Réponse du Conseil d'Etat à un instrument parlementaire

—

Question 2026-GC-222

Lutte contre les discriminations sur le lieu de travail : le Service public de l'emploi a-t-il rempli son rôle dans l'affaire Sushi Mania ?

Auteur-e-s :	**Jaquier Armand / Rey Alizée**
Nombre de cosignataires :	**0**
Dépôt :	**04.09.2026**
Développement :	**---**
Transmission au Conseil d'Etat :	**04.09.2026**
Réponse du Conseil d'Etat :	**17.11.2026**

I. Question

L'affaire Sushi Mania, largement relayée par la presse ces derniers jours, a mis en lumière des faits graves au sein d'une entreprise fribourgeoise. Des employés ont été victimes, entre avril 2025 et le printemps 2026, de propos ouvertement racistes et discriminatoires de la part de leur responsable, incluant des termes tels que « black monkeys », « sale noir » ou des critiques à caractère religieux envers des employés musulmans.

Selon les informations disponibles, ces faits ont été signalés à plusieurs reprises à la direction locale et au service des ressources humaines de Migros, actionnaire majoritaire de Sushi Mania SA, sans qu'aucune mesure concrète ne soit prise. Le syndicat Unia, qui représente une vingtaine d'employés, a finalement dénoncé le cas auprès du Ministère public fribourgeois et a saisi l'Inspection du travail.

Le 21 juillet 2026, le chef du Service public de l'emploi (ci-après : SPE) du canton de Fribourg, a déclaré dans la presse : « C'est une problématique dont nous avons connaissance et ce dossier occupe régulièrement l'Inspection du travail depuis 2025 ». Il a précisé que son service n'est pas une autorité pénale et que sa compétence se limite à conseiller et à « trouver des solutions » en matière de risques psychosociaux pour les employés.

Cette déclaration soulève des questions majeures sur le rôle et l'efficacité du SPE dans la protection des travailleurs et travailleuses du canton.

Il apparaît que le SPE était informé de cette situation depuis l'année 2025. Force est de constater que, malgré cette connaissance, les faits discriminatoires ont perduré jusqu'en 2026. Le syndicat Unia a dû se substituer aux autorités cantonales en déposant plainte pénale, ce qui interroge sur l'absence de dénonciation de la part du SPE.

Mes questions au Conseil d'Etat sont les suivantes :

1. Le Conseil d'Etat confirme-t-il que le SPE a été informé de la situation au sein de l'entreprise Sushi Mania SA dès l'année 2025 ?
2. Si tel est le cas, quelles actions concrètes le SPE, respectivement l'Inspection du travail, a-t-il entreprises entre 2025 et 2026 pour mettre fin à ces agissements ? Pourquoi ces actions n'ont-elles pas permis de résoudre la situation ?
3. Le Conseil d'Etat estime-t-il que le SPE, respectivement l'Inspection du travail, a rempli pleinement sa mission de protection des travailleurs et travailleuses dans ce dossier ?
4. Bien que le SPE ne soit pas une autorité pénale, le Conseil d'Etat ne considère-t-il pas que, face à des faits aussi graves, le service avait un devoir moral de dénoncer la situation au Ministère public, au-delà de sa seule compétence administrative ?
5. Quelles mesures le Conseil d'Etat entend-il prendre pour renforcer les moyens et les compétences du SPE et de l'Inspection du travail en matière de lutte contre les discriminations et les risques psychosociaux sur les lieux de travail, afin d'éviter qu'une telle situation ne se reproduise ?

II. Réponse du Conseil d'Etat

1. *Le Conseil d'Etat confirme-t-il que le SPE a été informé de la situation au sein de l'entreprise Sushi Mania SA dès l'année 2025 ?*

L'ICT n'a eu connaissance des faits de discrimination et de racisme évoqués dans le présent document « instrument parlementaire » que le 17 juillet 2026, par le biais du courriel transmis par UNIA. En effet, avant cette date, ni les collaborateurs de l'entreprise ni UNIA n'avaient signalé de faits de cette nature.

2. *Si tel est le cas, quelles actions concrètes le SPE, respectivement l'Inspection du travail, a-t-il entreprises entre 2025 et 2026 pour mettre fin à ces agissements ? Pourquoi ces actions n'ont-elles pas permis de résoudre la situation ?*

Dès qu'elle a eu connaissance des faits relatés dans le courriel du 17 juillet 2026 transmis par UNIA, l'ICT a entrepris les démarches relevant de ses compétences afin d'examiner la situation et de contribuer à la protection des travailleurs concernés.

À ce jour, le processus de gestion de cette situation n'est pas finalisé. Certaines actions restent à mettre en œuvre.

Il convient par ailleurs de rappeler que l'article 44 LTr impose aux personnes chargées de l'exécution de la loi une obligation de garder le secret sur les faits dont elles ont connaissance dans l'exercice de leurs fonctions. Cette obligation s'applique notamment aux autorités compétentes en matière de surveillance et d'exécution. Par conséquent, il n'est pas possible de divulguer les détails des démarches entreprises, des échanges intervenus avec l'employeur ou des mesures demandées ou prises dans le cadre de ce dossier individuel.

3. *Le Conseil d'Etat estime-t-il que le SPE, respectivement l'Inspection du travail, a rempli pleinement sa mission de protection des travailleurs et travailleuses dans ce dossier ?*

Dans le cas présent, le SPE a traité les éléments portés à sa connaissance dès qu'il en a été informé et a mis en œuvre les moyens que lui donne la législation applicable. Le traitement du dossier se poursuit actuellement.

4. *Bien que le SPE ne soit pas une autorité pénale, le Conseil d'Etat ne considère-t-il pas que, face à des faits aussi graves, le service avait un devoir moral de dénoncer la situation au Ministère public, au-delà de sa seule compétence administrative ?*

Si le devoir moral est à l'esprit des collaboratrices et collaborateurs, non seulement du SPE, mais de l'Etat, son activité est régie par le droit. Or, le SPE n'a en l'occurrence pas de compétence légale pour dénoncer les faits qui lui ont été rapportés au Ministère public.

5. *Quelles mesures le Conseil d'Etat entend-il prendre pour renforcer les moyens et les compétences du SPE et de l'Inspection du travail en matière de lutte contre les discriminations et les risques psychosociaux sur les lieux de travail, afin d'éviter qu'une telle situation ne se reproduise ?*

Les inspectrices et inspecteurs du travail traitent systématiquement et avec le plus grand professionnalisme tous les cas qui leur sont signalés dans le domaine des risques psychosociaux (RPS).