



GLOBAL JOURNAL OF MANAGEMENT AND BUSINESS RESEARCH  
Volume 11 Issue 8 Version 1.0 August 2011  
Type: Double Blind Peer Reviewed International Research Journal  
Publisher: Global Journals Inc. (USA)  
Print ISSN: 0975-5853

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

By Khaoula Aliani, Dr.Imen M'HAMID, Dr.Mohamed Ali ZARAI

*Fiesta, Institut Supérieur de Gestion de Tunis Cité Ennour-Gafsa*

**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.

**Keywords** : *Diversity, sex, gender, tax optimization, Tunisia.*

**GJMBR-B Classification** : *JEL Code: H21*



*Strictly as per the compliance and regulations of:*



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

Khaoula Aliani<sup>α</sup>, Dr.Imen M'HAMID<sup>Ω</sup>, Dr.Mohamed Ali ZARAI<sup>β</sup>

**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.

**Keywords:** Diversity, sex, gender, tax optimization, Tunisia.

**Résumé** - L'objectif de cet article est d'étudier l'impact de la diversité du genre et la présence des valeurs féminines dans le conseil d'administration sur l'optimisation fiscale des entreprises tunisiennes. Pour ce faire, nous avons mené notre étude auprès de 32 entreprises cotées à la bourse des valeurs mobilières de Tunis allant de la période 2000 à 2007. La littérature existante en matière fiscale soutient l'idée de l'effet différencié du genre sur l'attitude fiscale. Nos résultats montrent l'existence des relations significatives entre l'optimisation fiscale et les attributs du conseil d'administration. La diversité et la perception féminine des administrateurs du conseil ont un impact négatif sur l'optimisation fiscale.

**Mots clés :** Diversité, sexe, genre, optimisation fiscale, Tunisie.

## 1. INTRODUCTION

La 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 resultants 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 œuvre 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 (2000-2007), 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 littérature relative à la diversité en genre du conseil d'administration, et aux perceptions féminines envers

*Author<sup>α</sup> : Fiesta, Institut Supérieur de Gestion de Tunis Cité Ennour-Gafsa, 0021698910575, E-mail : alianikhaoula@yahoo.fr*

*Author<sup>Ω</sup> : Fiesta, Institut Supérieur de Gestion de Tunis Cité Folla Sidi Ahmed Zarroug Gafsa, 0021698531812, E-mail : imenmhamid@yahoo.fr*

*Author<sup>β</sup> : Maître de conférences Fiesta, Institut Supérieur de Gestion de Tunis, 00966532120061, E-mail : zaraimedali@yahoo.fr*

l'optimisation fiscale. Dans un second, nous validons nos hypothèses théoriques sur un échantillon d'entreprises tunisiennes.

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

L'approche genre a été introduite comme cadre d'analyse, conceptuel et parfois pratique permettant de prendre en considération les spécificités féminines lors de l'examen des rapports sociaux dans la société. Recommandée en premier lieu par des sociologues, l'approche genre revêt également un caractère multidimensionnel qui s'étend en particulier à l'économie (genre et développement, développement 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 femmes qu'il s'agisse des activités, des rôles et des pouvoirs assignés à chacun des deux sexes.

D'après les développements de la théorie du capital humain, les administrateurs qui siègent au conseil d'administration apportent à ce mécanisme de gouvernance un ensemble de connaissances, d'expériences et de compétences diversifiés (Becker, 1964; Westphal & Zajac, 1995; Kesner, 1988).

Adams et Ferreira (2009) suggèrent que les femmes administrateurs exercent un contrôle intensif des actions des dirigeants et des rapports par la promotion du pourcentage de présence des réunions du conseil. Les femmes détiennent des positions de contrôle dans les comités d'audit, de nomination et de rémunération.

La diversité en genre du conseil d'administration a été interprétée différemment, un premier courant de recherche prétend qu'elle améliore la qualité de ses discussions et augmente sa capacité de fournir la meilleure supervision des révélations des entreprises et de ses rapports. Cependant, un autre courant de recherche argumente que la diversité du genre peut réduire l'efficacité du conseil en augmentant les dissensions internes et en contraignant sa capacité d'agir. (Gul et al., 2011)

L'hétérogénéité des administrateurs du conseil d'administration compliquent le processus de décision fiscal. Autrement, les problèmes fiscaux ne seront pas résolus immédiatement à cause de la divergence du groupe.

*Hypothèse 1* : il existe une relation négative et significative entre la présence des femmes dans le conseil d'administration et l'efficacité de leurs décisions fiscales.

### a) Optimisation fiscale : perception féminine

Les différences entre les femmes et les hommes en termes de leurs décisions financières constituent un intérêt de recherche de plusieurs études. Croson et Gneezy (2009) montrent que les femmes sont plus averses au risque, particulièrement dans certains domaines économiques et elles s'engagent moins que les hommes dans des comportements non éthiques. La recherche sur le comportement fiscal suggère que les femmes ne coopèrent pas dans les stratégies d'évasion fiscales. (Kastlunger et al., 2010)

Conformément à la littérature sur les différences du comportement de prise de risques entre les deux sexes (Croson et Gneezy, 2009) et la conformité fiscale (Hasseldine, 1999), Kastlunger et al., (2010) supposent que les femmes devraient exposer des niveaux plus hauts de conformité fiscale, tandis que les hommes devraient montrer des niveaux importants d'évasion fiscale. La tendance des hommes pour l'évasion des impôts peut être expliquée par plusieurs facteurs : les différences sociales qui se manifestent par l'importance du genre dans l'orientation des concepts féminins et masculins.

Kastlunger et al., (2010) signalent que les différences entre les femmes et les hommes peuvent être engendrées, non seulement par les différences biologiques, mais plus particulièrement par un ensemble de caractéristiques liées au genre (les traits féminins : le comportement socialement désirable, la gentillesse; les traits masculins : la dominance, la compétitivité et l'agressivité). Les différences entre des femmes et des hommes dans la conformité fiscale devraient être interprétées

La plupart des travaux (Bazart et Pickhardt, 2009; Gerxhani, 2007; Hasseldine, 1999; Lewis et al., 2009) traitant la question des différences entre femmes et hommes ont considéré seulement le sexe en tant que variable démographique. Cependant, ces différences peuvent être engendrées, non seulement par des particularités biologiques, mais aussi par les critères associés au genre (traits féminins et masculins). L'interprétation de la conformité fiscale des hommes et des femmes devra prendre en considération les effets des facteurs reliés aux valeurs féminines ou à l'intérêt et le degré d'implication face au sujet.

Kastlunger et *al.*, (2010) suggèrent que les différenciations entre hommes et femmes se distinguent au niveau de la conformité fiscale et les stratégies de paiement des charges fiscales. Les hommes sont moins conformes que les femmes et agissent en adoptant une stratégie lors de paiement des impôts.

*Hypothèse 2*: Il existe une relation négative et significative entre les valeurs féminines et la pratique de l'optimisation fiscale.

### III. DIVERSITÉ EN GENRE DANS LE CONSEIL D'ADMINISTRATION ET OPTIMISATION FISCALE : VALIDATION EMPIRIQUE DANS LE CONTEXTE TUNISIEN

Nous présentons dans une première partie l'échantillon de notre étude et les variables retenues dans cadre d'analyse. Ensuite, nous présentons la démarche empirique adoptée ainsi que les tests de post estimation. Finalement, nous interprétons nos résultats.

#### a) *Echantillon de l'étude*

Notre échantillon est constitué de 32 entreprises tunisiennes cotées en bourse. La période d'étude s'étale sur 8 ans (2000-2007). Les données fiscales et financières sont collectées auprès de la Bourse des Valeurs Mobilières de Tunis (BVMT) et du Conseil du Marché Financier (CMF). Nous avons eu recours aux états financiers, aux rapports annuels et aux prospectus des différentes entreprises constituant l'échantillon de notre analyse.

#### b) *Variables de l'étude*

Nous avons impliqué plusieurs variables afin de tester les interdépendances entre l'optimisation fiscale et la diversité en genre du conseil d'administration tunisien.

#### ✓ **La variable dépendante**

Le taux d'imposition effectif **TIE**<sup>(n)</sup>, cette variable est considérée comme une proxy du mécanisme de l'optimisation fiscale, ce taux est mesuré par le rapport entre la charge fiscale et le résultat avant impôt. Dyreng et *al.*, (2008, 2010) ; Wilson (2008) ont utilisé les taux d'imposition effectifs pour mesurer l'activité de planification fiscale.

Bien qu'il existe plusieurs types des taux d'imposition effectifs, notre étude est menée avec des taux d'imposition effectifs moyens puisque ces derniers sont les plus appropriés dans le cas des études des charges fiscales des entreprises (Gupta et Newberry, 1997). Cependant, les taux d'imposition marginaux sont plus adéquats pour les analyses des avantages des nouveaux investissements (Gupta et Newberry, 1997)

#### ✓ **Les variables indépendantes**

Taille du conseil d'administration **TCA**<sup>(n)</sup> mesurée par le Log du nombre d'administrateurs qui

composent le conseil d'administration. Elle peut mesurer le contrôle exercé par les membres du conseil sur le dirigeant.

Minnick et Noga (2010) vérifient que les conseils d'administration de petite taille renforcent la bonne gestion fiscale. Richardson et Lanis (2011) ont impliqué cette variable dans leur étude portant sur l'effet du conseil d'administration sur la planification fiscale agressive. Leurs résultats confirment que la taille du conseil a un impact significatif sur les possibilités de planification fiscale.

Présence des directeurs externes **DEX**<sup>(n)</sup>, cette variable présente le pourcentage des administrateurs externes au sein du conseil d'administration. L'indépendance et l'expertise des membres externes leurs permettent de prendre des décisions objectives. Richardson et Lanis (2011) montrent que les entreprises ayant un pourcentage important des administrateurs externes peuvent réduire significativement la planification fiscale agressive.

La diversité du conseil **DIV**<sup>(n)</sup>, est mesurée en termes de pourcentages des femmes présentes dans le conseil. La diversité renforce la mission de contrôle assignée au conseil et réduit de ce fait les coûts de contrôle (Walsh & Seward, 1990) car les administrateurs femmes sont dans la plupart des cas indépendantes (Daily et *al.*, 1999). En outre, les femmes sont plus aptes à servir dans les différents comités subsidiaires (comité d'audit, de nomination et de rémunération) que les hommes (Kesner, 1988), ce qui est à l'origine d'une meilleure protection des intérêts des actionnaires à travers le renforcement des mécanismes de contrôle. M'hamid et *al.*, (2010) suggèrent la nécessité d'intégrer la variable diversité genre entant que variable de gouvernance lors de l'étude des attributs des conseils d'administration.

La dualité du dirigeant **DUA**<sup>(n)</sup>, c'est une variable dichotomique qui prend 1 si le dirigeant occupe le poste du dirigeant et président du conseil d'administration au même temps 0 si non. Minnick et Noga (2010) sont les premiers qui ont utilisé cette variable dans le cadre de la planification fiscale des entreprises américaines. Ils ont prédit qu'un dirigeant qui préside le conseil d'administration ne parait pas motivé pour gérer les activités de gestion fiscale. Les résultats empiriques de ces auteurs montrent la non significativité de la variable dualité.

Les valeurs féminines **FEM**<sup>(n)</sup>, mesure l'existence ou non des valeurs féminines au sein de l'entreprise ainsi que l'ampleur de leur existence. Pour ce faire, nous concevons un questionnaire comportant 39 items mesurés sur l'échelle de Lickert. Les répondants peuvent être des hommes ou bien des femmes membres du conseil d'administration.

## ✓ Les variables de contrôle

\*Le secteur d'activité  $SEC_{it}$  est une variable dummy à deux modalités: 1)  $SECT\ BANC_{it} = 1$  si l'entreprise opère dans le secteur des services et 0 sinon; 2)  $SECT\ INDUS_{it} = 1$  si l'entreprise opère dans le secteur des industries et 0 sinon. La spécificité sectorielle demeure capitale dans l'explication de la présence des femmes au conseil (Fryxell & Lerner, 1989 ; Harrigan, 1981). A titre d'exemple, Harrigan (1981) a déduit que les femmes sont mieux représentées dans les conseils des entreprises de service contrairement aux entreprises du secteur manufacturier.

\* La performance de l'entreprise  $ROA_{it}$ , définie comme étant le rapport entre le résultat d'exploitation et le total des actifs. Les entreprises s'intéressent à l'optimisation fiscale pour améliorer la performance de l'entreprise. Dyreng et al., (2008) et Minnick et Noga

(2010) ont employé cette variable pour contrôler la performance et mettre en évidence l'effet spécifique de l'optimisation fiscale.

\* La taille de la firme  $TAI_{it}$  (proxy du coût politique), mesurée par le Log naturel de la valeur comptable du total actif. La majorité des études qui ont traité la relation entre les taux d'imposition effectifs et la taille des entreprises ont impliqué cette variable dans leurs analyses. (Richardson et Lanis, 2007; Gupta et Newberry, 1997; Wu et Yue, 2006). Hanlon et Slemrod (2010) confirment l'existence d'une relation positive entre la taille des entreprises et le taux d'imposition effectif.

Nous avons appliqué une transformation log à cette variable pour réduire le poids conféré à certaines valeurs extrêmes lors de l'estimation des paramètres du modèle.

Tableau1: Variables de l'étude

Variables	Abréviations	Mesures
Taux d'imposition effectif	TIE	Rapport entre l'impôt sur le bénéfice et le bénéfice comptable avant impôt
Taille du conseil d'administration	TCA	LN du nombre total d'administrateurs.
Présence des directeurs externes	DEX	Pourcentage des directeurs externes au sein du conseil d'administration.
Diversité du conseil	DIV	Pourcentage des femmes présentes dans le conseil d'administration.
Dualité du dirigeant	DUA	Variable dichotomique = 1 si le président du conseil est lui-même le directeur général de l'entreprise et = 0 sinon.
Diversité du Conseil en termes de valeurs féminines	FEM	Mesure l'existence ou non des valeurs féminines au sein de l'entreprise ainsi que l'ampleur de leur existence.
Secteur d'activité	SEC	$SECTBANC_{it} = 1$ si l'entreprise opère dans le secteur des services et 0 sinon; $SECTINDUS_{it} = 1$ si l'entreprise opère dans le secteur des industries et 0 sinon.
Performance de l'entreprise	ROA	Rapport entre le résultat d'exploitation et l'actif total mobilisé dans l'activité.
Taille de l'entreprise	TAI	LN(total actifs)

### b) Approche économétrique

Nous avons utilisé un modèle de régression sur données de panel pour mettre en exergue les relations entre la variable dépendante de l'optimisation fiscale, les variables indépendantes relatives au conseil d'administration et d'autres variables de contrôle. Nous

mettons l'accent sur l'aspect genre des administrateurs pour tester l'effet spécifique de la diversité en genre du conseil d'administration. Pour ce faire, nous adoptons le raisonnement établi par Richardson et al, (2011) en apportant une certaine modification dans le contexte tunisien.

Optimisation fiscale = f(variables du conseil d'administration, variables de contrôle)

L'équation de notre modèle empirique est la suivante :

$$TIE_{it} = \alpha_0 + \alpha_1 DIV_{it} + \alpha_2 DUA_{it} + \alpha_3 FEM_{it} + \alpha_4 DEX_{it} + \alpha_5 TAC_{it} + \alpha_6 TAF_{it} + \alpha_7 ROA_{it} + \alpha_8 SEC_{it} + \varepsilon_{it}$$

Les indices i et t représentent respectivement les indicateurs relatifs aux individus et à l'indice temporel. Dans notre cas, l'indice individuel est relatif

aux entreprises tunisiennes cotées et l'indice temporel présente la période d'étude (2000-2007).  $\varepsilon_{it}$  présente le terme d'erreur de la régression.



### i. Résultats descriptifs

L'examen du tableau montre qu'en moyenne le taux d'imposition effectif est égal à 17,3%, ce taux est inférieur au taux statutaire appliqué (30%), les taux d'imposition effectifs moyens des entreprises tunisiennes indiquent que les taux d'imposition réglementaires affichés par le gouvernement ne reflètent pas parfaitement la nature de paiement des charges fiscales des entreprises tunisiennes. La diminution des taux d'imposition effectifs s'explique par la multitude des avantages fiscaux<sup>(1)</sup> aux entreprises.

La diversité désigne le niveau d'hétérogénéité que présente la composition du conseil d'administration des entreprises. En moyenne, les entreprises tunisiennes présentent une mixité de leurs conseils qui atteint 2.9%.

*Tableau 2 :* Statistiques descriptives des variables de l'étude

Variables	Echantillon	
	Moyenne	Ecart type
TIE	0.173	0.194
TCA	10.11	1.85
DEX	0.89	0.05
DIV	2.90	6.02
FEM	0.01	0.99
ROA	0.04	0.07
TAF	12.32	1.79

Après avoir présenté les statistiques descriptives des variables retenues dans notre étude, nous nous intéressons par la suite à l'examen de la corrélation possible entre les variables explicatives du modèle.

<sup>(1)</sup> Selon les dispositions de la note commune n°17- 2002, les établissements de crédit peuvent déduire les provisions au titre des autres créances douteuses dans la limite de 75% du bénéfice imposable et ce jusqu'à 31-12-2006. Le taux a été relevé de 75% à 85% par l'article 44 de la loi n° 2004- 90 du 31-12-2004 portant la loi de Finances pour l'année 2005.

\* Loi n° 2006-80 du 18 décembre 2006, relative à la réduction des taux de l'impôt et à l'allègement de la pression fiscale sur les entreprises.

\*La loi de Finances pour l'année 2006 relève le taux des provisions déductibles du bénéfice imposable pour les établissements de crédit de 85% à 100%. Les provisions au titre des créances douteuses sont déductibles en totalité pour les établissements de crédit ayant la qualité de banques lorsqu'elles correspondent à des créances afférentes aux crédits accordés aux entreprises exerçant dans des zones de développement ou à des créances afférentes aux crédits accordés au profit des petites entreprises dans tous les secteurs.

La lecture du tableau (3) montre que la corrélation entre la plupart des variables explicatives est modérée et ne présente par conséquent aucun risque qui peut générer des biais dans l'estimation du modèle économétrique. Nous constatons une forte corrélation entre la taille du conseil d'administration et la taille de la firme, ce qui nous mène à conclure que les entreprises de grande taille sont administrées par des conseils d'administration composés de plusieurs administrateurs.

Tableau 3: Matrice de corrélation des variables explicatives

	$DIV_{it}$	$DUA_{it}$	$FEM_{it}$	$DEX_{it}$	$TAC_{it}$	$TAF_{it}$	$ROA_{it}$	$SEC_{it}$
$DIV_{it}$	1.000							
$DUA_{it}$	0.1622** (0.0099)	1.000						
$FEM_{it}$	0.0351 (0.5765)	0.0826 (0.1902)	1.000					
$DEX_{it}$	0.3150** (0.0000)	0.1993** (0.0018)	0.0696 (0.2777)	1.000				
$TAC_{it}$	0.2026** (0.0011)	-0.0421 (0.5061)	0.1528* (0.0146)	0.0786 (0.2204)	1.000			
$TAF_{it}$	-0.0471 (0.4539)	0.0581 (0.3587)	0.2491** (0.0001)	0.0284 (0.6578)	0.4866** (0.0000)	1.000		
$ROA_{it}$	0.0126 (0.8408)	-0.0498 (0.4310)	0.0237 (0.7070)	-0.0467 (0.4668)	-0.1784** (0.0043)	-0.3550** (0.0000)	1.000	
$SEC_{it}$	-0.0447 (0.4772)	0.1936** (0.0020)	-0.1518* (0.0150)	-0.0719 (0.2622)	0.1473* (0.0186)	0.4255** (0.0000)	-0.2524** (0.0000)	1.000

\*, \*\* Significativité respective au seuil de 5%, 1%.

La première étape de notre analyse empirique consiste à vérifier la présence des effets individuels. Pour ce faire, nous utilisons 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. Autrement, il existe une intercepte commune à tous les individus de l'échantillon.

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

Les effets individuels vérifiés dans notre modèle peuvent être fixes ou aléatoires. Nous visons dans un deuxième volet de notre analyse empirique à modéliser les effets fixes ou aléatoires du modèle à l'aide du test de spécification Hausman (1978). Ce test permet de comparer entre les différentes estimations (effets fixes ou aléatoires) et de trancher en faveur de l'un des deux modèles. Il tente de démontrer la corrélation entre les

effets spécifiques et les variables indépendantes du modèle. La statistique du test Hausman suit une loi khi deux avec (k-1) degré de liberté, la p-value du test est supérieure au niveau de confiance (seuil 10%). Nous retenons l'hypothèse nulle d'indépendance entre les erreurs du modèle et les variables explicatives. En effet, les effets aléatoires sont privilégiés dans notre étude. L'économétrie des données de panel permet de contrôler l'hétérogénéité des observations de l'échantillon des entreprises tunisiennes dans leurs dimensions individuelles par la prise en compte d'un effet spécifique non observable (random effects).

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

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

Afin de spécifier la forme d'hétéroscédasticité, nous avons eu recours au test de Wald modifié, les résultats du test confirment la présence de l'hétéroscédasticité interindividuelle. Nous concluons que notre modèle souffre des problèmes d'hétéroscédasticité intra et inter individuelle.

Dans une deuxième étape, nous avons étudié la multicollinéarité entre les variables. L'estimation des VIFs (facteur d'inflation de la variance) pour détecter la multicollinéarité. Le VIF est estimé par l'équation suivante :  $VIF = 1 / (1 - R^2)$ . Les valeurs élevées de VIF indiquent donc la présence de multicollinéarité.

Pour résoudre les problèmes d'hétéroscédasticité, nous avons fait recours à la méthode de MCG (Moindres Carrés Généralisés). Cette procédure est préconisée pour les effets fixes ou aléatoires.

Les résultats obtenus à partir du tableau montrent que notre modèle est globalement significatif au seuil 5%, la significativité globale est vérifiée par la statistique de Wald qui suit la loi khi deux avec 8 degré de liberté. Il en découle que les attributs du conseil d'administration ont un impact sur la pratique fiscale au sein des entreprises tunisiennes. Nous constatons que seules les variables diversité du conseil, dualité, valeurs féminines, la performance et le secteur d'activité sont significatives à des seuils différents.

La variable diversité du conseil d'administration ( $DIV_{it}$ ) est significative au seuil 1%, le signe positif du 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 la pratique de l'optimisation fiscale, plus particulièrement dans les situations environnementales agitées et turbulentes nécessitant une réponse ferme et rapide à des situations données. L'activité du conseil d'administration se ralentit en raison de la divergence des opinions due à la diversité de ses administrateurs. Kastlunger et al., (2010) ont démontré que les hommes préfèrent l'adoption d'une stratégie lors de paiement des charges fiscales.

La variable dualité ( $DUA_{it}$ ) est significative au seuil 5%, le cumul des fonctions de décision et de contrôle affecte positivement l'optimisation fiscale des entreprises tunisiennes. Ce résultat diverge des conclusions des travaux de Minnick et Noga (2010). L'impact positif de la dualité peut être expliqué par le fait que le dirigeant a exploité convenablement son expérience et ses connaissances très spécifiques en matière fiscale au sein de l'entreprise. Nos conclusions sont en faveur du cumul des fonctions et des décisions. Les partisans de la structure moniste du conseil se basent sur les postulats de la théorie de l'intendance (stewardship), ils considèrent que le dirigeant est digne de confiance et il agit dans l'intérêt de son entreprise.

En ce qui concerne la variable valeurs féminines ( $FEM_{it}$ ), elle est significative au seuil 1%. Le signe du coefficient de la variable est positif, ce qui traduit une relation positive entre la présence des valeurs féminines et les taux d'imposition effectifs des entreprises tunisiennes. Ce résultat valide notre hypothèse théorique.

Nous constatons que les valeurs féminines présentes au sein du conseil d'administration ne favorisent pas les activités de minimisation des charges fiscales. Le résultat empirique confirme notre hypothèse théorique. La relation empirique prouvée corrobore les travaux de Kastlunger et al., (2010). Les femmes s'attachent à la conformité et à l'application des lois fiscales, elles ne coopèrent pas dans des stratégies de prise de risque. Les valeurs et les traits féminins liés au genre et qui sont distinctes des particularités biologiques caractérisent le comportement conservatif associé aux femmes administrateurs. Cependant, les caractéristiques du genre homme incitent les administrateurs à profiter de la perpétuelle évolution de l'environnement fiscal et des lacunes de certaines réglementations fiscales.

La variable secteur d'activité est significative au seuil 1%. Les entreprises tunisiennes opérant dans le secteur industriel et bancaire paient moins d'impôt sur les sociétés que les autres entreprises mobilisant dans d'autres secteurs. Ce résultat est justifié par l'existence de plusieurs avantages et allègements fiscaux.

Nous constatons une relation positive et significative entre le taux d'imposition effectif et la performance des entreprises. Les entreprises les plus performantes paient plus de charges fiscales. Ce résultat converge avec les travaux de Manzon (1994) ; Dhaliwal et al., (1992)

La variation du taux d'imposition effectif ne semble pas être influencée par la taille de l'entreprise, ce résultat contredit les travaux antérieurs (Richardson et Lanis, 2007 ; Derashid et Zhang, 2003). La non significativité de la variable taille est due à l'existence des avantages fiscaux indépendants de la taille de l'entreprise.



En ce qui concerne la variable taille du conseil d'administration, elle n'a aucun effet significatif sur les taux d'imposition effectifs. Ce résultat ne confirme pas les prédictions théoriques. Nous constatons ainsi que le nombre d'administrateurs n'agit pas sur les stratégies de minimisation des fardeaux fiscaux. La variable présence des administrateurs externes n'exprime pas la variation du taux d'imposition effectif. Elle n'a aucun effet significatif. Ce qui diverge des travaux de Richardson et Lanis (2011).

Tableau 4 : Résultats de la MCG

Variables indépendantes	Variable dépendante TIE
DIV	0.01 (0.000)***
DUA	-0.07 (0.016)**
FEM	0.05 (0.001)***
DEX	0.04 (0.860)
TAC	-0.01 (0.920)
TAF	-0.01 (0.322)
ROA	0.45 (0.006)**
SEC	0.18 (0.000)***
Constante	0.18 (0.545)
Test	Wald Chi(8)
P-value	0.000

#### IV. CONCLUSION

Dans le cadre de cet article, nous nous sommes intéressés à l'étude de l'impact de la diversité et de la présence des valeurs féminines au niveau du conseil d'administration sur les décisions d'optimisation fiscale des entreprises. La revue de la littérature théorique met en évidence la nécessité des valeurs féminines telles que la conformité aux lois fiscales, les préférences pour le changement, l'aversion au risque. Afin d'illustrer ces apports théoriques, nous avons passé en revue les travaux empiriques traitant les relations entre l'hétérogénéité des administrateurs en terme de genre et la stratégie de minimisation des charges fiscales. Les résultats trouvés sont mitigés et peu concluants. L'analyse menée sur 32 entreprises tunisiennes cotées en bourse montre que la diversification du conseil d'administration et la présence de la perception fiscale féminine ne favorisent pas l'optimisation fiscale. La diversification du genre des administrateurs entraîne la divergence des intérêts concernant la mise en place de certains outils

d'optimisation fiscale. Les valeurs féminines relatives au souci de la conformité aux réglementations fiscales et à l'aversion au risque entravent l'attitude positive envers l'adoption de stratégies permettant de suivre la complexité et l'incertitude de l'environnement. Les valeurs masculines rend les hommes plus amateurs de risques et plus agressifs dans leur processus de décision fiscale.

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

#### V. BIBLIOGRAPHIE

- ADAMS, R.B, and FERREIRA, D, 2009, "Women in the boardroom and their impact on governance and performance", Journal of Financial Economics, Vol.94, pp.291-309.
- ADAMS, R.B, and FERREIRA, D, 2007, "A theory of friendly boards", Journal of Finance, Vol.62, pp.217-250.
- ADAMS, R, and FERREIRA, D, 2004, "Diversity and incentives in teams: Evidence from corporate boards", Working paper from Stockholm School of Economics.
- ADAMS, R, FERREIRA, D, 2003, "Diversity and incentives: evidence from corporate boards", Working Paper, University of Stockholm.
- Anselmi, D, , and Law, A, 1998, "Questions of gender. Perspectives and paradoxes". New York : McGraw-Hill.
- CROSON, R., and GNEEZY, U, 2009, "Gender differences in preferences". Journal of Economic Literature, vol.47, pp.448-474.
- DYRENG, S, HANLON, M, and MAYDEW, E, 2010, "The effects of executives on corporate tax avoidance". The Accounting Review, vol. 85, pp. 1163-1189.
- DYRENG, S, HANLON, M, and MAYDEW, E, 2008, "Long run corporate tax avoidance", The Accounting Review, vol.38, pp. 61-82.
- ERIKSEN, K and FALLAN, L. 1996, " Tax knowledge and attitudes towards taxation: A report on a quasi-experiment", Journal of Economic psychology, vol.18, pp.387-402.
- Fallan, L, 1999, "Gender, exposure to tax knowledge, and attitudes towards taxation: An experimental approach", Journal of business ethics, 18, pp.173-184.
- GUL, F, SRINIDHI, B and ANTHONY, C, 2011, "Does board gender diversity improve the informativeness of stock prices? ", Journal of accounting and Economics, vol. 51, pp.314-338.
- HASSELDINE, J, 1999, "Gender differences in tax compliance". Asia-Pacific Journal of Taxation, vol. 3, pp. 73-89.

13. Hanlon, M. and SLEMROD, H, , 2010. "A Review of Tax Research," *Journal of Accounting and Economics*, vol.50,pp. 127–178.
14. KASTLUNGER, B, DRESSLER, S, KIRCHLER, E, MITTONE, L, VORACEK, M, 2010, "Sex differences in tax compliance: Differentiating between demographic sex, gender-role orientation, and prenatal masculinization (2D:4D) ", *Journal of economic psychology*, vol.31,pp.542-552.
15. Landolf, U., 2006, "Tax and corporate responsibility",*International Tax Review*, vol. 29, pp.6–9.
16. LANIS,R, and RICHARDSON, G, 2011, "The effect of board of director composition on corporate tax aggressiveness", *Journal of accounting and Public Policy*, vol.30,pp.50-70.
17. M'HAMID, I, HACHANA, R, and OMRI, A, 2011, "Diversite Genre Dans Le Conseil D'administration Et Performance Des Entreprises Tunisiennes Cotees", *Global Journal of Management and Business Research*, vol.11, pp. 93-101.
18. M'HAMID, I, and HACHANA, R, 2010, "Diversité en genre au top management, divulgation des valeurs féminines et performance L'exception Tunisienne", *Global Journal of Strategies and Governance*, vol. 1.2, pp. 3-23.
19. MINNICK, K, and NOGA ,T, 2010, "Do corporate governance characteristics influence tax management? ", *Journal of corporate finance*, vol.16, pp.703-718.
20. Schön, W, 2008, "Tax and corporate governance: a legal approach". In: Schön, W. (Ed.), *Tax and Corporate Governance*. SpringerVerlag, Berlin, Heidelberg, pp. 31–61.





This page is intentionally left blank