرى، دعم قدراتها الإنتاجية من خلال التحكم في التزاماتها المالية، عبر توفير أماكن الشغل، والإنتاج والتخزين، والإعفاء من مصاريف إضافية كالكهرباء والماء وما إلى ذلك.

¹ - تجدر الإشارة أن المديرية العامة لإدارة السجون وإعادة الإدماج، قد سارت إلى اعتماد نفس المقاربة، بصيغة التكوين بدل الشغل، بحيث يتم وضع مجموعة من السجناء، لدى المقاولين نائلي صفقات التغذية داخل السجون، من أجل تكوينهم فيلا مجال الطبخ.

المحور الثالث: عمل السجناء، بين التشريع الوطني والتشريعات المقارنة

سنحاول الوقوف من خلال هذا المحور، على نقطتين أساسيتين، ترتبط الأولى بإشكالية الإجبارية والاختيارية، في مجال تشغيل السجناء، فيما ترتبط الثانية، بعلاقة الشغل بين السجنين وإدارة السجن، أو الهيئات الخاصة، وذلك باستدعاء التجارب المقارنة قصد تقييم المنظومة التشريعية الوطنية في هذا المجال.

أ - عمل السجناء، بين الإجبارية والاختيارية

يشكل حق السجناء في العمل، أحد الحقوق الأساسية التي تقرها مجموعة من التشريعات المقارنة، التي انتقلت من نظام الشغل الإجباري، إلى نظام الحق في العمل، وهو الأمر الذي ما يزال التشريع المغربي متخبطا بشأنه، بين ما تنص عليه فصول مجموعة القانون الجنائي، ومواد القانون المتعلق بتنظيم وتسيير المؤسسات السجنية.

وعموما، وباستقراء التجربة الفرنسية، ومنذ صدور القانون رقم 87-432 الصادر في 22 يونيو 1987، والمتعلق بالمصلحة العامة للسجون، الذي ألغى نظام الشغل الإجباري في السجون الفرنسية، فقد أصبح حق السجناء في العمل، يحظى بمكانة أساسية في النظام الجنائي الفرنسي، حيث نصت الفقرة الأولى من المادة 720 من قانون المسطرة الجنائية (المادة 3-717 حاليا)، على إعطاء الأولوية للشغل والتكوين المهني في نطاق برامج إعادة إدماج السجناء وتحسين سلوكهم من جهة، واتخاذ التدابير اللازمة داخل المؤسسات السجنية قصد ضمان نشاط مهني للسجناء الذين يرغبون في مزاولته من جهة أخرى.

أما في النظام الإسباني فتجدر الإشارة أنه قد تم التنصيص على حق السجناء في العمل، من خلال الدستور الإسباني الصادر سنة 1978، وذلك بمقتضى الفقرة الثانية من المادة 25، التي تنص على أنه للسجين "في كل الحالات الحق في شغل مأجور والاستفادة من إعانات الضمان الاجتماعي".¹

أما بخصوص التشريع المغربي، فيمكن نعتة بالمتخبط، وغير الحاسم في مسألة الإجبارية أو الاختيارية، لكن وباستقراء معظم النصوص القانونية المؤطرة لعمل السجناء، نجدها تميل إلى الإجبارية، بحيث تنص عليها صراحة فصول القانون الجنائي، فيما تفهم ضمينا من مواد القانون المتعلق بتنظيم وتسيير المؤسسات السجنية، والتي تنص على أنه لا يعفى من العمل إلا السجين الذي أثبت عجزه البدني.²

أما التجربة الأمريكية في هذا الصدد، فإنها تعتمد مبدأ الإجبارية، إذ يعتبر العمل داخل السجن إجباريا بالنسبة للمدانين، غير أنه وعلى مستوى التطبيق، وبحسب ملاحظات لجنة خبراء منظمة العمل الدولية،³ فإن تطبيق هذه الإجبارية من طرف السلطات الأمريكية خاصة على مستوى بعض الولايات، يتصف بالتمييز العنصري تجاه بعض الفئات ذات الأصول الإفريقية أو الإسبانية.

وفيما يتعلق بالتجربة الكندية، فتجدر الإشارة، أن القانون الفيدرالي الكندي، وعلى عكس القوانين المحلية أو القوانين الخاصة بالولايات، لا يتضمن أي مقتضى يشير إلى إلزامية أو إجبارية العمل داخل السجون الفيدرالية، لكنه ومن جهة أخرى، فالنظام الجنائي الكندي، والقانون المتعلق بالحرية المشروطة، يتضمنان مقتضيات تشجع الأشخاص المدانين من أجل جرائم فيدرالية، على المشاركة في الأشغال العامة، والبرامج المتعلقة بالتكوين المهني، بحيث يمكن لهؤلاء الاشتغال لفائدة

¹ - يعتبر النظام الإسباني، جد مبالغ في اقرار حق العمل للسجناء، على اعتبار أنه يجعل السجناء في مركز أفضل في مجال الحق في الشغل من باقي أفراد المجتمع.

² - توجد أيضا مواد أخرى في هذا القانون يفهم منها ان العمل داخل السجن، حق للسجين، بناء على طلبه وقدرته. مثل المادة 41.

³ - ملاحظة لجنة الخبراء التابعة لمكتب العمل الدولي، حول مراقبة تطبيق معايير العمل الدولية، برسم الدورة 107 لمؤتمر العمل الدولي 2017، حول تطبيق الولايات المتحدة الأمريكية لاتفاقية العمل الدولية رقم 105، بشأن إنهاء العمل الجبري.

الجمعيات غير الربحية، أو لفائدة المقاولات الخاصة في إطار الأشغال ذات الطابع العمومي. وذلك بخلاف السجون الولائية أو المحلية، إذ يعتبر الشغل إجباريا في بعضها.

ب - عمل السجناء لفائدة الهيئات الخاصة

يشكل عمل السجناء، لفائدة الهيئات الخاصة، أهم عنصر من العناصر الإشكالية لنظام العمل داخل السجن، ذلك أن هذه العملية تطرح إشكالا أساسيا يتعلق بشرعية تشغيل نزلاء المؤسسات السجنية، باعتبار أن المادة الثانية من اتفاقية العمل الدولية رقم 29، وعندما تستثني عمل السجناء من نطاق مفهوم العمل الجبري، فهي تنص على ذلك بشرط أن يتم ذلك تحت مراقبة وإشراف سلطة عامة، وأن لا يكون هذا النزول مؤجرا أو موضوع رهن إشارة شركات أو جمعيات، حيث لاحظت لجنة خبراء منظمة العمل الدولية، بمناسبة دراستها الشاملة حول اتفاقيات العمل الدولية الأساسية، سنة 2012،¹ وجود ممارسة أخذة في الانتشار لدى أغلب الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية، تتعلق بتشغيل السجناء لفائدة مقاولات القطاع الخاص، داخل السجون، أو تشغيل السجناء خارج السجون لفائدة مقاولات القطاع الخاص، وخلصت إلى كون هذه الممارسة لا يمكن أن تكون منافية للمادة الثانية من اتفاقية العمل الدولية رقم 29، إلا في حالة الموافقة الصريحة للسجين المعني، بعيدا عن كل ضغط أو إكراه أو تهديد بالعقاب.

وفي هذا الصدد، يمكن الإشارة إلى تجارب مجموعة من الدول، التي يسمح قانونها الوطني،

بعمل السجناء لفائدة الهيئات الخاصة، وموقف لجنة الخبراء التابعة لمنظمة العمل الدولية منها:

- **التجربة التركية:** يعتبر القانون التركي، العمل داخل السجن إجباريا، كلما طلبت الإدارة

السجنية ذلك من السجنين، بحيث لا يمكنه الامتناع عن ذلك. حيث تنص مجموعة من

مواد القانون المتعلق بإدارة المؤسسات السجنية، خاصة بعد التعديلات التي لحقته سنتي

¹-Bureau internationale du travail Genève. Donner un visage humain à al mondialisation, confrence internationale du travail 101 session, 2012.

2005، و 2006، على أنه "يمكن أن يطلب من السجن العمل داخل السجن، ولا يمكنه الامتناع عن ذلك". غير أن بعض الدوريات الصادرة عن الإدارة السجنية، وعن المجلس الأعلى للشغل، خاصة الدورية رقم 137/03 بشأن مراكز العمل، اعتبرت أنه يمكن للسجناء الاشتغال لفائدة الخواص، داخل المراكز المخصصة لذلك في المراكز السجنية، بناء على اتفاق نموذجي بين المقاوله الخاصة، ومركز العمل داخل المؤسسة السجنية.

- **التجربة النمساوية:** طبقا للفقرة الثالثة من المادة 43 من القانون المتعلق بتنفيذ

العقوبات، فإن عمل السجناء داخل ورشات العمل التي تسيروها هيئات خاصة، يعتبر إجباريا، مع الإشراف المباشر لموظفي الإدارة السجنية، على هذا العمل وتتبع قيام السجناء بالمهام المنوطة بهم، كما تتولى الإدارة السجنية، أداء تعويضاتهم، غير أن هذا الوضع كان لسنوات ولا يزال محط انتقادات مستمرة للجنة الخبراء التابعة لمنظمة العمل الدولية، والتي توجه الملاحظات باستمرار إلى الحكومة النمساوية في هذا الشأن.

- **التجربة الفرنسية:** يعتبر النظام الفرنسي، في هذا الشأن أقرب الأنظمة إلى ما هو معمول

به في المغرب، بحيث يخول القانون الفرنسي، للهيئات والمقاولات الخاصة، إمكانية استغلال اليد العاملة السجنية، بناء على اتفاقية إدارية تبرم مع الإدارة السجنية، تتيح لها الامتياز، غير أن الفرق بين النظام الفرنسي، والنظام المغربي، يكمن في كون الأول يشترط الموافقة الصريحة للسجين، فيما النظام المغربي لا يشترط ذلك. وتجدر الإشارة إلى كون القانون الفرنسي، ينص صراحة على أنه لا توجد أي رابطة قانونية بين السجنين العامل، والمقاوله التي يشتغل لفائدتها، باعتبار أن نظام التوريد أو المناولة التي يتم تشغيل السجناء في إطاره، يجعل من هذه العلاقة، ذات طبيعة ثلاثية، تربط بين كل من الإدارة

السجنية، والمقاولة الخاصة من جهة، ثم الإدارة السجنية والسجين العامل من جهة أخرى.

ومما تجدر الإشارة إليه، في ختام هذا المحور، أن التجربة المغربية، وعلى الرغم من مرور حوالي عشرين سنة، على اعتماد القانون رقم 23.98 المتعلق بتنظيم وتسيير المؤسسات السجنية، والذي يتيح إمكانية تشغيل السجناء، سواء لفائدة الإدارة السجنية، أو لفائدة الخواص بناء على امتياز، إلا أن الأرقام تبقى صادمة، وغير معبرة بالمرّة، بحيث وإلى حدود سنة 2016، لم يتم تسجيل أي اتفاقية إدارية مع هيئات القطاع الخاص، من أجل الاستفادة من الامتياز المذكور.

أما فيما يتعلق بعمل السجناء لفائدة الإدارة السجنية، فبحسب الأرقام المتوفرة، والتي يعود آخرها لسنة 2008، بحسب عينة من ثلاث سجون:¹

النسبة المئوية	عدد السجناء المشتغلين	مجموع السجناء سنة 2008	المؤسسة السجنية
21,93	464	2115	السجن المركزي بالقنيطرة
3,27	225	6872	السجن المحلي بعين السبع الدار البيضاء
8,27	120	1450	السجن الفلاحي بعلي مومن سطات

وبمقابل ذلك يلاحظ، ارتفاع في عدد المعتقلين المستفيدين من التكوين المهني في مجموعة من الشعب المهنية.²

¹ - هذه الإحصاءات أوردها الدكتور، عبد الجليل عينوسي، في أطروحته لنيل شهادة الدكتوراه في الحقوق، تحت عنوان "تشغيل السجناء بالمغرب، بين القانون والواقع"، تمت مناقشتها بكلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية بالسويبي- الرباط بتاريخ 25 دجنبر 2010.

² - يمكن الرجوع في هذا الصدد إلى ما تضمنه التقرير السنوي للأنشطة برسم سنة 2016، الصادر عن المديرية العامة لإدارة السجون وإعادة الإدماج.

المحور الرابع: أهم الخلاصات والتوصيات

كما سبقت الإشارة إلى ذلك في التقديم العام لهذه الدراسة، فإن، خلاصاتها ستتركز بالأساس، حول سبل تطوير التشريع الوطني لجعله ملائما للمعايير الدولية، ومسائرا للتشريعات المقارنة التي نجحت في الدفع بآلية "تشغيل السجناء" نحو تحقيق أهدافها المتمثلة أساسا في تأهيل نزلاء المؤسسات السجينة، لإعادة الإدماج، واستثمار قوة عملهم، من أجل تقوية تنافسية الاقتصاد الوطني والدفع بعجلته، بالإضافة إلى تخفيف الأعباء المالية عن الإدارة السجينة من خلال المساهمة في تنمية مواردها.

وفي هذا الصدد يُقترح ما يلي:

- أولا: تعديل الإطار القانوني المنظم لعمل السجناء، من خلال اقتراح تعديل الفرع الثالث من الباب الثالث من القانون المتعلق بتنظيم وتسيير المؤسسات السجينة.
- ثانيا: اقتراح تفعيل المادة 40 من القانون المتعلق بتنظيم وتسيير المؤسسات السجينة، في إطار تكوين السجناء، بدل عملهم.
- ثالثا: اقتراح مجموعة من التعديلات بشأن مشروع القانون المنظم للسجون، في حال وضعه في قنوات المصادقة.

مرفقات

-مقترح قانون بتعديل القانون المتعلق بتنظيم وتسيير المؤسسات السجنية-

مقترح قانون بتعديل القانون رقم 23.98 المتعلق بتنظيم وتسيير المؤسسات السجنية

تقديم:

تعتبر العقوبة السالبة للحرية، أداة إصلاحية، لإعادة تأهيل الجاني، وتيسير اندماجه الاجتماعي بعد الإفراج عنه، غير أنه وباستقراء الأرقام التي تطالعنا عليها التقارير الرسمية، والإعلامية، والحقوقية، فإن الملاحظ هو الارتفاع المهول لحالات العود، وهو ما يطرح أكثر من علامة استفهام بشأن مدى نجاعة السياسة العقابية المتبعة، باعتبارها جزءا لا يتجزأ من السياسة الجنائية.

وإذا كانت السياسة الجنائية المغربية، حسب التصريحات الرسمية، تقوم على ثقافة، ترسيخ مبادئ حقوق الإنسان الكونية، فإن الحياة داخل السجن، باعتباره فضاء تربويا وتأهليا، لا يجب أن تشذ عن هذا التوجه، حيث شرعت الجمعية العامة للأمم المتحدة وبمقتضى قرارها رقم 175/70 بتاريخ 17 دجنبر 2015، قواعد النموذجية الدنيا لمعاملة السجناء، والتي أطلقت عليها تسمية "قواعد نيلسون مانديلا"، والتي تعتبر بمثابة ميثاق حقوقي للحياة داخل الفضاء السجني.

لقد أفردت قواعد نيلسون مانديلا القواعد من 96 منها إلى 103، للعمل داخل السجن، باعتباره حقا أساسيا للسجين، ووسيلة لإعادة إدماجه الاجتماعي، ناهيك عن كونه فرصة للدفع بعجلة التنمية الاقتصادية الوطنية، من خلال تيسير سبل استفادة المقاولات المواطنة من اليد العاملة السجنية، في إطار تخفيف الأعباء المالية، على الميزانية العامة للدولة. كل ذلك في إطار ما تقتضيه المواثيق الدولية لحقوق الإنسان، ومعايير العمل الدولية.

واعتبارا لذلك، وتأسيسا على ما تضمنه الفرع الثالث من الباب الثالث من القانون رقم 23.98 المتعلق بتنظيم وتسيير المؤسسات السجنية، يأتي اقتراح هذا القانون، من أجل جعل المنظومة القانونية الوطنية المتعلقة بتشغيل السجناء، خاصة من خلال وضعهم رهن إشارة المقاولات الخاصة، متلائما مع ما تقتضيه المواثيق الدولية في هذا الصدد، خاصة اتفاقيتي العمل الدوليتين رقم 29 و 105 المتعلقتين بالعمل الجبري، مع الأخذ بعين الاعتبار، ملاحظات وتوصيات الهيئات الدولية المعنية بمراقبة تطبيق هذه المعايير.

مقترح قانون بتعديل القانون رقم 23.98 المتعلق بتنظيم وتسيير المؤسسات السجنية

المادة الأولى

تغير على النحو التالي، أحكام المواد 35، 40 و 45 من القانون رقم 23.98 المتعلق بتنظيم وتسيير المؤسسات السجنية، الصادر بتنفيذه الظهير الشريف رقم 1.99.200 المؤرخ في 25 غشت 1999.

المادة 35:

يوفر للمدانين عمل ذو طبيعة غير مؤلمة ولا يعفون منه إلا اعتبارا لسنهم، أو بعد استشارة طبية تؤكد عجزهم عن العمل؛

يمكن أن ينفذ العمل لصالح إدارة المؤسسة السجنية، أو لصالح هيئة خاصة، بناء على اتفاقية إدارية، وفق مقتضيات المادة 40 بعده؛

يمكن أن يستفيد المدان، الذي يقضي مدة عقوبة أقل من سنتين، من عقد التدريب من أجل الإدماج المهني، على أن يتم إدماجه بعد الإفراج عنه؛

ينفذ في جميع الأحوال، العمل المسند للمدانين تحت إشراف ومراقبة، موظفي إدارة المؤسسة السجنية، الخاضعين لها.

(حذف الباقي)

المادة 40:

لا يمكن لأي معتقل الاشتغال لفائدة الخواص، أو لحساب هيئة خاصة، إلا بناء على امتياز بموجب اتفاقية إدارية، تحدد على الخصوص شروط التشغيل، والأجر المستحق؛

لا يمكن تفعيل المقتضى الوارد في الفقرة أعلاه، إلا بعد موافقة صريحة من المعتقل، تحرر في عقد يحدد نموده بموجب نص تنظيمي؛ ولا يرتبط السجين في جميع الأحوال بأي علاقة شغلية بالهيئة المذكورة.

المادة 45:

يمنح للمعتقلين الذين يزاولون نشاطا منتجا، لفائدة إدارة المؤسسة السجنية، مقابل منصف يحدد مبلغه بمقتضى قرار لرئيس الحكومة؛

إذا تعلق الأمر بالأشغال التي تتم مباشرة من طرف السجناء لفائدة الخواص، فلا يمكن أن يقل التعويض المخول للسجين عن الحد الأدنى للأجر، كما هو محدد بمقتضى النصوص التنظيمية الجاري بها العمل.

المادة الثانية

ينشر هذا القانون في الجريدة الرسمية.