

Diversité en genre dans le Conseil d'Administration et optimisation fiscale: validation dans le contexte tunisien

Dr.Imen MaHAMID¹, Dr.Imen MaHAMID² and Dr. Mohamed Ali ZARAI³

¹ Institut Suprieur de Gestion de Tunis

Received: 20 May 2011 Accepted: 19 June 2011 Published: 4 July 2011

Abstract

This article aims to study the effect of sex and gender diversity in board of directors on tax optimization of the Tunisian companies. So, we conducted our study on a survey of 32 companies listed in the Tunisian Stock Exchange Market from 2000 to 2007. The existing literature supports the idea of the differential effect of gender on the attitude of taxation. Our results suggest the existence of significant relationships between tax optimization and the attributes of board of directors. Diversity and female perception of the directors have a negative effect on tax optimization.

Index terms— Diversity, sex, gender, tax optimization, Tunisia.

1 INTRODUCTION

a diversité du genre du conseil d'administration a suscité l'intérêt de plusieurs recherches récentes menées dans le cas des pays développés (Gul et al., 2011 ; Adams et Ferreira, 2009). M'hamid et al., (2011) qui ont mis en exergue le concept genre dans les pays en développement, plus particulièrement l'expérience tunisienne.

Nous tentons dans cet article d'explorer une nouvelle piste de recherche centrée sur le concept genre, nous essayons de vérifier la pertinence des resultats confirmés par les études antérieures en les projetant dans le contexte fiscal tunisien. Notre choix est motivé par l'évolution de la place occupée par les femmes tunisiennes au sein des conseils d'administration des entreprises cotées en bourse. Le taux des conseils homogènes a baissé de 73,52% en 2000 à 67,64% en 2006. (M'hamid et al., 2011). Fallan (1996, 1999) et Kastlunger et al., (2010) démontrent la pertinence des valeurs féminines lors du traitement des sujets fiscaux. Sachant que l'optimisation fiscale est une activité légale qui vise à minimiser les charges fiscales des entreprises en profitant des dispositions légales et des avantages fiscaux accordés par l'Etat. Les interprétations des situations et des réglementations fiscales diffèrent en fonction des traits masculins et féminins. L'existence d'un conseil d'administration efficace peut correctement contrôler l'optimisation fiscale des impôts sur les sociétés ainsi que le processus mis en oeuvre par la direction de l'entreprise, (Landolf, 2006; Schön, 2008). Landolf (2006) montre aussi que le conseil d'administration doit s'impliquer dans la stratégie de l'optimisation fiscale tout en prenant en considération les aspects importants relatifs à la structure fiscale, la culture de conformité de l'entreprise et le paiement des impôts sur les sociétés.

Notre objectif est d'étudier les différences de genre des administrateurs du conseil en termes d'attitude et de comportement séparément des caractéristiques biologiques. En se basant sur les postulats de la théorie du capital humain, nous tentons de répondre à la question suivante : Dans quelle mesure la diversité en genre des administrateurs du conseil d'administration influence la décision de l'optimisation fiscale ?

Pour répondre à notre question, nous retenons un échantillon composé de 32 entreprises tunisiennes cotées, la période d'étude s'étale sur 8 ans (2000-2001-2002-2003-2004-2005-2006-2007), nous ferons recours à la régression sur données de panel afin de vérifier empiriquement l'impact de la présence des femmes et des valeurs féminines dans les conseils d'administration sur la variation des taux d'imposition effectifs.

Ce papier est structuré comme suit : dans un premier paragraphe, nous présentons une revue de la La première étape de notre analyse empirique consiste à vérifier la présence des effets individuels. Pour ce faire, nous utilisons

3 BIBLIOGRAPHIE

45 le test de Fisher (N-1, NT-N-k-1) degré de liberté. L'hypothèse nulle de ce test est l'absence de l'effet individuel.
46 Autrement, il existe une intercepte commune à tous les individus de l'échantillon.

47 La statistique de Fisher vérifie le rejet de l'hypothèse nulle, d'où la présence des effets individuels. L'acceptation
48 de l'hypothèse alternative du test de Fisher justifie le recours aux données de panel pour modéliser l'impact de
49 la diversité en genre du conseil d'administration sur l'optimisation fiscale.

50 Les effets individuels vérifiés dans notre modèle peuvent être fixes ou aléatoires. Nous visons dans un deuxième
51 volet de notre analyse empirique à modéliser les effets fixes ou aléatoires du modèle à l'aide du test de spécification
52 Hausman (1978). Ce test permet de comparer entre les différentes estimations (effets fixes ou aléatoires) et
53 de trancher en faveur de l'un des deux modèles. Il tente de démontrer la corrélation entre les effets spécifiques
54 et les variables indépendantes du modèle. La statistique du test Hausman suit une loi khi deux avec (k-1)
55 degré de liberté, la p-value du test est supérieure au niveau de confiance (seuil 10%). Nous retenons l'hypothèse
56 nulle d'indépendance entre les erreurs du modèle et les variables explicatives. En effet, les effets aléatoires
57 sont privilégiés dans notre étude. L'économétrie des données de panel permet de contrôler l'hétérogénéité des
58 observations de l'échantillon des entreprises tunisiennes dans leurs dimensions individuelles par la prise en compte
59 d'un effet spécifique non observable (random effects).

60 Après avoir fixé l'effet du modèle économétrique, nous nous intéressons à vérifier l'absence des biais et des
61 problèmes qui peuvent affecter la significativité des coefficients des variables. Nous apporterons les corrections
62 nécessaires dans le cas où ils existent. Parmi les problèmes potentiels qui peuvent survenir lors de nos estimations,
63 nous citons essentiellement l'hétéroscédasticité, la multicollinéarité et l'auto corrélation des erreurs.

64 Dans une première étape, nous allons tester la présence de l'hétéroscédasticité. Le test appliqué est celui de
65 Breusch-Pagan, la statistique du test suit loi de χ^2 . La « p-value » est inférieure au niveau de significativité de
66 5%, ce qui nous amène à rejeter l'hypothèse nulle et de conclure l'hétéroscédasticité de notre modèle.

67 Afin

2 CONCLUSION

68 Dans le cadre de cet article, nous nous sommes intéressés à l'étude de l'impact de la diversité et de la présence des
69 valeurs féminines au niveau du conseil d'administration sur les décisions d'optimisation fiscale des entreprises.
70 La revue de la littérature théorique met en évidence la nécessité des valeurs féminines telles que la conformité
71 aux lois fiscales, les préférences pour le changement, l'aversion au risque. Afin d'illustrer ces apports théoriques,
72 nous avons passé en revue les travaux empiriques traitant les relations entre l'hétérogénéité des administrateurs
73 en terme de genre et la stratégie de minimisation des charges fiscales. Les résultats trouvés sont mitigés et peu
74 concluants. L'analyse menée sur 32 entreprises tunisiennes cotées en bourse montre que la diversification du
75 conseil d'administration et la présence de la perception fiscale féminine ne favorisent pas l'optimisation fiscale.
76 La diversification du genre des administrateurs entraîne la divergence des intérêts concernant la mise en place de
77 certains outils d'optimisation fiscale. Les valeurs féminines relatives au souci de la conformité aux réglementations
78 fiscales et à l'aversion au risque entravent l'attitude positive envers l'adoption de stratégies permettant de suivre
79 la complexité et l'incertitude de l'environnement. Les valeurs masculines rend les hommes plus amateurs de
80 risques et plus agressifs dans leur processus de décision fiscale.

81 Nous suggérons d'inclure la variable genre lors de l'étude des déterminants de l'optimisation fiscale, les valeurs
82 féminines ou masculines conditionnent les attitudes et les choix fiscaux implémentés.

84 V.

3 BIBLIOGRAPHIE

85 1 2 3 4 5 6
86

¹Diversité en genre dans le Conseil d'Administration et optimisation fiscale: validation dans le contexte tunisien

²© 2011 Global Journals Inc. (US) © 2011 Global Journals Inc. (US)

³Global Journal of Management and Business Research Volume XI Issue VIII Version I © 2011 Global Journals Inc. (US) femmes membres du conseil d'administration.

⁴© 2011 Global Journals Inc. (US)

⁵Global Journal of Management and Business Research Volume XI Issue VIII Version I © 2011 Global Journals Inc. (US)

⁶Global Journal of Management and Business Research Volume XI Issue VIII Version I © 2011 Global Journals Inc. (US).

L

II. DIVERSITÉ EN GENRE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION : APPROCHE

? Hypothèse 2 : Il existe une relation négative et GENRE significative entre les valeurs féminines et la prati

de l'examen des rapports sociaux dans la société. CONSEIL D'ADMINISTRATION ET
Recommandée en premier lieu par des sociologues, l'approche genre revêt également un caractère multidimen

au sens large du terme) et au management (genre et
gestion des ressources humaines).

Une utilisation différenciée des termes " genre"

et " sexe" est nécessaire, plutôt que l'utilisation

inappropriée des deux concepts comme étant
synonyme (le Païen, 1998). Le genre se réfère à

l'influence culturelle, la catégorisation sociale et

l'identité. Cependant, le sexe est rapproché à des

caractéristiques qui sont causées par des différences

biologiques (Anselmi et Law, 1998; Unger, 1979)

Seguin et Robinson (2005) ont essayé de

clarifier le concept genre ; ils s'accordent à dire que le

terme "genre" met en valeur l'aspect social et culturel

dans la description et la compréhension des différences

entre homme et femme. Il permet ainsi de reconnaître

les spécificités des hommes et celles des femmes³ qu'il

s'agisse des activités, des rôles et des pouvoirs assignés à chacun des deux sexes. D'après les développements

3 BIBLIOGRAPHIE

i.

mesurer le contrôle exercé par les membres du conseil DEX it L'examen du tableau montre qu'en moyenne l
d'imposition effectifs moyennes

Résultats descriptifs composés

effectifs moyennes

tunisiennes indiquent que les taux d'imposition réglementaires affichés par le gouvernement ne reflètent DU

pas parfaitement la nature de paiement des charges

fiscales des entreprises tunisiennes. La diminution des

de spécifier la forme d'hétéroscélasticité, nous avons eu recours au test de Wald modifié, les résultats du test confirment la présence de l'hétéroscélasticité interindividuelle. Nous concluons Tableau 4 : Résultats de la MCG que d'hétéroscélasticité intra et inter individuelle. notre modèle souffre des Variables indépendantes Variables. Pour résoudre les problèmes d'hétéroscélasticité, DEX 0.04 nous avons fait recours à la méthode de MCG (0.860) (Moindres Carrés Généralisés). Cette procédure est TAC -0.01 préconisée pour les effets fixes ou aléatoires. (0.920) Les résultats obtenus à partir du tableau TAF -0.01 montrent que notre modèle est globalement significatif (0.322) au seuil 5%, la significativité globale est vérifiée par la statistique de Wald qui suit la loi khi deux avec 8 deg

féminines, la performance et le secteur d'activité sont Test Wald Chi(8) significatives à des seuils différents.

La variable diversité du conseil d'administration

(DIV it) est significative au seuil 1%, le signe positif du IV.

coefficient de cette variable implique que l'augmentation du pourcentage des femmes qui siègent au conseil

d'administration diminue l'activité de l'optimisation

fiscale des entreprises tunisiennes. Autrement les taux

d'imposition effectifs augmentent dans les entreprises

ayant des conseils d'administration hautement

diversifiés. Ce résultat confirme notre hypothèse

théorique et converge avec les conclusions des travaux

des partisans de l'effet négatif de la diversité du conseil

d'administration. L'absence d'harmonisation que peut

causer la diversité peut nuire au consensus partagé sur

-
- 87 [Hanlon and Slemrod] ‘A Review of Tax Research’. M Hanlon , H Slemrod . *Journal of Accounting and Economics*
88 50 p. .
- 89 [Adams ()] ‘A theory of friendly boards’. R B Adams , Ferreira , D . *Journal of Finance* 2007. 62 p. .
- 90 [Diversité En Genre Dans Le] *Administration et optimisation fiscale: validation dans le contexte tunisien*, Conseil
91 Diversité En Genre Dans Le .
- 92 [Hachana ()] ‘Diversite Genre Dans Le Conseil D’administration Et Performance Des Entreprises Tunisiennes
93 Cotees’. M’hamid , I Hachana , R , Omri , A . *Global Journal of Management and Business Research* 2011.
94 11 p. .
- 95 [Adams and Ferreira ()] *Diversity and incentives in teams: Evidence from corporate boards*, R Adams , D Ferreira
96 . 2004. (Working paper from Stockholm School of Economics)
- 97 [Adams and Ferreira ()] *Diversity and incentives: evidence from corporate boards*, R Adams , D Ferreira . 2003.
98 Working Paper, University of Stockholm
- 99 [M’hamid ()] ‘Diversité en genre au top management, divulgation des valeurs féminines et performance
100 L’exception Tunisienne’. M’hamid , I , Hachana , R . *Global Journal of Strategies and Governance* 2010.
101 1 (2) p. .
- 102 [Minnick ()] ‘Do corporate governance characteristics influence tax management?’. K Minnick , Noga , T . *Journal*
103 *of corporate finance* 2010. 16 p. .
- 104 [Gul and Srinidhi ()] ‘Does board gender diversity improve the informativeness of stock prices?’. F Gul , Anthony
105 Srinidhi , C . *Journal of accounting and Economics* 2011. 51 p. .
- 106 [Croson ()] ‘Gender differences in preferences’. R Croson , Gneezy , U . *Journal of Economic Literature* 2009. 47
107 p. .
- 108 [Hasseldine ()] ‘Gender differences in tax compliance’. J Hasseldine . *Asia-Pacific Journal of Taxation* 1999. 3 p.
109 .
- 110 [Fallan ()] ‘Gender, exposure to tax knowledge, and attitudes towards taxation: An experimental approach’. L
111 Fallan . *Journal of business ethics* 1999. 18 p. .
- 112 [Dyreg and Hanlon ()] ‘Long run corporate tax avoidance’. S Dyreg , M Hanlon , Maydew , E . *The Accounting*
113 *Review* 2008. 38 p. .
- 114 [Anselmi and Law ()] *Questions of gender. Perspectives and paradoxes*, D Anselmi , A Law . 1998. New York:
115 McGraw-Hill.
- 116 [Kastlunger et al. ()] ‘Sex differences in tax compliance: Differentiating between demographic sex, gender-role
117 orientation, and prenatal masculinization (2D:4D)’. B Kastlunger , S Dressler , E Kirchler , L Mittone , M
118 Voracek . *Journal of economic psychology* 2010. 31 p. .
- 119 [Schön ()] ‘Tax and corporate governance: a legal approach’. W Schön . *Tax and Corporate Governance*.
120 SpringerVerlag, W Schön (ed.) (Berlin, Heidelberg) 2008. p. .
- 121 [Landolf ()] ‘Tax and corporate responsibility’. U Landolf . *International Tax Review* 2006. 29 p. .
- 122 [Eriksen ()] ‘Tax knowledge and attitudes towards taxation: A report on a quasiexperiment’. Fallan Eriksen , L
123 . *Journal of Economic psychology* 1996. 18 p. .
- 124 [Lanis and Richardson ()] ‘The effect of board of director composition on corporate tax aggressiveness’. R Lanis
125 , G Richardson . *Journal of accounting and Public Policy* 2011. 30 p. .
- 126 [Dyreg and Hanlon ()] ‘The effects of executives on corporate tax avoidance’. S Dyreg , M Hanlon , Maydew
127 , E . *The Accounting Review* 2010. 85 p. .
- 128 [Adams ()] ‘Women in the boardroom and their impact on governance and performance’. R B Adams , Ferreira
129 , D . *Journal of Financial Economics* 2009. 94 p. .